

Weerbaarheidspromiel ter bevordering van Duurzame Inzetbaarheid



Mark van Ieperenburg - PiCompany
Karin Galgenbeld - Berenschot



Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie

Inhoudsopgave

1. Aanleiding
2. Doelstelling project
3. Aanpak
4. Resultaten
5. Overdraagbaarheid
6. Succesfactoren en knelpunten
7. Afronding

VROEGER
DACHT IK
DAT
MIJN BEPERKINGEN
MIJN GRENZEN
WAREN

Loesje

Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie *Aanleiding*

- Veel GGZ-instellingen ervaren relatief veel psychisch verzuim;
- In praktijk functioneert een bepaalde groep individuen wel succesvol binnen een bepaalde functie, terwijl een andere groep daar veel meer problemen mee heeft en als gevolg hiervan uitvalt;
- Hierdoor wens ontstaan om beter te kunnen voorspellen welke individuen beschikken over de gewenste psychische weerbaarheid.

Vier instellingen vertegenwoordigd om dit verder te onderzoeken.



Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie

Doelstelling

Projectdoelstellingen:

1. Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid door psychisch verzuim te verminderen met behulp van een weerbaarheidsprofiel dat wordt ingezet om de werving, selectie en ontwikkeling van medewerkers te professionaliseren.
2. Het delen van deze kennis en expertise met de gehele sector en hierdoor bijdragen aan het bevorderen van de sectorbrede duurzame inzetbaarheid van personeel;
3. Bijdragen aan het behoud van geschikt personeel voor de deelnemende instellingen en uiteindelijk de sector.

Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie Aanpak



Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie

Aanpak

In kaart brengen welke persoonlijkheidskenmerken en competenties bijdragen of juist een risico vormen voor weerbaarheid van medewerkers:

- Interviews met diverse stakeholders welke externe (organisatie)kenmerken in negatieve of positieve zin bijdragen aan de weerbaarheid van medewerkers.
- Analyse van persoonlijkheidsvragenlijsten:

Opbouw analyse

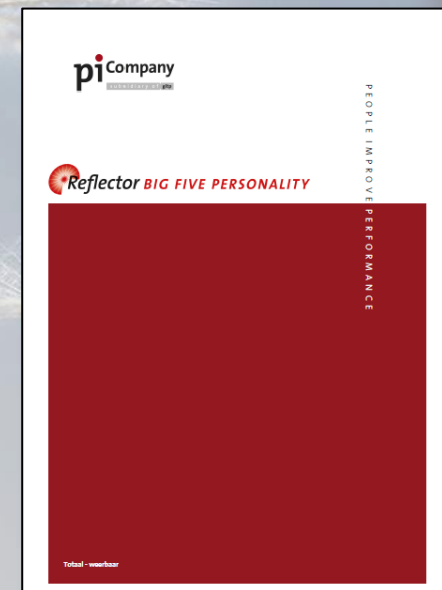
- ✓ Inleiding Big Five
- ✓ Voorspelling op basis van persoonlijkheid

Analyse per organisatie

- ✓ Delen organisatiegebonden rapportages
- ✓ Doorloop rapportages
- ✓ Delen organisatiegebonden tendensen

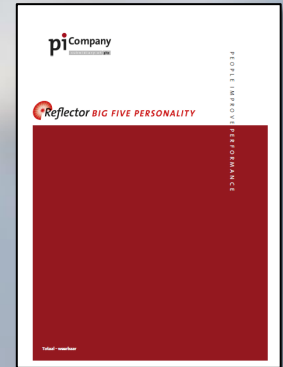
Overstijgende analyse middels Tableau+++

- ✓ Delen rapportages (minder-) weerbaar
- ✓ Doorloop rapportages
- ✓ Delen overstijgende tendensen



Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie

Aanpak - voorbeeld



Creativiteit
Netwerken
Flexibel gedrag
Stressbestendigheid



Probleemanalyse
Kwaliteitsgerichtheid
Ambitie
Plannen en organiseren

C Conscientieusheid De mate waarin we ons georganiseerd en doelgericht gedragen.

31

Flexibel (C-) Laat de aandacht gemakkelijk wisselen tussen verschillende taken. Accepteert resultaten die onvolkomenheden bevatten, zolang deze nog acceptabel zijn. Werkt eerder ad hoc dan vooruitziend en gestructureerd, en is in het algemeen weinig zorgvuldig op details.

Evenwichtig (C=) Stelt zich realistische en haalbare doelen. Bewaakt de balans tussen inspanning en ontspanning. Plant en structureert in voldoende mate maar laat ruimte voor taken die er tussendoor komen. Wil werk goed afleveren en heeft oog voor wat beter kan, maar streeft niet naar uiterste perfectie. Concentreert zich doorgaans goed maar kan zich laten afleiden.

Doelgericht (C+) Zet zich ambitieus in voor uitdagende en moeilijk bereikbare doelen. Is gedreven om de beste te zijn. Plant en structureert vooruitziend en met aandacht voor details. Houdt zich aan de planning en bewaakt zorgvuldig de uitvoering daarvan. Werkt geconcentreerd aan een taak en laat zich niet afleiden.

Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie *Aanpak*

- Voorselectie competentieprofiel
- Afnemen persoonlijkheidstesten
- Groeps-analyse van testresultaten
- Onderzoek aanvullende factoren en generaliseerbaarheid
- Formuleren positief weerbaarheidsprofiel
- Advies implementatie positief weerbaarheidsprofiel
- Implementatie positief weerbaarheidsprofiel

Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie

Resultaten

Onderzoek externe (organisatie)kenmerken

- De problematiek aangaande psychische weerbaarheid van medewerkers en de individuele verschillen hierin zijn herkenbaar voor alle instellingen;
- Er is veel overeenstemming tussen de instellingen met betrekking tot de (organisatie)kenmerken die bijdragen aan psychische weerbaarheid. Deze kenmerken worden in paragraaf 2.1.2 verder worden toegelicht;
- Ten aanzien van deze (organisatie)kenmerken geldt dat alle instellingen een onderscheid signaleren tussen de ambulante en klinische setting:

Klinische setting	Ambulante setting
Meer onregelmatige werktijden	Meer regelmatige werktijden
Beperkte (fysieke) vrijheid	Meer vrijheid in bepalen eigen agenda
Veel complexe en zware casuïstiek van cliënt	Geconfronteerd met complexe casuïstiek dat zich afspeelt in het netwerk van de cliënt waarbij ook schrijnende (thuis)situaties aan de orde zijn
Inkadering en minder veranderingsgezind	Arbeidsomstandigheden door thuissituatie cliënt
Werken in teamverband	Grotere kwetsbaarheid medewerker door zelfstandig bezoeken van cliënten

Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie

Resultaten

Persoonlijkheidsonderzoek:

- Analyse van ruim 40 persoonlijkheidsvragenlijsten in Talent Map op de ambulante medewerkers
- Voor alle competenties (behalve Discipline) geldt dat weerbaren gemiddeld hoger scoren dan minder weerbaren. Het verschil in gemiddelde score is significant voor de volgende competenties:

Competentie	Aantal T-punten verschil
Coachen	9
Klantgerichtheid	8.95
Delegeren	8.6
Leervermogen	8.4
Onderhandelen	7.4
Luisteren	7.4
Mondelinge communicatie	7.3
Overtuigingskracht	7
Ondernemerschap	6.2

Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie

Resultaten

Implementatie weerbaarheidsprofiel door instellingen

- Inzet in Werving & Selectie
- Inzet in Ontwikkeling

De instellingen aan het woord:

.

Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie

Overdraagbaarheid

- Significante verschillen tussen medewerkers die psychisch meer of minder weerbaar zijn aan de hand van competenties.
- Weerbaarheidsprofiel als zeer bruikbaar geacht door de GGZ-instellingen.
- Competenties uit weerbaarheidsprofiel heel herkenbaar ervaren door de deelnemende instellingen; profiel mogelijk ook bruikbaar voor andere instellingen.
- Ook mogelijk om per instelling of (nog) specifiekere functiegroepen een weerbaarheidsprofiel op maat te maken en deze binnen de organisatie toe te passen.

Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie

Succesfactoren en knelpunten

Veel succesfactoren!

- Aantal ingevulde vragenlijsten en significante onderzoeksresultaten.
- Weerbaarheid als herkenbaar thema.
- Inzicht in onderscheidende elementen klinische en ambulante setting ten aanzien van weerbaarheid en inzetbaarheid.
- Positieve reacties op weerbaarheidsprofiel vanuit instellingen.
- Het profiel bevordert dialoog weerbaarheid en inzetbaarheid.

...maar ook knelpunten

- Praktijk blijkt weerbarstig! Diverse ontwikkelingen (reorganisaties en organisatieveranderingen) hebben impact op implementatie.
- 'One size fits all'?



Bevordering duurzame inzetbaarheid door Werving & Selectie *Afronding*

Vragen!?!?

