

Scheper Ziekenhuis zet in op “fit for the job”

Neem regie over je loopbaan

Met passie je werk doen, zo lang mogelijk, is van wezenlijk belang. Dat vinden ze ook in het Scheper Ziekenhuis in Emmen, onderdeel van Treant Zorggroep. Het mobiliteitscentrum zet alles op alles om medewerkers “fit for the job” te houden. ‘Ik zit nu op de goede plek; dit is de juiste beslissing geweest’, vertelt Jennet Zandbergen.

Zelfverzekerd loopt Jennet Zandbergen (44), leidinggevende van de teams dagbehandeling en kliniek Oncologie, door de gang. Een praatje met een collega, een vriendelijk knikje naar een ander. Trots zwaait ze de deur van de dagbehandeling open. Hoe anders voelde Jennet zich een halfjaar eerder, toen ze als leidinggevende endoscopie op drie ziekenhuislocaties in Emmen, Hoogeveen en Stadskanaal werkte. ‘Ik kreeg steeds meer fysieke klachten en wilde per se niet meer in de auto stappen om wéér naar een andere locatie te rijden. Toen wist ik dat het niet goed ging.’ Ze kwam “behoorlijk ziek” thuis te zitten en had geen idee wat er gaande was. Ze wist wel dat ze hier alleen niet uit zou komen.

Leren van het verleden

Precies op dat moment, september 2017, besloten de medewerkers van het mobiliteitscentrum dat ze zich niet meer zouden beperken tot re-integratietrajecten. Ze zouden zich voortaan ook gaan richten op loopbaanvragen. Mobiliteitsadviseur Henk Lyklema: ‘We willen ook mensen te hulp schieten die boventallig zijn. Of mensen die iets anders willen met hun loopbaan, maar geen idee hebben wat. Daarnaast is er in een fusie-organisatie als de onze meer flexibiliteit nodig. Omdat medewerkers ook op een andere locatie moeten kunnen werken. Maar ook vanwege de financiële

beperkingen. We stimuleren dat medewerkers de regie nemen over hun loopbaan, zodat ze hier zo lang mogelijk met passie kunnen blijven werken. Op de juiste plek, dus “fit for the job”.’ En dus zijn er een loopbaanportal, een

‘Vooral mensen tussen de 30 en 45 jaar twijfelen over hun loopbaan’

vitaliteitsportal, allerlei bij- en nascholingen, e-learning en bedrijfssport. Het is de bedoeling dat mensen daar zelf aan de slag gaan. Pas als ze er niet uitkomen, kunnen ze aankloppen bij het mobiliteitscentrum. Door Henk en zijn collega’s worden ze dan begeleid op weg naar een andere baan binnen of buiten de organisatie. Uit allerlei testen en gesprekken moet blijken waar de toekomst van de medewerker zal komen te liggen. Maar ook: waar is het fout gegaan in het verleden? Wat kun je daarvan leren? ‘We besteden relatief veel aandacht aan het loslaten van de oude werkplek’, vertelt Henk. ‘Als iemand nog in de modus van het oude staat, krijgt hij gegarandeerd functioneringsproblemen in de nieuwe baan.’ →

‘Een medewerker moet leren om zijn loopbaan zelf te sturen’





Ik heb weer focus

Helma Brouwer werkte als leidinggevende op de ICT-afdeling van Treant. Na drie jaar merkte ze dat ze hier niet verder wilde. Per 1 mei is ze vertrokken. 'Ik ben klaar om een nieuw pad in te slaan', vertelt ze gedreven. 'Henk van het mobiliteitscentrum hielp me hierbij. Ik heb met hem geanalyseerd wat ik in mijn vorige functies niet leuk of niet passend vond. Ik weet nu dat ik wil ontzorgen, ondersteunen en faciliteren, precies zoals ik eerder deed als leidinggevende van de facilitaire dienst. En al weet ik nog niet waar ik terecht zal komen, wel heb ik weer een focus.'

Spiegel voorhouden

Jennet was de eerste cliënt die bij Henk aanklopte met een loopbaanvraagstuk. 'Ik ben proactief en ging snel op zoek naar hulp. Henk heeft samen met mij alles op een rijtje gezet en me vooral een spiegel voorgehouden. Zelf voelde ik niets meer. We concludeerden dat ik iemand ben die controle wil hebben, die deel wil uitmaken van een team en die wil zien wat er op een afdeling gebeurt. Als leidinggevende over drie locaties was dat absoluut niet het geval.' Ze wordt emotioneler als ze verder vertelt. 'Ik reed van de ene naar de andere plek en hoorde nergens bij. Mijn auto was mijn kantoor. Ik kon niets delen en voelde me eenzaam. Na de fusie had ik gedacht dat we samen één zouden zijn, maar daar ben ik naïef in geweest.'

Motivatiedip

Nu Henk en zijn collega's Pien en Alet de verbreding van hun doelgroep meer uitdragen, komen er steeds meer medewerkers met loopbaanvragen. Henk wijst naar de loopbaangrafiek voor hem op tafel: 'De groep tussen de 30 en 45 jaar is het grootst, omdat zij vaak te maken krijgen met loopbaandiscrepanties. Ofwel: het leven verandert. Van alleen maar werken naar een leven met een relatie, kinderen, hypotheek en de eerste life-events. Je ziet dan vaak een motivatiedip ontstaan met als gevolg een twijfelpeik.'

Leidinggevendens zouden daar oog voor moeten hebben, vindt Henk. 'Zij zien het gedrag van een medewerker wel, maar zijn zich minder bewust van het levensfaseverhaal. In onze gesprekken proberen we dan ook zo veel mogelijk diepgang te bereiken. Zodat de interventie alleen maar beter wordt. Je kunt naar een cv kijken en een vacaturetip geven, maar dan heb je het wezenlijke probleem niet geraakt.'

In beweging komen

Overigens benadrukt Henk dat het gaat om gedeelde verantwoordelijkheid. 'Een medewerker moet leren om zijn loopbaan zelf te sturen. Hij moet zich ook realiseren dat zijn eigen gedrag en leefgewoontes invloed kunnen hebben op het werk. Het is de taak van de werkgever om de randvoorwaarden te creëren waardoor mensen in beweging komen. Anders is de loopbaankandidaat van vandaag de re-integratiekandidaat van morgen.'

Jennet kan dat alleen maar beamen. Met een veelbetekenende blik: 'In mijn geval was het helaas 100% mijn verantwoordelijkheid. Ik weet nu wat ik gemist heb: iemand om mee te delen. Dat probeer ik nu als leidinggevende mee te nemen richting mijn medewerkers die tegen dezelfde zaken aanlopen. Sowieso vind ik het een meerwaarde dat ik dit heb meegeemaakt, omdat ik hen zo beter kan begeleiden. Ik zit nu op de goede plek, dicht bij de patiënten, met een team om me heen. De lijnen zijn kort. Aan alles voel ik dat dit een goede keuze is. Ik heb er weer zin in.' Met een brede lach snelt ze weer naar haar afdeling. ✓