

'Dankzij de
training krijg ik
mijn medewerkers
in beweging.'

*Sanne van Oss
Stichting Oosterpoort*



FIT NAAR JE WERK en FIT NAAR JE TOEKOMST

Medewerkers stimuleren aan de slag te gaan
met mobiliteit en flexibiliteit

Tekst: **Anita van Alfen**
Design: **Stef van der Vliet**

© Matchcare

Stichting Oosterpoort is een jeugd- en opvoedhulpinstelling en zij activeert en ondersteunt ouders en jeugdigen bij het opvoeden en opgroeien. Ook Oosterpoort krijgt vanaf 1 januari 2015 te maken met de gevolgen van de transitie van de jeugdzorg naar de gemeenten. Voor medewerkers is het belangrijk dat zij zo goed mogelijk voorbereid zijn op de veranderingen die dit met zich meebrengt. Reden voor Stichting Oosterpoort om deel te nemen aan de Matchcare training: **Stimuleren van arbeidsmarktfiteid & mobiliteit bij medewerkers.**

Welke veranderingen brengt de transitie met zich mee?

‘De reorganisatie en de professionalisering van de jeugdzorg met het professioneel statuut en de beroepscode, vraagt van de medewerkers een professionele houding. Het is jouw verantwoordelijkheid om je werk goed te blijven doen en daar hoort flexibiliteit bij. Je moet je constant aan kunnen passen aan de nieuwe vragen die er komen, want een transitie brengt nieuwe vragen met zich mee. ‘Hoe sluit ik in de toekomst aan op de veranderingen die het veld van ons vraagt? Welke stappen kan ik nu alvast nemen om daarop aan te sluiten?’’, aldus Johan Weevers, hoofd P&O bij Stichting Oosterpoort.

Waarom is flexibiliteit belangrijk, Johan?

‘We hebben als organisatie een enorme stap vooruit gemaakt op het moment dat onze medewerkers de houding hebben dat ze graag in ontwikkeling willen blijven en dat het normaal is het hierover te hebben met elkaar. Dat is mijn stip op de horizon en daar wil ik naartoe werken.

Net als in veel zorginstellingen heerst bij ons ook de cultuur van “zorg voor een ander”. En zorg voor jezelf is iets dat als laatste komt.

Natuurlijk vinden we zorgen voor een ander ook het belangrijkste dat speelt. Maar als het gaat om duurzame inzetbaarheid ligt er ook een grote verantwoordelijkheid bij de medewerker zelf. ‘Zorgen voor een ander begint met goed zorgen voor jezelf.’

Sanne van Oss, behandelcoördinator en leidinggevende van uitvoerend werkers bij Oosterpoort vult aan: ‘We willen straks om kunnen gaan met een organisatie in beweging. Na de transitie komt de transformatie en die wordt nog veel moeilijker voor ons. Die vraagt van ons om onze manier van hulp verlenen goed onder de loep te nemen en te veranderen.

Het is belangrijk dat ik samen met mijn medewerkers in beweging kom en blijf.’

Welke gevolgen heeft dit voor Stichting Oosterpoort?

‘Deze mate van verandering is redelijk nieuw voor ons’, zegt Johan. ‘Het stelt eisen aan de medewerkers. De werkelijkheid is dat onze organisatie de komende periode blijft veranderen en onze medewerkers moeten hierin meegaan. En wij, als leidinggevend, willen daarin ondersteunen. Wij willen signaleren wat iemand nodig heeft om deze beweeglijkheid te creëren. Wij merkten een handelingsverlegenheid en wilden hierin faciliteren. Daarom is de training “Stimuleren van Arbeidsmarktfiteid & mobiliteit bij medewerkers” onderdeel van het mobiliteitsplan geworden.’

‘We constateerden een urgentie om mobiliteit en flexibiliteit meer onderdeel te laten worden van de hele organisatie, want we doen straks ons werk niet meer goed als we nu al niet gaan meebewegen met de wereld om ons heen. We willen dat de training uiteindelijk zorgt dat medewerkers daar meer vanuit hun eigen kracht bezig zijn.’

‘WE MAKEN ALS ORGANISATIE
EEN ENORME STAP VOORUIT OP
HET MOMENT DAT ONZE MEDE-
WERKERS DE HOUDING HEBBEN
DAT ZE GRAAG IN ONTWIKKELING
WILLEN BLIJVEN.’

Waarin kwam die handelingsverlegenheid naar voren?

Sanne gaf aan heel blij te zijn dat de training gegeven werd. ‘Ik ben van origine orthopedagoog, een gedragswetenschapper, en ik heb geen leidinggevende achtergrond. Veranderen van gedrag is onze hoofdtaak en die is heel erg gericht op het kind en het gezin. Ik kan op veel vlakken nog bijleren als het gaat om het in beweging krijgen van medewerkers. Ik haalde er al snel iemand van P&O bij, om verder te kijken. Zelf had ik weinig handvatten om het goed te kunnen doen.’

‘Mijn kijk hierop,’ vult Johan aan, ‘is het urgentiebesef’. ‘We moeten anders gaan denken en doen. Het gaat niet zozeer om hoe coach ik en hoe geef ik richting, want die vaardigheden zijn er wel bij leidinggevend. Het gaat vooral om hoe je flexibel en mobiel wordt en hoe je hierin faciliteert.’

‘Het is belangrijk dat ik samen met mijn medewerkers in beweging kom en blijf, maar ik had weinig handvatten om het goed te kunnen doen.’

‘Ik sta stil bij mijn rol als leidinggevende’, zegt Sanne. ‘Ik wil weten wat het van mij vraagt om mijn mensen in beweging te krijgen of te houden. Ik voel mij daar verantwoordelijk voor en ik wil leiding kunnen geven aan dat veranderproces. Ik vind het zelf soms ook vervelend hoe sommige dingen lopen binnen de huidige transitie en transformatie, maar het lukt mij nu wel om te kijken: ‘Okay, het gaat gebeuren, dus hoe kunnen wij daar zo goed mogelijk bij aansluiten?’. En ik wil mijn team daarin meenemen.’

Wat heeft de organisatie nodig om daarin te faciliteren?

‘Voor de zomer zijn we hier als organisatie mee aan de slag gegaan. Mobiliteit en flexibiliteit is namelijk niet iets dat al op de agenda stond of wat al gemeengoed is in deze organisatie’, aldus Johan. ‘Maar met alles wat op ons afkomt wordt dat wel nuttig en nodig. Niet alleen nu, maar juist

‘Mobiliteit en flexibiliteit stond nog niet bij ons op de agenda, maar met alles wat op ons afkomt wordt dat wel nuttig en nodig.’

ook in de toekomst. Met o.a. deze training proberen wij een gesprek op gang te krijgen, zodat er zaken aan de orde komen waarmee je deuren opent naar elkaar.’

Wat heeft de training opgeleverd?

‘Het heeft mij enorm veel opgeleverd’, zegt Sanne. ‘Tijdens het rollenspel met de actrice heb ik een casus geoefend en voor mij werd al snel duidelijk waar het punt zat. Het riep nogal wat op bij mij. Vervolgens kon ik in de praktijk een veel neutraler en constructiever gesprek voeren met mijn medewerker.’

‘Dankzij de training lukt het mij nu ook om mijn medewerkers in beweging te krijgen. Ik weet nu ook dat als iemand in verwarring is, dit niet negatief maar positief is. Een persoon in verwarring is in beweging, dat maakt iemand even instabiel, maar eigenlijk gaat deze persoon de goede kant op. Dit gegeven stelt mij gerust; ik kan bepaalde gevoelens veel beter plaatsen en normaliseren. Het geeft mij een heel goed gevoel.’

‘Dat is een groot compliment naar de leidinggevend. die de training hebben gevolgd’, vult Johan aan. ‘Ze hebben zich open en leerbaar opgesteld. En het bevestigt mijn aanname

dat de leidinggevend. competent genoeg zijn. Het gaat er nu vooral om dat we bewust worden van dit onderwerp in relatie met de medewerkers.’

‘Maar ik wil wel even nuanceren dat het niet alleen maar rozengeur is wat betreft veranderingen. Ik heb handvatten om er mee aan de slag te gaan, maar er zijn nog veel stappen te maken. Daarom is het belangrijk dat het op de agenda blijft’, aldus Sanne.

In het ideale beeld van Sanne worden deze thema’s onderdeel van de al bestaande coachingsbijeenkomsten en werkoverleggen. ‘Ik zou graag zien dat mijn leidinggevende er een expert in wordt.’ Ook wat Johan betreft is het goed en noodzakelijk om er een vervolg aan te blijven geven. Maar hij is nog zoekende. ‘Matchcare kan ons daar mogelijk in ondersteunen.’ Beiden beamen dat een interventie waarbij mobiliteit en flexibiliteit in de werkstructuren geïntegreerd worden de voorkeur heeft. ‘Een interventie heeft een bepaald doel, het faciliteert dat het tussen de oren komt.’

Wat hebben jullie daarnaast gedaan aan het stimuleren van mobiliteit?

‘We communiceren intern via diverse media, medewerkers kunnen naar de loopbaanevents van FCB, kunnen trainingen rondom het CV van Matchcare volgen en gratis gebruik maken van het loopbaanplein van FCB.’, zegt Johan. ‘Als medewerkers aan de slag gaan met het in kaart brengen van

hun competenties en ontwikkelbehoefte door het doen van testen, komen daar vanzelf ontwikkelvragen uit van medewerkers (in relatie tot hun werk). Ik gun het iedereen om het normaal en leuk te vinden om met zijn of haar flexibiliteit en mobiliteit bezig te zijn en dat medewerkers deze onderwerpen graag bespreken met hun leidinggevende.’

Ben je tevreden met de situatie zoals deze nu is?

‘Ik ben zeer tevreden terug te krijgen dat het positief is ontvangen’, zegt Johan. Uit de evaluatie is gebleken dat de training door alle 32 deelnemers is beoordeeld met een 7 of hoger en zij zouden de training aanbevelen aan anderen. ‘Het is goed geweest dat we dit hebben gedaan en ik ben positief over de manier waarop het is opgepakt. Mobiliteit

Ik gun het iedereen om het normaal en leuk te vinden om met de eigen flexibiliteit en mobiliteit bezig te zijn.

en flexibiliteit beginnen langzaam te landen bij de medewerkers. Er ontstaat een dynamiek en daar ben ik heel blij mee.’

matchcare

Ben je geïnteresseerd? Neem dan contact met ons op



030 602 94 00



info@matchcare.nl



Bezoek ons op [matchcare.nl](https://www.matchcare.nl)