



Meer verantwoordelijkheden op lager niveau

Stichting Vrijwaard zet de eerste stappen en IMK Opleiding biedt teamleiders daarvoor de juiste tools

“In onze instelling voor ouderenzorg, thuiszorg, wonen en welzijn werd al langere tijd nagedacht over het beter spreiden van leidinggevende verantwoordelijkheden. Voorbeeld: de jaargesprekken met de medewerkers. Deze worden tot nu toe door het management gevoerd, maar kunnen eigenlijk beter door de teamleiders worden gedaan. Die staan op de werkvloer, bij de praktijk van alle dag. Dit bedenken is één ding, vervolgens moet het de teamleiders wel geleerd worden! Dat was onze insteek bij het invoeren van de hulp van IMK Opleidingen.”



We spreken Jolanda van der Pruik, praktijkopleider en medeverantwoordelijk voor het opleiden van de circa 350 medewerkers van de stichting uit Den Helder.

Een leven lang leren

“Onze organisatie bestaat vooral uit doeners. Eigen medewerkers stromen intern door naar nieuwe functies met meer verantwoordelijkheden. Maar dat vraagt natuurlijk wel nieuwe vaardigheden. Ons bedrijfsmotto is ‘Een Leven Lang Leren’: we willen onze mensen professioneler maken. Een diploma is niet langer eindpunt, eerder het startpunt voor ontwikkeling in beroep en functie. Tegelijkertijd is er de wens om meer verantwoordelijkheden lager neer te leggen, zoals bijvoorbeeld de jaargesprekken.”

Ik vroeg modules en kreeg het geheel

“Onderwerpen als gesprekstechniek, slechtnieuws-gesprekken en de jaargesprekken wilden we graag trainen, en het aanbod van IMK Opleidingen sprak ons aan. Een aantal onderdelen uit *Praktisch Leidinggeven* vond ik zeer geschikt als startpunt. De Raad van Bestuur was enthousiast en adviseerde meer te doen. IMK kwam langs en samen bepaalden we de inhoud.”

Training sloeg echt aan

“De waardering voor de training was groot. De toon was prima, de sfeer ontspannen en heel enthousiast. De trainingsdeelnemers ervoeren dat ze echte handvatten kregen voor hun dagelijks werk. De drempel leek hen vooraf hoog, de doelgroep had immers geen achter-

grond in managementvaardigheden, maar de drempel bleek juist laag! Een collega die zei absoluut geen liefhebber van trainingen te zijn, vond het iedere keer echt jammer als de trainingsdag voorbij was. Een compliment voor de trainer.”

Oefenen, bespreken, oefenen

“Kern van het programma is het oefendeel met rollenspel. Spannend natuurlijk. Er is een sfeer gecreëerd waarin mensen voelen dat het niet altijd in 1x goed hoeft. Bij nieuwe vaardigheden mag het ook wel eens misgaan. Die ontspannen houding van de trainer maakte dat iedereen enthousiast werd en er voor 100% instapte. De trainer speelde de types waarvan deelnemers aangaven dat ze er moeite mee hadden. Dat werkte uitstekend, daar leer je met elkaar heel veel van.”

Effect ná de training

“Na de training zagen we mensen groeien in hun functie. Ze zijn nu meer geneigd om lastige situaties zelf aan te pakken. Ze herkennen ze beter en hebben een toolbox met oplossingsmogelijkheden. Die algemene vooruitgang bleek ook later in de assessments waarin persoonlijke leerdoelen werden gecheckt. Als vervolg hebben we nog een cursus coachend leidinggeven georganiseerd. De groep is dankzij de trainingen veel beter in staat is om medewerkers te begeleiden, te coachen en feedback te geven.”