

# Functioneringsgesprekken in Teamverband (FIT)

Vastgeroeste patronen en verhoudingen binnen teams en het niet bestaan van een goede vorm van functioneringsgesprekken: struikelblokken voor veel teams en soms zelfs een oorzaak van uitval. Dit Koploperinitiatief biedt organisaties de mogelijkheid om functioneringsgesprekken in teamverband (FIT) te doorlopen. Zo wordt beoogd het personeel zo lang mogelijk te behouden en de eigen regie van medewerkers te verbeteren. Want onderlinge samenwerking en persoonlijke aandacht zijn belangrijke motivaties voor werknemers om in Zorg en Welzijn te blijven werken. Met de FIT-methodiek worden teams gemotiveerd om zichzelf te organiseren en om functioneren bespreekbaar te maken.

## Wat is het en waarom melden organisaties zich aan?

Het blijkt dat veel organisaties geen functioneringsgesprekken meer voeren om verschillende redenen: de mate van (volledige) controle bij leidinggevendenden is te groot of de traditionele manier van gesprekken voeren past niet meer bij de visie van de organisatie. Organisaties kunnen daarom een pilot doorlopen met de FIT-methodiek. Zo wordt meteen de werking en het effect van de methodiek ervaren. Er wordt altijd gestart met een introductie sessie, daarna volgen de reguliere FIT-sessies. Het gehele team is aanwezig tijdens de sessies.

De methodiek bestaat uit 6 stappen die iedere sessie doorlopen worden:

Tijdens de zelfevaluatie-ronde staan in iedere sessie een aantal teamleden centraal. De sessies worden begeleid door een facilitator; deze gaat op zoek naar de sterktes en ontwikkelpunten van de teamleden. Vervolgens vraagt het teamlid feedback aan collega's en worden acties besproken. Daarna wordt gekeken naar de teamidentiteit; wat zeggen de uitkomsten van het gesprek over hoe het team functioneert en zich verhoudt? Ook aan deze uitkomst worden weer acties verbonden.

## Wat levert het op?

Door met het hele team aan de slag te gaan en gezamenlijk te zoeken naar de kracht en ontwikkelpunten van de teamleden, ontstaat er meer plezier in het werk. De methodiek is nieuw, anders en prikkelend. Medewerkers ervaren meer betrokkenheid: zij hebben de regie, zij bepalen ook nadrukkelijk of ze als team gaan deelnemen aan de FIT. Door deze toewijding is de bodem gelegd om te groeien als individu en als team. Er wordt ontdekt wat er nog te ontwikkelen is voor de teamleden en het team - een leven lang leren staat zo hoog in het vaandel in dit initiatief. Deze methodiek draagt het bij aan het beperken van de uitstroom.

# Wat zijn de resultaten?

De mate en kwaliteit van feedback onder teamleden stijgt. Teams geven aan dat het fijn is om de tijd te nemen voor elkaar, en om met elkaar het gesprek aan te gaan en zo meer inzicht krijgen in elkaars kwaliteiten. Het gesprek gaat over functioneren van henzelf en het team, niet over de zorginhoud. Het is dan ook geen intervisie: er wordt geen casuïstiek gedeeld, maar de medewerkers en het team staan centraal. Het uiteindelijke resultaat is betere teamsamenwerking: inzicht krijgen in teampatronen en vervolgens concrete, constructieve acties ondernemen.

## Meer weten over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Nicole Verhoeven- Otten

### **Nicole Verhoeven-Otten**

Projectleider FIT

**06 21 83 04 01**

**[n.verhoeven@zorgaanzet.org](mailto:n.verhoeven@zorgaanzet.org)**