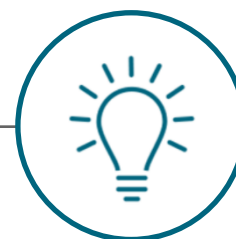


Oktober 2018



Coaching en duurzame inzetbaarheid

Dit is de beschrijving van een pilot die is uitgevoerd door Saffier in het kader van het project 'Samenwerken aan Duurzame Inzetbaarheid', dat liep van april 2017 tot en met september 2018. Deze beschrijving bestaat uit 2 delen. Het eerste deel is opgesteld bij de start van de pilot, en het tweede deel dat is opgesteld aan het eind van de pilot.

Deel 1: startbeschrijving

Achtergrond en ambitie

Vanuit de organisatie (ondernemingsraad - OR) komt steeds vaker de vraag om specifiek beleid voor senioren medewerkers te organiseren. Dit met name doordat de werkdruk hoog is, er vele veranderingen zijn wat voor ouderen soms moeilijk is om in mee te bewegen en omdat medewerkers langer moeten doorwerken tot aan hun pensioen. Daarnaast blijkt uit de cijfers van Saffier dat in de organisatie de kans op langdurige uitval in de hogere leeftijdscategorie hoger is dan in de andere leeftijdscategorieën.

Aanvankelijk was het de intentie om daarom een pilot in te richten alleen op medewerkers van 55 jaar of ouder. Ongeveer een kwart van de medewerkers valt in deze leeftijdscategorie. Gaandeweg is, samen met de OR, geconstateerd dat duurzame inzetbaarheid een thema moet zijn voor alle medewerkers in de organisatie. Inzetbaarheid moet een aandachtspunt blijven voor de organisatie en de medewerkers. Iedere levensfase heeft zo zijn eigen uitdagingen. Daarnaast doen alle ontwikkelingen in de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) een beroep op het aanpassingsvermogen van de organisatie en van de medewerkers.

Om specifieke aandacht te geven aan medewerkers in het kader van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt nu, in de pilot, een externe deskundige ingehuurd die met alle medewerkers een gesprek kan voeren in het kader van duurzame inzetbaarheid. Doel van het gesprek is bewustwording bij de medewerker van zijn/haar situatie, inzetbaarheid, eigen verantwoordelijkheid hierin en keuzemogelijkheden. De organisatie krijgt een rapportage van de deskundige zodat eventueel personeelsinstrumenten

en/of het beleid hierop kan worden aangepast.

Doel pilot

In eerste instantie is het doel om medewerkers bewust maken van hun eigen regie rol. Saffier wil dat medewerkers zelf bewust zijn van de keuzes die zij kunnen maken. Saffier kiest juist voor een individuele aanpak in deze pilot zodat een medewerker het specifiek over zijn eigen situatie kan hebben. Dit is op vrijwillige basis met een externe coach waardoor de medewerkers het niet als een 'maatregel' ervaren. Het moet juist een boost geven om zelf met de eigen ontwikkeling aan de slag te gaan.

Saffier ziet de pilot als een extra aanzet in het bewustwordingsproces. Na de pilot moet het ingebed worden in andere personeelsinstrumenten, zoals scholing, jaargesprek, verzuimgesprek, teamontwikkeling etc. Uiteindelijke doel is dat medewerkers goed inzetbaar zijn op het werk dat zij doen. Hierdoor neemt de kwaliteit van het werk toe en daarmee ook de medewerkers- en cliënttevredenheid, daalt het verzuim.

Activiteiten en planning

De pilot start in oktober 2017 en loopt door tot oktober 2018. Het gaat om individuele gesprekken waar werknemers zich voor kunnen aanmelden. Verder worden er periodieke kick-off en informatiebijeenkomsten georganiseerd voor grotere groepen.

Deelnemers

Alle werknemers kunnen zich aanmelden. Het gaat om een eenmalig gesprek. Aanmelden kan via P&O of de leidinggevende of rechtstreeks bij de coach.

Deel 2: terugblik op resultaten en verloop pilot

Realisatie doel

Het inzetten van toekomstcoaches heeft absoluut bijgedragen aan het bewustwordingsproces over duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het is als zeer positief ervaren door de medewerkers en het heeft echt 'iets' bij hen in gang gezet. Eigenlijk is iedereen hierdoor wel in beweging gekomen. Dit doel is dus zeker behaald. Saffier heeft het thema ook nog verder geïntegreerd in onze andere personeelsinstrumenten. Saffier heeft informatie uit de gesprekken ook toegepast in het medewerkers onderzoek.

Helaas is ons doel niet behaald in aantal deelnemers vanuit de organisatie. Ondanks de positieve pers, bleven de aanmeldingen helaas wat achter op de verwachtingen.

Effecten pilot

- Deelnemers zijn gaan nadenken over hun eigen inzetbaarheid. Dit heeft geresulteerd in scholingsverzoeken, overplaatsingen, stages, gesprekken met leidinggevendenden, aanvraag wijzing rooster/omvang dienstverband.
- De organisatie merkt dat medewerkers in beweging komen en dat daarop geanticipeerd moet worden. Medewerkers pakken meer zelf de regie en dat moet gefaciliteerd worden.
- In het verzuim zien wij nog geen effect van deze pilot.
- Op lange termijn moet het 'normaal' worden dat inzetbaarheid een thema is waar werknemer en werkgever met elkaar over in gesprek zijn er blijven.

Impact op organisatie

Binnen Saffier ziet men positieve effect bij de deelnemers, maar een langer(e) adem is nodig. Saffier wil het project met de coaches graag voorzetten, want zij merken dat het toch wat langer duurt voordat medewerkers zich aanmelden.

Daarbij is Duurzame Inzetbaarheid een onderwerp dat steeds moet terugkomen op de agenda, de kracht van herhalen. Saffier ziet graag een gedragsverandering van zowel de medewerkers als de organisatie. Naast de inzet van coaches wordt en blijft het ingebed in andere personeelsinstrumenten. Dit doet Saffier al, maar dat zal in de komende periode nog verder moeten worden uitgebreid.

Succesfactoren en geleerde lessen

Een belangrijke les die is geleerd is dat het heel positief is ervaren door de deelnemers, het effect van één gesprek is toch heel groot. Het heeft wel heel veel moeite gekost om medewerkers zover te krijgen dat zij zich aanmelden. De medewerkers hadden nog beter eerst in verplichte groepsbijeenkomsten zoals workshops meegenomen moeten worden in het thema, voordat zij zich op vrijwillige basis konden aanmelden voor een individuele sessie.

De inzet van toekomstcoaches is heel positief dus dat zou Saffier zo weer doen.

Saffier heeft nu verplichte informatiebijeenkomsten georganiseerd om medewerkers vertrouwd te maken met de toekomst coaches en DI. Misschien hadden dit twee of drie sessies moeten zijn voordat zij de individuele coaching konden volgen.

Er hebben zich minder medewerkers aangemeld dan verwacht. Daarom heeft Saffier nog een extra team workshops aangeboden. Gelukkig hebben wel uit alle diensten, locaties en functies medewerkers zich aangemeld. Het is dus wel voor iedereen aansprekend en nuttig geweest. Alle functie niveaus zijn bereikt.