

Inspiratie op de werkvloer

Ze trekken de kar samen; Bianca van Diessen en Mariëtte van Hazendonk, respectievelijk teammanager en teamleider van het team Leerplicht/Doorstroompunt Midden-Brabant. Een team waar bij een vacature maar liefst 70 brieven binnenkomen. En waar het ziekteverzuim relatief laag en het verloop onder de 47 medewerkers opmerkelijk klein is. Inspireren door vertrouwen en ruimte te geven lijkt de sleutel.

Tekst Yolenthe van der Ree **Foto** Alexander Gielen



Wat betekent inspiratie in jullie werk?

Bianca van Diessen: 'Het betekent voor mij out of the box denken, buiten de lijntjes kleuren, kijken naar mensen in plaats van naar regels. Ik ben altijd op zoek naar hoe we mensen in hun kracht kunnen zetten. Ik loop graag vooruit op ontwikkelingen. Soms moet je lef hebben om als eerste stappen te zetten. Ik zie ons graag als leertuin. En ik vind het enorm inspirerend om samen met Mariëtte dit team te leiden. Zij kan mensen in beweging krijgen en denkt in kansen, nooit in problemen.'

Wat merken de medewerkers van jullie ambitie inspirerende leidinggevend te zijn?

Mariëtte van Hazendonk: 'Ik hoop en denk dat ze ervaren dat wij hen echt zien. We focussen beiden op het talent en de passie van alle medewerkers en geven hen de ruimte beide optimaal in te zetten. We geven hen daarvoor ook tijd in de aanstelling. Wij werken met een 80/20-regeling. 80 procent van je aanstelling besteed je aan de primaire opdracht van leerplicht en Doorstroompunt, 20 procent kun je inzetten om te verdiepen. Dat maakt dat onze medewerkers bepaalde onderwerpen naar een hoog niveau kunnen tillen en als expert worden gezien zowel intern binnen de gemeentelijke organisatie als in het werkveld. Die 80/20 is overigens een keuze, geen verplichting.'

Wat levert dat op?

Mariëtte van Hazendonk: 'Mensen krijgen vleugels van vrijheid en vertrouwen. De expertise die ze in de 20 procent van hun werktijd kunnen opbouwen, geeft hen zoveel energie dat ze in de andere 80 procent bijna 100 procent van het werk verzetten. Echt serieus. Zonder overbelast te raken, want daar zijn we scherp op. Ik heb elke acht weken een koffiemomentje van een uur met iedere medewerker.'

Bianca van Diessen: 'En we hebben een laag ziekteverzuim en weinig verloop.'

Hoe speelt die focus op talenten een rol in jullie aannamebeleid?

Bianca van Diessen: 'We kijken heel breed. De enige eis is dat medewerkers een hbo- of wo-werk- en denkniveau moeten hebben. Verder komen ze uit alle denkbare richtingen en sectoren. We hebben mensen uit het sociaal domein, de technische hoek, het onderwijs, met een recherche-achtergrond... Dat doen we bewust. Het gaat om de aanvulling in het team.'

'We hebben altijd veel reacties op een vacature, meestal rond de 70. Dat betekent dat we voor de eerste ronde al snel 20 sollicitanten oproepen. Daarvoor organiseren we een speeddate met drie groepjes collega's die de eerste screening doen. De gegadigden houden drie keer een vormvrije presentatie over wie ze zijn, waar ze vandaan komen en waarom ze geïnteresseerd zijn in de functie. Het gaat nog niet om de inhoud van het werk. Dan maakt het team een eerste selectie en vervolgens voeren Mariëtte, twee à drie teamleden en ik de sollicitatiegesprekken.'

Mariëtte van Hazendonk: 'Als nieuwe medewerkers goed geland zijn binnen het team, zien ze waar kansen liggen. Dan constateert iemand bijvoorbeeld dat er veel echtscheidingsproblematiek speelt en dat we daar nog geen specialist op hebben. Om zich daarin te verdiepen, kan hij of zij dan vervolgens de 20 procent van de aanstelling inzetten. Zo wilde de voormalig politiemanager aan de slag gaan met jongeren die in de criminaliteit beland zijn en ben ik zelf specialist Hoogbegaafdheid.'

Hoe krijg je de talenten naar boven?

Bianca van Diessen: 'We werken met het Enneagram, een manier om drijfveren, talenten, kwaliteiten en valkuilen naar boven te halen en uit te bouwen. Zo krijgen we een beeld van welke typen medewerkers we in huis hebben en kijken we wie elkaar kunnen versterken. We werken met duo's, iedereen heeft een achterwacht. Dat is je

maatje en degene die jou kan vervangen tijdens ziekte of vakantie.

'We kennen ons netwerk, we kennen onze scholen en dankzij de verschillen in ons team kunnen we de juiste mensen op de juiste plek inzetten. Elk schooljaar maken we een nieuw rooster met nieuwe koppels. Dat rooster is onder meer gebaseerd op de output van de continue dialoog die we aan het eind van elk schooljaar met alle medewerkers voeren. Daarin stellen we ook de vraag hoe ze zich het komend schooljaar verder zouden willen ontwikkelen. We streven ernaar 90 procent van de wensen te honoreren.'

Waar zit de kracht van jullie werkwijze?

Mariëtte van Hazendonk: 'We zijn faciliterende, dienende leidinggevend; we werken samen op basis van gelijkwaardigheid. Voor ons is het 'waarom' belangrijker dan het 'hoe'. Mensen moeten intrinsiek gemotiveerd worden. Dat kost aan de voorkant wat meer tijd, maar aan de achterkant levert het heel veel op.'

Hebben jullie nog inspiratie voor collega's in het land?

Bianca van Diessen: 'Durf om je heen te kijken en doe wat nodig is. Probeer voor te sorteren op thema's die je voor de komende jaren ziet aankomen. Wij doen dit overigens altijd in overleg met Ingrado en OCW. We doen niets wat een ander beter kan. We zijn onderdeel van een groter geheel en werken in het belang van dat grotere geheel.'

Mariëtte van Hazendonk: 'We leven in een snel veranderende wereld, dat vraagt om een andere manier van denken, om wendbaarheid en flexibiliteit. Zie de mens achter de medewerker. Geloof in de professionaliteit van je mensen en laat los. Als je samenwerkt op basis van gelijkheid en vertrouwen komen dingen sneller aan het licht en hoeven problemen niet te escaleren.' 🍷

*'Mensen krijgen vleugels
van vrijheid en vertrouwen'*