PRATEN OVER DUURZAME INZETBAARHEID MET DE PRAATKAART

zorggroep Tellens & VAN DEN BERG training & advies

Zorggroep Tellens is een relatief jonge organisatie die vijf jaar geleden uit een fusie is ontstaan. De cultuur van de organisatie is te duiden met woorden als nuchter, weinig franje en korte lijnen. De organisatie is financieel gezond en transformeert zich richting een 'wonenzorg organisatie'. Na de pioniersfase worden op dit moment allerlei instrumenten en beleid aan elkaar geknoopt en gelinkt met de strategie van de organisatie. Dit jaar stonden de voortgangs- en verzuimgesprekken centraal.

De praatkaart

'In deze stabilisatiefase past ook het op een uniforme en gestructureerde wijze (gaan) voeren van voortgangs- en verzuimgesprekken', begint Piet van der Aar, P&O adviseur. 'De meest recente wet- en regelgeving, ideeën over duurzaamheid en levensfasegericht HR zijn we aan het verwerken in geactualiseerde beleidsnotities. Ook hebben wij een zogenaamde *Praatkaart* ontwikkeld die onze leidinggevenden en medewerkers informeren en inspireren over hoe duurzame inzetbaarheid te bespreken. 'Deze kaart is gebaseerd op de drie invalshoeken van duurzame inzetbaarheid; competent, gemotiveerd en gezond, aldus Jacob Looijenga, hoofd Personeel en Financien aan.

Training Voortgangs-en verzuimgesprekken

Voor de zomer is gestart met het trainen van leidinggevenden in het voorbereiden en voeren van voortgangs- en verzuimgesprekken. Voorafgaand aan deze training zijn onze leidinggevenden in informatiebijeenkomsten bijgepraat over de nieuwe beleidsnotities en de meest recente wet- en regelgeving.

Ook mailden zij hun leerwensen en cases aan de trainer en lazen het artikel Ziekteverlof en ziekteverzuim? Voorkomen is beter dan genezen.

Gemotiveerd: waar krijg je energie van in je werk?
- waardoor komt dit?
- wat doet dat met je?
- kun je hier zelf invloed op uitoefenen?
- kan ik je als leidinggevende helpen?
- wat motiveert je om hier te werken?

Door deze acties was het mogelijk om vanaf de eerste minuut van de training praktisch in te steken. Na korte blokjes theorie was er in de training veel ruimte van opdrachten, discussie en rollenspelen waarin de cases van de deelnemers centraal stonden. In deze rollenspelen werd de rol van medewerker gespeeld door een trainingsacteur. Deze praktische insteek is door de deelnemers gewaardeerd. Ook is het als prettig ervaren dat leidinggevenden van de verschillende locaties deelnamen aan de training. Het beter leren kennen van de collega's was namelijk een ander doel van de training.

Terugkomdag

'Leren = doen', vertelt Jacob. 'De opgedane kennis en aangereikte tools passen onze leidinggevenden op dit moment toe in hun voortgangs- en verzuimgesprekken. Het is ieders ervaring dat de praktijk vaak weerbarstiger is en dat de theorie niet altijd één op één kan worden toegepast. Reden voor ons om na drie maanden een terugkomdag te organiseren waarin onze leidinggevenden wederom hun (gespreks)ervaringen met de collega's kunnen delen en ook nieuwe cases in kunnen brengen. 'Leren van en met elkaar en reflecteren op successen en falen, intervisie is en blijft een krachtig ontwikkelinstrument', aldus Piet.

Reacties van de deelnemers:

- veel praktijkervaringen uitgewisseld
- prima dag met vele vormen van gesprekken voren en veel handleidingen gekregen
- collega's die met vergelijkbare situaties te maken hebben, geeft steun!
- prima dag met vele vormen van gesprekken voeren en veel handleidingen gekregen
- vooral leuk met collega's uit andere locaties, andere teams aansturing, zorg, welzijn, facilitair
- leerzaam om herkenbare casussen van collega's ook te horen
- prima dag met vele vormen van gesprekken voeren en veel handleidingen gekregen
- een lange maar leerzame dag. Weer veel handvatten gekregen
- oefenen was heel prettig, leren van elkaar in een ontspannen sfeer

20 meest gestelde vragen

De in de informatiebijeenkomsten en trainingen gestelde vragen zijn zo veel als mogelijk ter plekke beantwoord. Echter, deze vragen zijn ook verzameld en in het boekje *De 20 meest gestelde vragen over voortgangs- en verzuimgesprekken* beantwoord en gebundeld. 'Het is belangrijk dat er zo veel als mogelijk eenduidigheid komt inzake bijvoorbeeld hoe te handelen in specifieke gevallen', vertelt Piet. 'Wij zijn dan ook blij met deze vragen omdat het duidelijk maakt dat een ieder er belang aan hecht goed geïnformeerd en voorbereid te zijn. En dat is natuurlijk niet meer dan terecht. Nieuwe vragen worden beantwoord en op deze manier wordt helder wat voortgangs- en verzuimgesprekken nu inhouden bij Zorggroep Tellens'. 'Ook biedt het boekje ons de mogelijkheid 'kooltjes op het vuur te gooien' en op deze wijze de gesprekken blijvend op de agenda van de leidinggevenden te houden. De praktijk leert dat dit toch wel nodig is en staat HRM niet voor HRmarketing?', eindigt Jacob dit gesprek met een glimlach.

Vraag 1

De praatkaart is gebaseerd op drie invalshoeken van duurzame inzetbaarheid; competent, gemotiveerd en gezond. Waarom juist deze drie invalshoeken?

Om je werk goed te kunnen doen zijn de volgende drie basisbegrippen belangrijk: willen, kunnen en begrijpen.

- *je moet bereid zijn om je werk te doen (willen/gemotiveerd)*
- *je moet in staat zijn om je werk te doen (kunnen/competent en gezond)*
- *je moet begrijpen hoe en waarom het werk gedaan wordt (begrijpen/competent).*

De drie invalshoeken van de Praatkaart richten zich op deze basisbegrippen. Het is niet de bedoeling deze kaart als een checklist te gebruiken.

De vragen die op de kaart staan, kunnen leidinggevenden en medewerkers gebruiken. De Praatkaart is dus meer een leidraad om allerlei zaken in en om het werk te bespreken.

De Praatkaart helpt leidinggevenden en medewerkers de duurzame inzetbaarheid van laatstgenoemden te bespreken. Het is Zorggroep Tellens veel waard als medewerkers met plezier en gemotiveerd op een goede wijze hun werkzaamheden verrichten. En als dat het geval is, waarom dan niet net zo lang als voor beide partijen wenselijk is? Omdat het werk verandert en ook de wensen en eisen die medewerkers aan hun werk stellen, wordt jaarlijks getoetst of over en weer 'de gezonde spanning' nog aanwezig is. Niets meer, maar ook niet minder.

Bron: vraag 1 uit het boekje *De 20 meest gestelde vragen over voortgangs- en verzuimgesprekken*