

# SoFoKles

## Talent en de ontwikkelgerichte dialoog

Suzanne Makkinga, Amsterdam UMC / Arbodienst  
13 juni 2023





# Voorstellen

## Voorstellen

Suzanne Makkinga, Arbeid en Organisatie adviseur

Arbodienst Amsterdam UMC

[s.makkinga@amsterdamumc.nl](mailto:s.makkinga@amsterdamumc.nl)





# Inhoud presentatie

Interactieve start

Uitleg project de Vitale poli

De dialoog tussen teamleider en medewerker

Resultaten

Vervolg





# Vraag aan jullie

1. Heb je wel eens met jouw teamleider een gesprek gevoerd over jouw talenten, vitaliteit en ontwikkeling?
2. Zou je dit vaker willen doen?
3. Wat zou dat jou én de organisatie opleveren?





# De vitale poli

Project de Vitale poli

## Aanleiding

Hoog verzuim;

Gesprekken op de afdeling met teamleider en medewerkers;

Ambitie van Amsterdam UMC.

## Doel

Regie meer bij medewerkers leggen; wat hebben zij nodig;

Het behouden of verbeteren van positieve energiebalans en vitaliteit.





# De Vitale Poli, het programma in 2 pijlers

## Pijler 1

**Multidisciplinair aandacht voor de zieke teamleden**

1. Bedrijfsmaatschappelijk
2. Arbeidsdeskundige

## Pijler 2

**Aandacht voor iedereen! Verhogen van energiebalans voor alle teamleden.**

1. Vier ontwikkel gesprekken in een jaar met de teamleider en medewerker.
2. Training over verzuim preventie aan teamleiders;
3. Training zelfzorg aan iedereen.

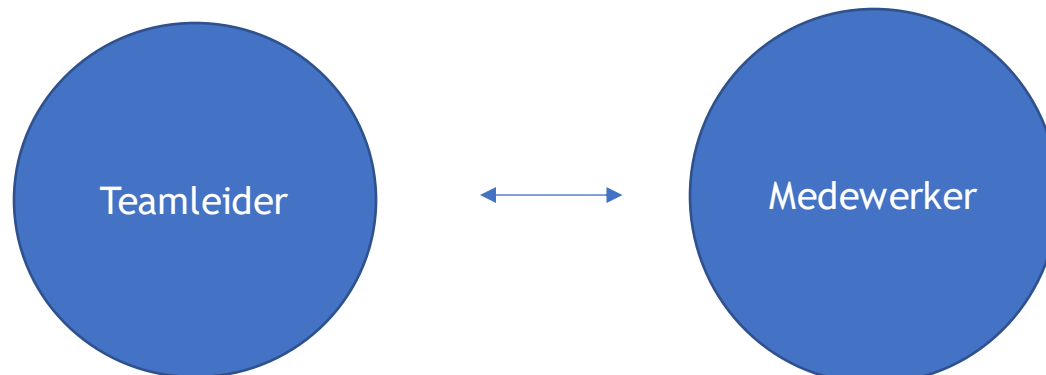


# Dialogoog teamleider en medewerker

## Eén Jaargesprek

Format Amsterdam  
UMC

- Werkplezier en vitaliteit
- Kennis vaardigheden en bekwaamheden
- Professionele ontwikkelingen
- Talent ontwikkeling



## Drie ontwikkelgesprekken

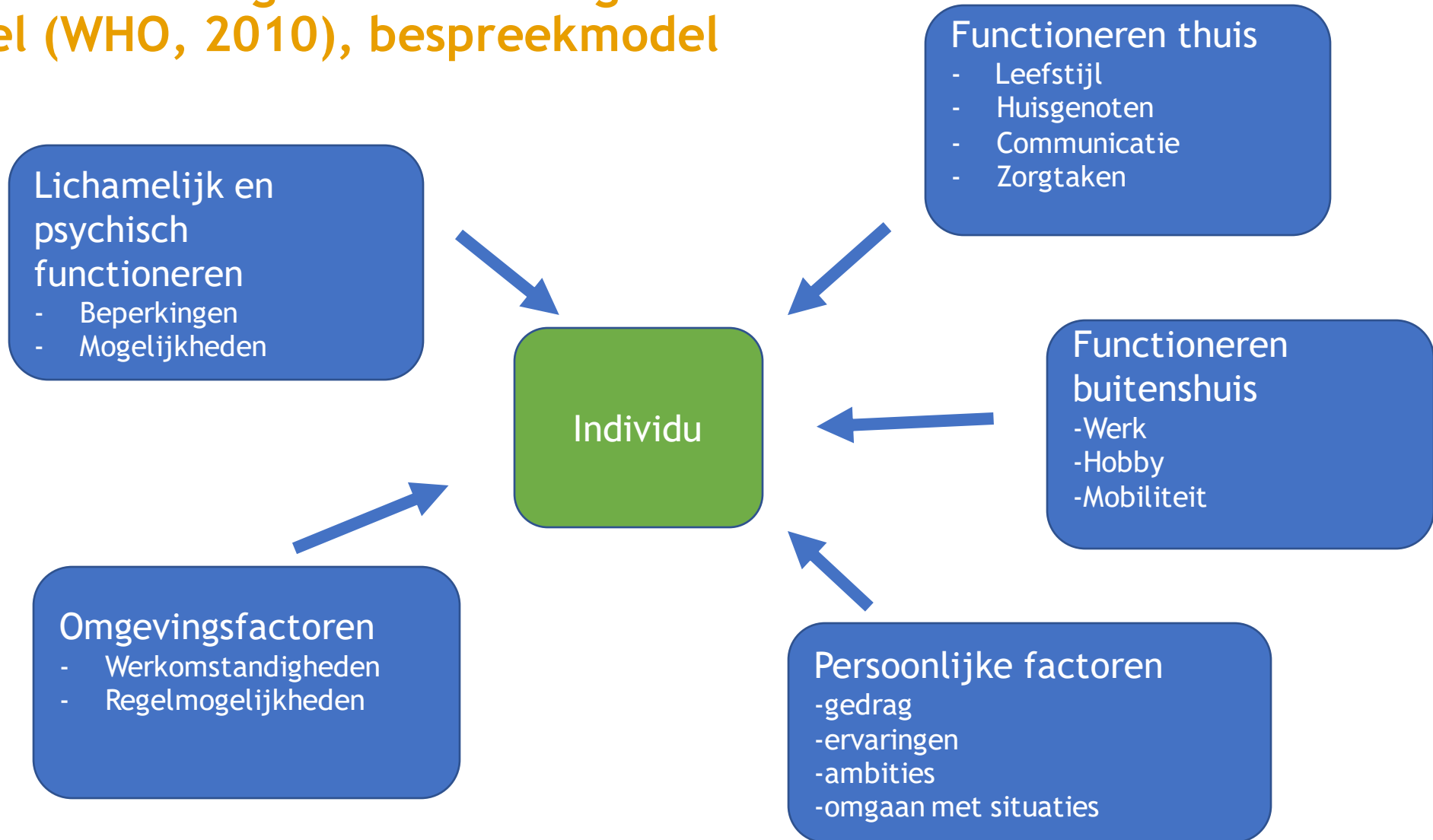
ICF model (WHO 2021)

- Functioneren thuis
- Functioneren buitenshuis
- Persoonlijke factoren
- Omgevingsfactoren
- Lichamelijk en psychisch functioneren



# Talent en ontwikkel gerichte dialoog

## ICF model (WHO, 2010), bespreekmodel







# Resultaten

## Project de Vitale poli

- Meer grip op het ziekteverzuim;
- Effectiever en beter contact tussen teamleider en medewerker;
- Medewerkers ervaren het als positief en prettig;
- Verbinding tussen collega's is verbeterd





# Vervolg

Plan- Do-Check-Act

Doorgaan met de dialoog om intrinsieke motivatie en vitaliteit te blijven stimuleren;  
Mogelijk intensiteit ontwikkelgesprekken verlagen.





# Einde presentatie

Suzanne Makkinga, Arbeid en Organisatie adviseur

Arbodienst Amsterdam UMC

[s.makkinga@amsterdamumc.nl](mailto:s.makkinga@amsterdamumc.nl)

# FIT bij Aveco de Bondt

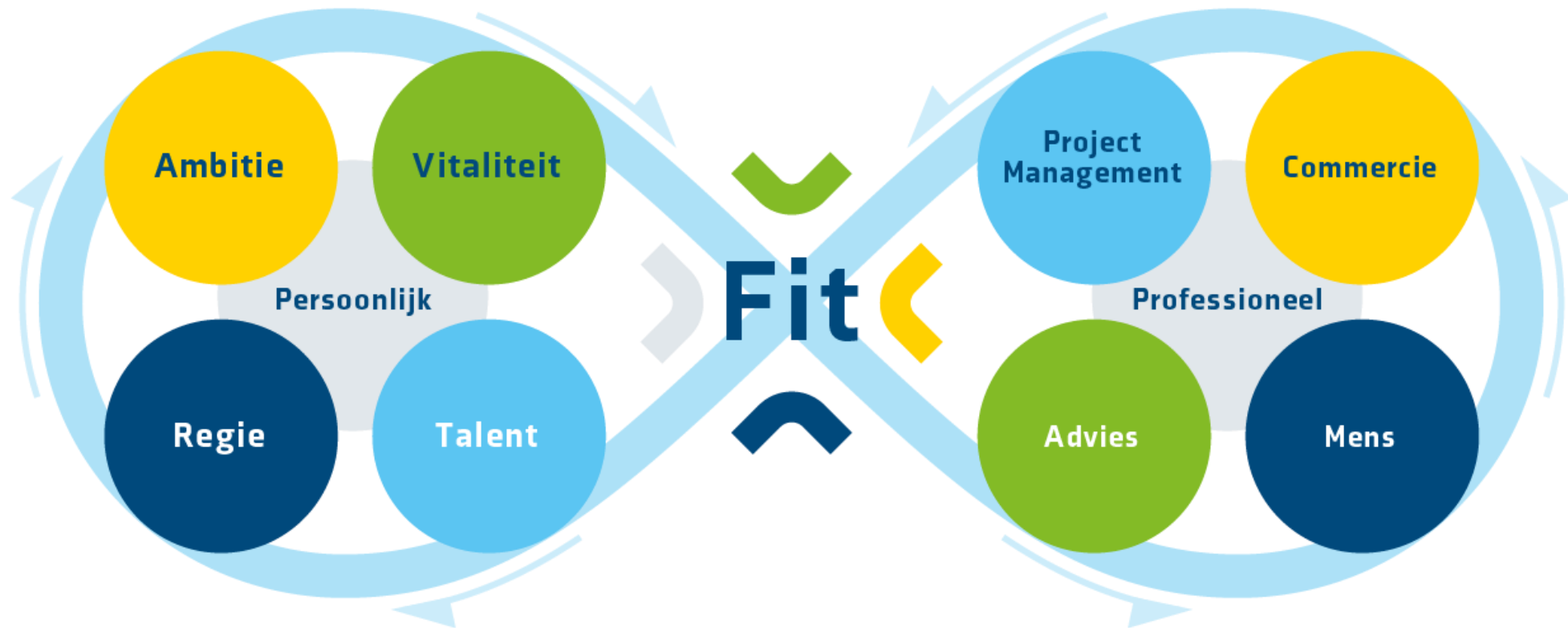
Door Martijn de Wildt





## Hoe ziet FIT er uit?

Het FIT ontwikkelmodel is het vertrekpunt. Hierbij staat zowel persoonlijke ontwikkeling als professionele ontwikkeling centraal. Focus ligt op waar medewerker van nature goed in is.



## 5 Tips voor een goed FIT gesprek

Bedenk wat er voor jou nodig is om met volle aandacht aanwezig te zijn tijdens het gesprek. Zorg bijvoorbeeld dat er voldoende tijd is ingepland en er geen verstoringen zoals telefoontjes en collega's met vragen zijn.

Voer het FIT-gesprek op een plek die jullie beiden prettig vinden. Dit hoeft niet op kantoor te zijn. Misschien wil je liever een wandeling maken, of ergens een kop koffie drinken.

Ga allebei open en nieuwsgierig het gesprek in. Wees je bewust van eventuele vooroordelen. Luister om te begrijpen in plaats van om te reageren. Check je interpretaties door af en toe samen te vatten wat je gehoord hebt en of dit klopt.

Geef op een goede manier feedback aan elkaar: beschrijf feitelijk gedrag, maak het concreet en benoem je eigen gevoel en mening hierover. Leg tenslotte duidelijk uit waarom je dit zo ervaart.

Een goede voorbereiding is het halve werk. Zo kun je vooraf het functiehuis en het ontwikkelmodel doornemen. In de beschrijving van je kernfunctie en het ontwikkelmodel kan je aanknopingspunten vinden.



## Gesprekskaart

De groei en ontwikkeling van onze medewerkers zijn het fundament voor een gezond en toekomstbestendig Aveco de Bondt. Om samen succesvol te blijven is een duurzame 'fit' tussen individuele ontwikkeling en de ontwikkeling van Aveco de Bondt de basis.

FIT (samen)werken en een 'fite' cultuur' vragen om goed onderling contact. Hiervoor zijn FIT-gesprekken een belangrijk middel. Medewerkers, leidinggevenden en teamleiders kunnen hier het initiatief voor nemen. Deze gesprekskaart biedt houvast en inspiratie voor FIT-gesprekken.



### Wat is het FIT-gesprek NIET

- Een formeel beoordelingsgesprek
- Een gesprek in het kader van een verbetertraject
- Een gesprek waarin je salaris wordt besproken
- Een eenzijdig gesprek waarin alleen de leidinggevende aan het woord is
- Een gesprek dat je strikt één keer per jaar op een vast moment voert

### Wat is het FIT-gesprek WEL

- Een open gesprek vanuit wederzijds vertrouwen
- Een gesprek dat over zowel persoonlijke als professionele ontwikkeling kan gaan
- Een gesprek met als doel de 'fit' tussen jou en Aveco de Bondt optimaal te houden
- Een gelijkwaardig gesprek
- Gesprekken die het hele jaar door gevoerd kunnen worden (wel minimaal 1 per jaar)

### De volgende drie onderdelen zijn cruciaal voor een goed FIT-gesprek:

1. Voorbereiding & start
2. De kern: onderwerpen die nu relevant zijn op basis van het FIT-ontwikkelmodel
3. Afsluiten & afspraken

## 1

### Voorbereiding & start

Bepaal voor jezelf welke onderwerpen nu belangrijk zijn. Denk na over vragen als: wat wil ik bereiken in dit gesprek? Welke concrete onderwerpen wil ik bespreken?

Bij de start van het gesprek zijn twee vragen belangrijk:

- Wat zijn jullie verwachtingen van het gesprek?
- Welk onderwerp moet in ieder geval besproken worden?

### Mogelijke vragen over persoonlijke ontwikkeling

- **Ambitie:**
  - Wat zijn jouw ambities voor de toekomst?
  - Doe jij nu het werk waar je goed in bent?
- **Regie:**
  - Ervaar je voldoende ruimte en mogelijkheden voor eigen initiatief en verantwoordelijkheid?
  - Heb je voldoende grip op je werkzaamheden?
- **Talent:**
  - Wat zijn jouw belangrijkste talenten?
  - Vind je dat je voldoende nieuwe dingen leert en jezelf ontwikkelt?
- **Vitaliteit:**
  - Hoe gaat het met jouw gezondheid? Kun je je vak mentaal en fysiek blijven uitvoeren, nu en op de langere termijn?
  - Hoe ervaar je de balans tussen werk en privé?

### Mogelijke vragen over professionele ontwikkeling

- Met behulp van de beschrijving van je kernfunctie kan je bepalen op welke van de vier ontwikkelbollen je wilt ontwikkelen. Dus met betrekking tot projectmanagement, commercie, advies en/of mens kan je jezelf bijvoorbeeld deze vragen stellen:
- Wat gaat er in het werk veranderen, bijvoorbeeld qua techniek of in de organisatie, en wat betekent dit voor jouw kennis en kunde?
  - Welke vaardigheden wil je gaan (door)ontwikkelen?
  - Welke opleiding of andere voorzieningen heb je daarvoor nodig?
  - Welke meetbare resultaatafspraken kan je maken m.b.t. bezetting, projectresultaat en omzet?

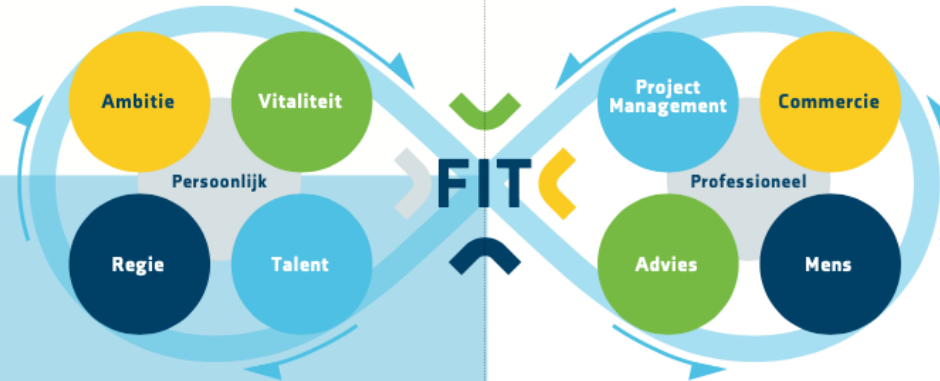
### Tip

Gebruik het Competentiehandboek om je ontwikkeling in te kleuren. Bij elke functie horen vier organisatiecompetenties en een aantal kerncompetenties. In de FIT-app kan je jezelf evalueren op deze competenties en je leidinggevende vragen hetzelfde te doen. Ook kan je feedback aan bijvoorbeeld collega's en klanten uitvragen. Dat geeft inzicht in het beeld dat anderen van je hebben en dat kan weer helpen bij het vormgeven van je ontwikkeling.

## 2

### De kern: onderwerpen die nu relevant zijn op basis van het FIT-ontwikkelmodel:

Kies één of meerdere onderwerpen uit het ontwikkelmodel die nu belangrijk zijn. Je hoeft niet alle onderwerpen te bespreken. Het gaat erom dat je bespreekt wat voor jou of je leidinggevende nu belangrijk is. Plan eventueel direct een vervolfgesprek als er veel onderwerpen zijn om te bespreken.



## 3

### Afsluiten & afspraken

Aan het einde van het FIT-gesprek is het belangrijk om samen kort terug te blikken. De volgende vragen kunnen hierbij helpen:

- Hoe verliep het gesprek?
- Welk gevoel houden we over aan het gesprek?
- Zijn er zaken waar we op terug willen komen?
- Zijn alle onderwerpen die we wilden bespreken voldoende aan bod gekomen?

### Afspraken maken

Vat aan het einde van het gesprek de belangrijkste afspraken samen. Benoem allebei concreet welke acties er genomen gaan worden en door wie, zodat de wederzijdse verwachtingen helder zijn. Maak ook afspraken over hoe en wanneer jullie elkaar op de hoogte houden over de voortgang van de afgesproken acties. Leg zoveel mogelijk vast in de FIT-app. Een handig middel voor de bewaking van je afspraken!

## Mogelijke vragen over persoonlijke ontwikkeling

### ● Ambitie:

- Wat zijn jouw ambities voor de toekomst?
- Doe jij nu het werk waar je goed in bent?

### ● Vitaliteit:

- Hoe gaat het met jouw gezondheid? Kun je je vak mentaal en fysiek blijven uitvoeren, nu en op de langere termijn?
- Hoe ervaar je de balans tussen werk en privé?

### ● Regie:

- Ervaar je voldoende ruimte en mogelijkheden voor eigen initiatief en verantwoordelijkheid?
- Heb je voldoende grip op je werkzaamheden?

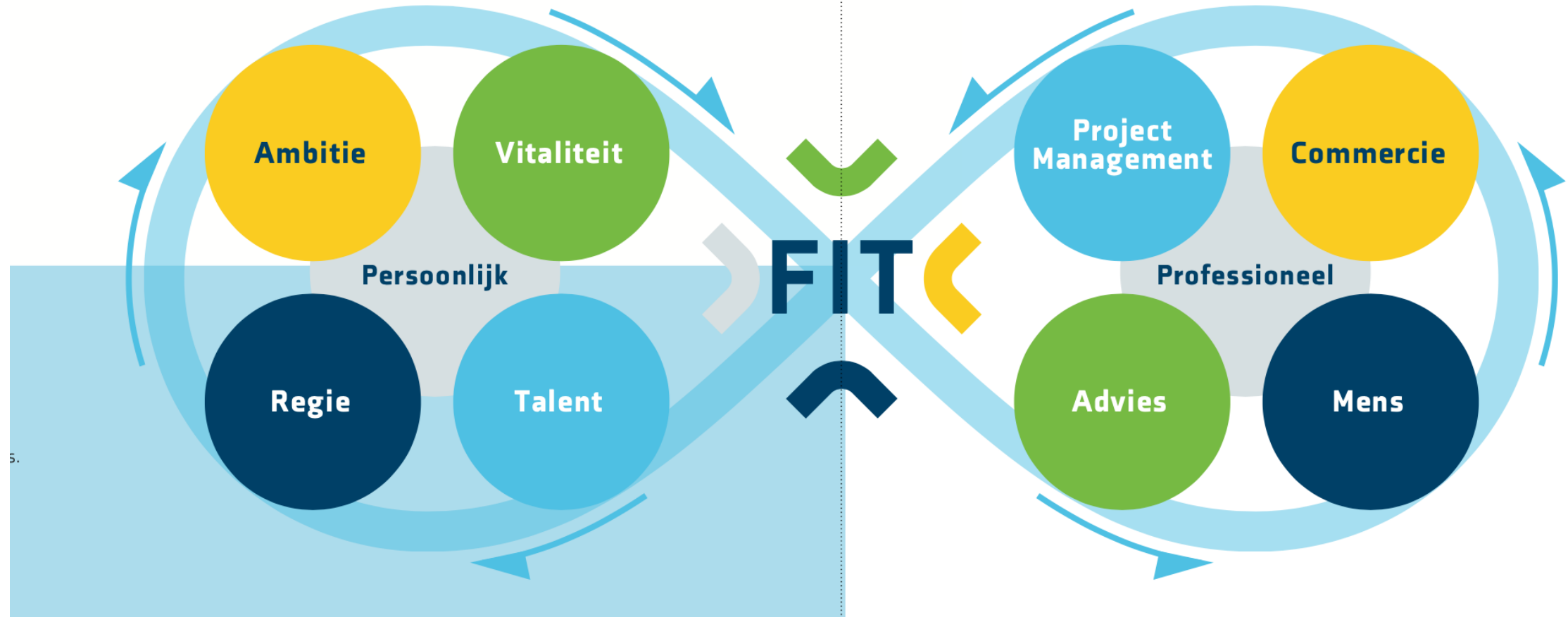
### ● Talent:

- Wat zijn jouw belangrijkste talenten?
- Vind je dat je voldoende nieuwe dingen leert en jezelf ontwikkelt?

## Mogelijke vragen over professionele ontwikkeling

Met behulp van de beschrijving van je kernfunctie kan je bepalen op welke van de vier ontwikkelbollen je wilt ontwikkelen. Dus met betrekking tot projectmanagement, commercie, advies en/of mens kan je jezelf bijvoorbeeld deze vragen stellen:

- Wat gaat er in het werk veranderen, bijvoorbeeld qua techniek of in de organisatie, en wat betekent dit voor jouw kennis en kunde?
- Welke vaardigheden wil je gaan (door)ontwikkelen?
- Welke opleiding of andere voorzieningen heb je daarvoor nodig?
- Welke meetbare resultaatsafspraken kan je maken m.b.t. bezetting, projectresultaat en omzet?





# Implementatie

Visie en  
Commitment

Co-  
creatie

DT sessie  
9-3

DT sessie

Reflectie  
en borging

Samen leren &  
handvatten

FIT  
gespreks  
kaart

FIT in  
de app

FIT  
training  
(lg+tl)

FIT tools  
voor  
teams

FIT  
summer  
school

FIT bij on-  
boarding

FIT  
intervisie  
(lg+tl)

Ondersteunen voor  
dagelijkse praktijk

Communicatie  
heartbeat

Inspiratie  
via  
connect

Inspiratie  
via  
connect

FIT  
Kwartaal  
update

Inspiratie  
via  
connect

Inspiratie  
via  
connect

FIT  
Kwartaal  
update

Inspiratie  
via  
connect

Aandacht en  
inspiratie

mrt

apr

mei

jun

jul

aug

sep

okt

nov