

FIT-Gesprekken bij Sportfondsen Rotterdam

Dit jaar voeren medewerkers van Sportfondsen Rotterdam (vier vestigingen) met hun leidinggevendenden zogenaamde FIT-gesprekken. Hans Timmerman, directeur Sportfondsen Rotterdam en Saskia van der Graaf, hoofd P&O vertellen over de aanleiding, de inhoud en introductie van deze gesprekken.

Wat is het FIT-gesprek?

Bij Sportfondsen Rotterdam werden al jaren functionerings- en beoordelingsgesprekken gevoerd. Sportfondsen Rotterdam vond dat het tijd werd voor een nieuwe aanpak, en daarom is dit voorjaar het besluit genomen om met FIT-gesprekken te starten.

FIT: Functioneren

'FIT' staat voor Functioneren, (duurzame) Inzetbaarheid en Talent/Toekomst', aldus Hans. 'Het zijn gesprekken over het Functioneren, maar dan op een andere wijze dan de functioneringsgesprekken die onze medewerkers en leidinggevendenden gewend zijn. Bij FIT-gesprekken staat het functioneren, persoonlijke- en professionele ontwikkeling, werkplezier, motivatie, gezondheid en welzijn en duurzame inzetbaarheid voorop'.

'Gaat het goed dan krijgen medewerkers dat in zo'n gesprek en natuurlijk ook daar buiten, van hun leidinggevendende te horen', vervolgt Saskia. 'Er kunnen afspraken worden gemaakt hoe medewerkers hun werkzaamheden nog beter kunnen verrichten en hier kan een meer ervaren collega voor worden ingezet. Blijft het functioneren bij de verwachting achter dan gaan medewerkers en leidinggevendenden op zoek naar de reden(en) om aansluitend (ontwikkel)afspraken te maken om het functioneren weer op niveau te krijgen'.

FIT: Inzetbaarheid

'Duurzame inzetbaarheid is een speerpunt in onze organisatie', vervolgt Hans. 'Naarmate je ouder wordt, neemt de fysieke en mentale belastbaarheid en Inzetbaarheid af. Het gevolg kan zijn dat je minder gaat functioneren, vaker ziek bent en dat je misschien wel met tegenzin naar het werk gaat. Hier is niemand bij gebaat en Sportfondsen Rotterdam wil dat te allen tijde voorkomen. Daarom komt het onderwerp Inzetbaarheid en Vitaliteit ook zeker aan bod in het FIT-gesprek'.

FIT: Toekomst/Talent

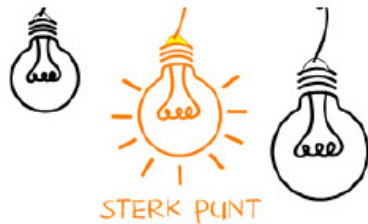
Saskia en Hans vertellen dat ook het Talent/Toekomst onderwerp van gesprek kan zijn. Zij geloven er in dat als gebruik wordt gemaakt van de talenten (de sterke punten) van medewerkers deze nog beter gaan presteren en dat leidt tot een hogere medewerkerstevredenheid enerzijds en klanttevredenheid anderzijds. Zij stellen dat als het werkplezier stijgt en medewerkers met een nog grotere glimlach werken, zij het ook langer volhouden'.

Confectie maatwerk

Met het FIT-gesprek wordt een dialoog over met plezier duurzaam werken op gang gebracht. De gespreksaanpak is meer eigentijds en flexibel. Zo zijn er voor elk onderwerp van het FIT-gesprek tools en vragenlijstjes opgesteld. Vragenlijstje die medewerkers na laten denken over de onderwerpen van het FIT gesprek. Dit komt de dialoog ten goede en Saskia en Hans verwachten bij de medewerker ook zelfverantwoordelijkheid.



FIT-Gesprekken bij Sportfondsen Rotterdam



De trainingen

Voor de managers en hoofden van dienst is een aftrapsessie verzorgd. 'Na de presentatie over de trends in gesprekken voerend Nederland door Jacco van den Berg, deelden de deelnemers hun grieven over de toenmalige systematiek en hun wensen voor de te ontwikkelen aanpak', vertelt Hans. 'Deze zijn door de leden van de projectgroep ter harte genomen en omgezet in een flexibele gesprekken-aanpak, inclusief tools en voorbereidingsvragenlijsten. Vervolgens zijn deze in twee sessies (één voor en één na de zomer) met alle leidinggevendenden gedeeld en is er geoefend in het voeren van FIT-gesprekken. Ook in deze sessie is er weer goed geluisterd naar de verbeter-suggesties van de leidinggevendenden. Door deze aanpak is het een gesprekkenaanpak voor en door medewerkers geworden'.

Acceptatie door communicatie

'Ook is met de leidinggevendenden nagedacht over de communicatie richting de medewerkers', vertelt Saskia. 'Je kunt wel praten over een dialoog, maar dan moet je natuurlijk ook de medewerkers informeren en enthousiasmeren over het FIT-gesprek. Zo is besloten een flyer te ontwikkelen over het hoe, wat en waarom van het FIT-gesprek, wat zij van hun leidinggevendenden mogen verwachten en wat zij zelf kunnen doen om FIT te blijven. Verder is er een uitnodiging voor een FIT-gesprek ontwikkeld en is er bij de vestiging in Zevenkamp een korte presentatie voor de medewerkers gehouden'.

Continu vinger aan de pols

'Iedere leidinggevende heeft in de zomer een FIT-gesprek gevoerd en hun ervaringen teruggekoppeld aan de projectgroep. Afsproken is dat wij continu een vinger aan de pols houden, inspelen op behoefte en actualiteit en op deze wijze het FIT-gesprek zelf vitaal te houden', zo sluiten Saskia en Hans met een glimlach af.