

Interview met Ton Bos, medewerker bij Philadelphia, over APK

14 maart 2019

Bij APK sta je zelf centraal. Dat is een groot verschil met een gesprek met bv. je direct leidinggevende. Het is een zorgvuldige methode om er achter te komen wie je bent en waarom in het werk zaken lopen zoals ze lopen, waarom dingen wel of niet lukken. Daar krijg je veel meer inzicht op. APK is voor professionals door professionals, vanuit een professionele benadering.



APK voor de professional, je hebt het beleefd en gaat nog in het 3e jaar stappen. Welke 5 woorden komen als eerste bij je op?

Het eerste wat in mij op komt is het persoonlijke. De focus ligt op 'mij'. De werkomgeving speelt zeker een rol, maar 'ik' sta centraal. Dat is een groot verschil met bv. het functioneringsgesprek met je leidinggevende. Het gaat bij apk nog meer om wie je bent en hoe dat uitpakt op het werk. Een wezenlijk verschil is dat er veel dieper in wordt gegaan op persoonlijkheidskenmerken en wat die inbrengen. In die zin is het onderzoekend.

Er zit een bepaalde methodiek in. Die maakt het krachtig. Collega's herkennen bepaalde termen, we spreken dezelfde taal, waardoor het proces zich kan voortzetten.

Emoties krijgen duidelijk de ruimte, misschien minder bij mezelf, maar wel van collega's terug gekregen. De APK gesprekken zijn intensief. Het was confronterend, maar wel volledig herkenbaar zeiden collega's. Dingen die zijn weggestopt zijn in de gesprekken subtiel boven tafel gekomen. De confrontaties waren terecht. Dat zijn zaken waar men wel iets mee wil gaan doen.

APK voor professionals door professionals. Dat wil ik ook meegeven. Degene aan de andere kant van de tafel heeft een professionele benadering en gespreksvoering, de voorbereiding van het gesprek, de testen, de manier waarop het terug wordt gekoppeld, de samenhang is sterk.

Ik geloof dat we nu wel vijf termen hebben; persoonlijk, emoties, onderzoekend, methodisch, door professionals.

Als je APK voor de professional zou moeten uitleggen aan iemand die er nog niet mee kennis heeft gemaakt, hoe zou je het dan uitleggen?

Het is een zorgvuldige methode om er achter te komen wie je bent en waarom in het werk zaken lopen zoals ze lopen, waarom dingen wel of niet lukken, daar krijg je veel meer inzicht in.

Ik leg altijd direct het plaatje uit van de flipper en de koe, die allebei uit het water springen. Dan weten mensen precies waar het om gaat. Dit gaat over aangeleerde competenties en je natuurlijke talenten. Ik ben nog niet iemand tegen gekomen die dit niet herkent. Dat is toch wel geweldig.

Julie gebruikte bij de inleiding ook dit plaatje, mij had je meteen. Inleidingen zijn natuurlijk heel bepalend of een project slaagt of niet, een krachtig verhaal ondersteund met 1 plaatje, mooi hoor.

Wat ik in mijn uitleg ook zou meenemen is dat APK verduidelijking brengt in samenwerking, in wie jezelf bent en hoe je daarmee met collega's omgaat. Je krijgt een hoger begrip voor collega's, bv dat we per definitie verschillend zijn en dat we dat kunnen duiden, het heeft ons geen windeieren gelegd.

De APK komt jaarlijks terug. Hoe heb je deze gesprekken ervaren? Wat heeft het je opgeleverd? Wat waren jouw inzichten?

Je krijgt een overzicht van kwaliteiten die je hebt en waar je kracht in zit. En ook kwaliteiten die je minder of niet hebt. Uitgangspunt is vervolgens dat je die wel kunt ontwikkelen, maar dat dit veel energie gaat kosten. Dan is

het de vraag of het handig is om die te ontwikkelen en deels wordt het vanuit APK ook ontraden. Dat was toch ook een mooie ontdekking, dat je niet je hele arbeidzame leven bezig bent met het aanleren van competenties die buiten je natuurlijk vermogen liggen. Maar dat je je krachten gaat onderkennen en op zoek gaat naar de voorwaarden om voor die krachten de ruimte te ontwikkelen. Dat vond ik heel sterk.

Mijn inzicht zit op het punt wat is er voor nodig om daadwerkelijk aan de slag gaan. Ik ben vaak enthousiast en betrokken. Als ik dan de kans zie wil ik er voor gaan. Ik heb ook een aantal klussen die ik minder makkelijk doe, waarbij ik altijd dacht dat het kwam door een gebrek aan plannen en organiseren. Nou goed, APK gedaan, goed gesprek gehad. Kwamen we uiteindelijk uit op discipline, discipline is mijn manco is! Dat zijn inzichten waar je wat mee kunt. Als ik mijn discipline kan vergroten, komen mijn krachten sterker tot uiting, en is daar meer ruimte voor. Ik ben die meer gaan inzetten en durf daar collega's voor in te schakelen. Het is natuurlijk altijd goed dat zo'n 'mindere' eigenschap bespreekbaar is.

Ik ben me ook bewust geworden van een stukje onderpresteren. Ik heb een achtergrond als docent, maar deed daar tot voor kort veel te weinig mee. Het mooie is, ik kom net terug van een opleidingsoverleg. We hebben met een aantal collega's een opleidingsvoorziening ingericht voor nieuwe medewerkers die werken met de doelgroep 'mensen met een licht verstandelijke beperking'.

Naast het voor de klas staan, zie ik ook een rol om toekomstige docenten te leren dat les geven een vak is, dat lesgeven iets anders is als presenteren. Hoe bereid je b.v. een les voor, hoe ga je om met interacties. Het is ontzettend leuk om te doen!

Het gaat om boeien en binden van personeel. Door zo'n 'schooltje' creëren we natuurlijk ook verbinding tussen de verschillende locaties, die nu nog weleens heel los van elkaar aan het werk zijn. Het is een bijeffect, maar ik weet zeker dat het wat gaat opleveren. Kortom een boeiende investering in mensen waar ik graag mijn aandeel aan lever.

Weet je nog wat de impact op het hele team was na de eerste APK gespreksronde?

De 1e ronde herinner ik als een prachtige dynamische periode. Allemaal volwassen mensen, die stevig in hun schoenen staan, uitgebalanceerde mensen. En dan is het toch knap, na zo'n eerste APK-gespreksronde er veel meer onder al die pantsers blijkt te zitten. Een diepere laag, die dingen laat zien waar mensen toch iets mee willen.

Voor een aantal teamleden was het eerste gesprek confronterend, tijd nodig om te resetten, te landen. Het is een persoonlijke aanpak, het gaf een hoop stof tot nadenken en gesprek.

Het is natuurlijk ontzettend belangrijk om te weten wie je bent, zeker in de interactie met bewoners. Daar ben je als werker in deze sector altijd al mee bezig. Dan is het mooi als dat inzicht eens flink gespiegeld wordt en ook zicht krijgt op krachten en situaties die je frustreren en dat je daarover in gesprek kan met collega's. Als je dan ook nog een zelfde soort taal mag spreken, en collega's herkennen elkaars worsteling, tja dan gebeurt er wel wat.

Wat was de impact van ronde 2? En hoe kijk je dan naar het derde jaar?

We zijn al iets bekender met methode en sfeer van het gesprek en wat het met je zou kunnen doen. Wel heb ik het idee dat de goed bedoelde intenties van het 1e gesprek door de waan van de dag wat naar de achtergrond raken. Zo'n 2e gesprek kan in die zin confronterend zijn. Oh daar heb ik te weinig mee gedaan, commitment gemaakt maar verder niet opgepakt. Dan wordt het interessant. Wat maakt dat je het laat liggen?

Een vooruitblik op de 3e ronde: ik ben trots dat ik in de actie ben gegaan. Het wordt een interessante ronde. Het kan je 1 x gebeuren dat je niet alert met je eigen commitment/intenties aan de slag bent gegaan. Ik verwacht dat een ieder in het 3e jaar daar voor is gegaan.

Ik vind het tijdsbestek van een jaar tussenpozen goed omdat het gaat om gedragsverandering. Het gaat om verbinding

maken tussen hun APK gesprek, (werk) eigenschappen, intenties en daar in samenwerking met je collega's vorm aan geven. Dat zijn toch wel grote dingen waar je de tijd voor moet/mag nemen. Punt is wel, je moet de APK wel levend houden, sommige collega's doen dat makkelijker dan andere collega's.

De APK laat het hele team jaarlijks met elkaar in gesprek gaan in de vorm van een teamdialoog? Wat heeft dat opgeleverd?

Bij ons kwam het manco van de borging uit als zwak onderdeel in het team. Dat we makkelijker plannen maken, dan dat we plannen stipt uitvoeren en blijven uitvoeren. Die hoor je nu nog steeds terug komen. 1 op de 2 teamvergaderingen komt die terug. Het begrip borging is in ieder geval geborgd.

Het feit dat we het er altijd over hebben geeft aan dat het nog steeds niet optimaal is, maar we herkennen het wel en weten wat er gebeuren moet.

APK is preventief: kan je een voorbeeld geven dat collega's preventief aan de slag zijn gegaan?

Plat gezegd als je door blijft sukkelen, dan loop je vast. Ik heb collega's gehad die bij mij op merkte dat ik bij mezelf het 'discipline-vraagstuk' te groot maakte. Een collega zei, nou ff ophouden. Dat zag ik ook wel bij andere collega. Die begon steeds met... mag ik iets zeggen... die had kennelijk gehoord dat er iets aan zijn luistergedrag moest veranderen,...en dan steeds die zin. Het is dan zaak om bevindingen te slijpen en dat doe je met je collega's. Een aantal collega's zijn ook in andere trajecten gestapt om zaken dieper uit te spitten. Bv. bij onze interne coach.

Wat voor toegevoegde waarde heeft APK op het thema 'duurzame inzetbaarheid'?

In een grote organisatie als Philadelphia, waar een ieder op een locatie werkt en waarin je ondanks dat je veel vrijheid krijgt om zaken vorm te geven toch het gevoel kan krijgen dat je wordt geleefd in je werknemerschap. Dan is het natuurlijk mooi als je daar deurtjes in weet te maken en die krachten en initiatieven terug kunt geven, echt gaaf. Begrippen als initiatief

en eigenaarschap geven de functie dan kleur en dat komt duurzame inzetbaarheid ten goede.

Een collega heeft wel eens gezegd; 'wees niet bang voor de verandering, maar zorg dat je de verandering bent', wat mij betreft zou dat een APK-slogan kunnen zijn.

Er zijn meerdere bedrijven met een APK. Wat is naar jouw idee de toegevoegde waarde van onze APKmethodiek?

De koe en de dolfin werkt altijd. De gezamenlijke teamreflectie zou een opstart kunnen zijn voor teamcoaching. De wijze waarop jullie je bevindingen delen en inspelen op wat er in een team gebeurt, direct en ter plekke. Dat is een vorm van teamcoaching, die ik een warm hart toedraag.

Zou je APK tippen aan andere bedrijven/organisaties?

Ja, ik vind het een heel universele aanpak. HBM toch? ... Human Being Management, ... daar moet ieder mens, iedere werkende mee uit de voeten kunnen en APK maakt het zeker waar.