

Talentontwikkeling in transitietijd



Met gemengde gevoelens zagen medewerkers van Moviera de transitie tegemoet. De veranderingen bieden vakinhoudelijke kansen, maar brengen ook veel onzekerheid teweeg. Tijd voor talentontwikkeling, vindt Marleen van Eijndhoven, bestuurder van de organisatie voor hulp bij huiselijk geweld.



'Medewerkers
moeten nu
de hort op'

De buurtteams gaan een belangrijke rol spelen rondom huiselijk geweld. Wat betekent dit voor medewerkers van Moviera?

'Ons werk verandert hierdoor, daarover is geen twijfel mogelijk. Er ontstaat in het werkveld een verschuiving van opvang naar ambulante hulp. Die hulp moet zoveel mogelijk in het buurtteam plaatsvinden. De mensen van Moviera zijn geen generalisten en maken daarom geen deel uit van de buurtteams. Pas als er specialistische hulp bij huiselijk geweld nodig is, komen zij in beeld. Moviera zal nog veel meer dan vroeger als specialist optreden in het bieden van veiligheid en het stoppen van geweld.

Doordat de buurtteams voortaan inschatten of de kennis van Moviera noodzakelijk is, voelt het voor veel medewerkers nog alsof de stap tussen hen en het werkveld groter is dan voorheen. De generalisten in de buurtteams moeten signalen van huiselijk geweld herkennen. Aanvoelen dat er iets niet

pluis is, en iemand erbij halen met verstand van zaken. Dat is niet niks. Het moet nog blijken of men gevoelig genoeg is voor die signalen. Wij zullen daarom onze kennis met de buurtteams delen en op die manier ons specialisme aan de man brengen.'

Merken de medewerkers – naast werkinhoudelijke zaken – nog meer van de transitie?

'Ook hun werkplek verandert. Sommige mensen werken al heel lang bij de opvang van Moviera. Zij moeten nu ambulante werken, de hort op. Een aantal is overgegaan naar Veilig Thuis. Een nieuwe plek, met andere collega's en andere aansturing. Nu zijn ze nog in dienst van Moviera. Maar ook dat is straks anders. Ik merk daarnaast dat medewerkers zich zorgen maken over hun baan. Hebben ze over een jaar nog wel een contract? Nu hebben natuurlijk heel veel mensen in Nederland dat gevoel. Dus dat relateert wel enigszins.'

Vragen de veranderingen om andere competenties?

'Medewerkers zullen hun ondernemerschap meer moeten aanwenden. Zodat ze aansluiting kunnen vinden bij de buurtteams. De ambulante werkers begeven zich nu meer in lokale netwerken. Dat vraagt om een heel andere aanpak dan in de 24-uursopvang. Ik merk dat onze mensen hieraan moeten wennen. Ze waren veel meer naar binnen gericht, bestierden eigenlijk een kleine gemeenschap. Kunnen vrouwen die elkaar niet kennen een gezamenlijk huishouden runnen? Doen de kinderen het goed? Om dat soort vragen draait het in de opvang. Maar ook: wie kan ik bellen om de verwarming te maken? Werken in de opvang betekent het draaiend houden van een club mensen die er tijdelijk wonen. En daar ook nog iets aan toevoegen zodat men ervan leert. Dat vergt andere competenties dan aanbellen bij een gezin, een vreemd huis binnenstappen. Je moet je kunnen invoegen, en ook weer kunnen



'Zorg
dat iedereen
op de goede
plek zit'

vertrekken. Dat vraagt creativiteit en improvisatievermogen. Eigenschappen die ook in de opvang noodzakelijk zijn, maar die nu heel anders worden aangewend.'

Hoe krijg je medewerkers mee in de veranderingen?

'Door ervoor te zorgen dat iedereen op de goede plek zit en dus het werk doet dat bij hem of haar past. Ik ben ervan overtuigd dat veranderingen dan veel makkelijker, eenvoudiger en beter verlopen. Zodra je als organisatie begint over functionele en structurele aanpassingen, haken mensen af. Houd het zoveel mogelijk vakinhoudelijk en procesmatig, dan krijg je mensen mee. Dat zag ik bijvoorbeeld vorig jaar, toen we in Arnhem en Utrecht pilots draaiden met Veilig Thuis. Onze medewerkers waren erg enthousiast toen ze de verandering in de praktijk ervoeren. Ze merkten dat zijzelf en de mensen van het Meldpunt Kindermishandeling elkaar kunnen aanvullen en versterken. Dat maakt hen beter in hun vak, hun werk wordt interessanter en geeft meer voldoening.'

Ervoor zorgen dat mensen op de goede plek zitten. Hoe doe je dat?

'Moviera heeft dat vorig jaar al deels gedaan met taakdifferentiatie. Mensen konden kiezen uit drie taken: centrale intake, trajectadviseur, traject- of woonbegeleider. Ze konden hun keuze puur op basis van interesse en talent maken, omdat er geen gevolgen waren voor bijvoorbeeld inschaling. Als volgende stap wil ik graag starten met individuele talentontwikkeling. Een organisatie moet je volgens mij zo inrichten dat ieders talenten optimaal worden benut. De energie die dat bij medewerkers oplevert zie je direct terug in de dienstverlening. Voor talentontwikkeling is een technische kant nodig. Een instrument dat talenten en teams in beeld brengt. Maar het vraagt vooral een andere manier van denken bij management en directie. Zij kunnen geen standaardproduct vragen van medewerkers. Ik geloof er niet in dat iedereen hetzelfde moet kunnen. Natuurlijk, een bepaalde basis is altijd nodig. Maar er mogen verschillen zijn. Sterker nog, die moet je benutten. Dat maakt je organisatie sterk.'

Wat verstaat u onder individuele talentontwikkeling?

'Dat begint bij bewustwording van medewerkers: waar sta ik nu? Wat wil ik? Waar gaat mijn hart naar uit? Mensen krijgen een beeld van hun sterke kanten. En hoe ze die verder kunnen ontwikkelen. Daarvoor kunnen ze het loopbaanbudget uit de nieuwe cao aanwenden. Talentontwikkeling kan op heel veel verschillende manieren. Leren gebeurt niet alleen via een training. Je kunt ook twee dagen naar een klooster. Of een dag per week meelopen met de politie, om te zien hoe meldingen van huiselijk geweld tot stand komen. Mensen bepalen zelf wat ze gaan doen. Niet iedereen zal openstaan voor zo'n aanpak. Er zijn altijd mensen die zeggen: ik doe mijn werk al 30 jaar op dezelfde manier, geef mijn portie maar aan Fikkie. Maar vergis je niet. Ik weet uit ervaring dat er verrassende dingen kunnen gebeuren bij talentontwikkeling. Ik heb in mijn vorige organisatie mensen tot bloei zien komen van wie ik het niet op voorhand had verwacht. Het is ontzettend bevredigend als iedereen uiteindelijk op een plek zit waarvan jij en zij denken: yes, dit past.' ●