Zeeuwse Zorg Coalitie

viazorg

aand8!

12 Vitaliteit als vertrekpunt
Marianne Blankenburgh, Amarijn

16 Kleine druppels, groot effect
Chantal Verdonk, Albero

20 Anders in gesprek
Anne Bent & Marco Vaal, aan-z



Kleine stap, groot verschil

Positief Gezond Werkgeverschap

Positief Gezond Werkgev

Met dit magazine vragen we aandacht voor Positief Gezond Werkgeverschap. Want gezonde, veerkrachtige medewerkers zijn belangrijker dan ooit. We laten zien hoe Zeeuwse organisaties hiermee aan de slag gaan en hoe aand8! voor mensen het verschil kan maken.

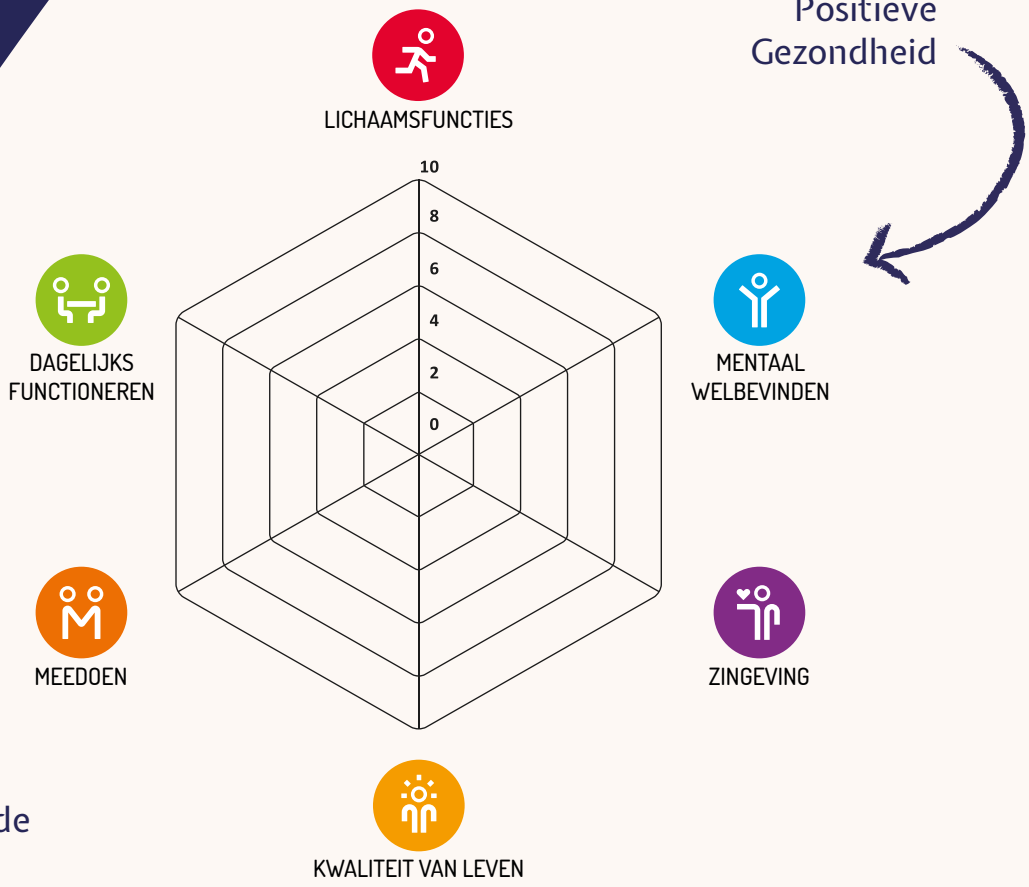
Het gedachtegoed richt zich niet zozeer op het voorkomen van verzuim, maar juist op het versterken van energie, talent en eigenaarschap in het dagelijks werk. De acht pijlers hiernaast helpen om inzicht te krijgen in de verschillende aspecten die daarbij een rol spelen.

De pijlers beïnvloeden elkaar. Zo kan werkdruk invloed hebben op het mentale welzijn, terwijl steun van collega's en eigen regie kunnen bijdragen aan veerkracht en werkplezier. Door naar die samenhang te kijken, ontstaat een completer beeld van wat medewerkers energie geeft en waar zij ondersteuning bij nodig hebben.

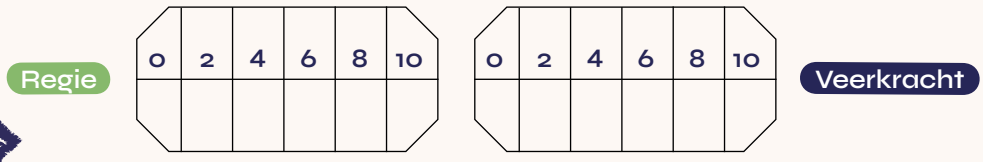
Dat vraagt ook iets van organisaties. Duurzame inzetbaarheid gaat verder dan losse initiatieven. Het is een strategisch organisatievraagstuk dat vraagt om een duidelijke visie, een goed werkklimaat en leiderschap met aandacht voor mens én resultaat. Deze uitgangspunten moeten ook terugkomen in de dagelijkse praktijk. Positief Gezond Werkgeverschap biedt een gezamenlijke taal om hierover in gesprek te gaan.

verschap

De zes pijlers van Positieve Gezondheid



De twee drijvende krachten achter de zes pijlers



© Institute for Positive Health (iPH) | iph.nl | Gespreksinstrument 2.0

Anders in gesprek

WERKVELD: TEAMMANAGERS JEUGD & JONGERENWERK

ERVARING MET POSITIEF GEZOND WERKGEVERSCHAP: MARCO 1 JAAR, ANNE 2 JAAR

EERSTE STAP: EEN NIEUWE, OVERZICHTELIJKE GESPREKSKAART

Marco Vaal (43) en Anne Bent (39) zijn teammanagers bij aan-z. Ze liepen al langere tijd tegen de jaarlijkse POP-gesprekken aan. De gesprekken waren vooral gericht op ontwikkeling, competenties en organisatiedoelen. Daardoor was er niet altijd ruimte voor onderwerpen die voor medewerkers zelf belangrijk waren. Toen Anne het leertraject Positief Gezond Werkgeverschap ontdekte, zagen zij en Marco een kans om daar verandering in te brengen. Hun doel: een nieuwe manier van gespreksvoering ontwikkelen die beter aansluit bij het gedachtegoed van Positieve Gezondheid.



Omdenken

Tijdens het leertraject ging Marco anders kijken naar de manier waarop je het gesprek met medewerkers voert. “Je bekijkt echt alles vanuit Positieve Gezondheid. Dat vroeg soms om omdenken: dingen juist vanuit positiviteit benaderen. Daar heb ik veel van geleerd, als persoon en als leidinggevende.” Ook ontdekte hij dat een gesprek niet altijd gepland en aan tafel hoeft plaats te vinden. Soms kan een spontane wandeling juist een fijne setting zijn om met elkaar in gesprek te gaan.

Een belangrijke eyeopener was daarnaast de vraag ‘waarom?’. “Waarom doen we de dingen zoals we ze doen? Waarom voeren we bijvoorbeeld maar één keer per jaar zo’n gesprek?” Het zette Anne en Marco aan het denken over de bestaande werkwijze. Juist als leidinggevenden zagen ze kansen om hier zelf verandering in te brengen. Met de inzichten uit het leertraject ontwikkelden ze een nieuwe gespreksvorm.



Een nieuwe aanpak

Het bestaande, uitgebreide invulformulier met ontwikkeldoelen maakte plaats voor een overzichtelijke gesprekskaart met verschillende thema's. Niet alles hoeft aan bod te komen: leidinggevende en medewerker kunnen bespreken wat er op dat moment relevant is. Voor managers ontwikkelden Anne en Marco daarnaast een handleiding met do's en don'ts en voorbeelden van open vragen om meer de diepte in te gaan. Tijdens de laatste bijeenkomst van het leertraject presenteerden ze hun nieuwe aanpak op een creatieve manier. In de vorm van een sprookje namen ze de andere deelnemers mee van de oude naar de nieuwe situatie. "We begonnen met een doemscenario en eindigden met 'we leefden nog lang en gelukkig'," vertelt Anne.

De volgende stap is het toepassen in de praktijk. Juist daar verwacht Marco uitdagingen. "Verandering gaat altijd gepaard met weerstand en dat mag ook. We vragen om feedback en zijn benieuwd wat eruit komt." Na de eerste ronde jaargesprekken evalueren Anne en Marco de ervaringen en wordt de aanpak verder aangescherpt.

Tip

"Vooraf dachten we dat het leertraject vooral gericht was op HR-professionals, maar juist als leidinggevenden hebben we er veel aan gehad. We zouden het iedere andere leidinggevende dan ook zeker aanraden. Zorg er wel voor dat je HR en het management vanaf het begin meeneemt. Als zij achter je plannen staan, wordt het makkelijker om wat je ontwikkelt ook echt in de praktijk te brengen."

aand8!

positief gezond
werkgeverschap

Zeeuwse Zorg Coalitie

viazorg

viazorg.nl/project-aand8