

# Update: Vanaf dag één aandacht voor je persoonlijke ontwikkeling

In de jeugdzorg is het belangrijk dat medewerkers zich veilig, bekwaam en vitaal voelen. Hoe ondersteun je als werkgever deze zorgprofessionals daarin het meest optimaal? De branche kent een groot verloop en hoog ziekteverzuim. Dit Koploperinitiatief, dat ook de Impactmaker-Prijs 2020 won, laat zien hoe je aandacht geeft aan vitaliteit en ontwikkeling van medewerkers.

Jeugdzorgwerkers doen betekenisvol en intensief werk. Jeugdbescherming west zet zich met dit Koploperinitiatief in om hun autonomie te vergroten, zodat professionals vanuit bekwaamheid en deskundigheid invulling kunnen geven aan hun werk én aandacht hebben voor hun persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit. Voortdurend leren en reflecteren staat in dit project centraal en heeft dan ook een belangrijke plaats ingenomen in het HR-beleid. Reflectief/sociaal leren vanuit de visie van Charles Jenning (70-20-10-leren) is leidend in de organisatie: jezelf zien als instrument. Jeugdbescherming west heeft voor iedere individuele medewerker op ieder gewenst moment begeleidingsinterventies paraat, die voortkomen uit de ontwikkelde 'begeleidingspiramide'. Waar nodig kan de ondersteuning/ begeleiding snel opgeschaald worden om uitval, functioneringsproblemen of zelfs uitstroom te voorkomen danwel op een gepaste wijze te begeleiden. Om het reflectief leren een duidelijke plek te geven in de organisatie zijn speciale coaches opgeleid en in dienst om dit alles goed te begeleiden.

## Wat levert het op?

Dit Koploperinitiatief levert een bijdrage aan het thema 'Leven lang ontwikkelen', maar draagt ook bij aan gezond werken en het beperken van uitstroom in de jeugdzorg. Uit evaluaties blijkt dat zorgmedewerkers van Jeugdbescherming west ervaren dat de organisatie meer aandacht heeft voor hun vitaliteit en ontwikkeling als professional. Dat geeft hen meer werkplezier en regie. Ook noemen zij meer openheid als gevolg van de nieuwe aanpak. Jeugdbescherming west merkt een lager ziekteverzuim sinds de start van het Koploperinitiatief en hoort van nieuwe sollicitanten dat zij bewust kiezen voor deze werkgever vanwege het vitaliteitsbeleid.

## Wat kunnen andere organisaties leren van dit voorbeeld?

De begeleidingspiramide is zo ingericht dat interventies gericht op versterken, voorkomen en herstel snel en laagdrempelig beschikbaar zijn. Waar nodig is het begeleidingsaanbod op te schalen om uitval, functioneringsproblemen of uitstroom te voorkomen. Een nauwe samenwerking tussen de uitvoerders van de verschillende interventies en coördinatie door HR maakt de werkwijze transparant, overzichtelijk en bruikbaar.

# Waarom is dit een goed voorbeeld?

Wat opvalt is dat er in dit Koploperinitiatief veel aandacht uitgaat naar persoonlijke ontwikkeling voorafgaand aan en naast het praktijkgerichte leren. Een medewerker die zichzelf goed kent, zijn sterke kanten weet te benutten, zijn valkuilen kent en weet hoe hij zich kan en wil ontwikkelen ervaart meer autonomie en is beter in staat tot zelfreflectie en reflecteren in het team. Dat geldt voor startende professionals, maar ook voor zittende medewerkers. Jeugdbescherming west hoort en ziet de resultaten van deze aanpak inmiddels terug in een lager verzuim en medewerkers ervaren meer werkplezier en regie op het eigen werk. Dat maakt haar tot een geliefde werkgever, vermindert de uitstroom en trekt ook nieuwe medewerkers aan.

Zo weet Jeugdbescherming west medewerkers te behouden voor de organisatie en sector en draagt ze ook bij aan een leven lang ontwikkelen en gezond werken. Inmiddels blijken collega instellingen geïnteresseerd in deze vernieuwende aanpak van Jeugdbescherming west.

## Hoe is er opgeschaald?

De afgelopen jaren heeft Jeugdbescherming west verder uitvoering gegeven aan het initiatief 'Vanaf dag één aandacht voor je persoonlijke ontwikkeling'. Het is een belangrijk onderdeel in de onboarding van nieuwe medewerkers. Ze zullen ook de komende jaren deze werkwijze behouden. Als organisatie zijn ze steeds beter in staat om nieuwe collega's op een passende manier welkom te heten. De aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling geeft de ruimte om samen met de medewerker te kijken welk leer- en ontwikkeltraject het beste past. Is een directe start als jeugdbeschermer gewenst of past een ondersteunende rol voor een bepaalde periode beter?

Het werk van de jeugdbescherming is complex en medewerkers ervaren een hoge werkdruk. Het is belangrijk dat professionals zichzelf goed kennen en goed voor zichzelf kunnen zorgen. Alleen dan kan je ook voor een ander zorgen. Jeugdbescherming west ziet dat de aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling een belangrijke bijdrage levert aan een gezonde werkbalans in een uitdagende werkcontext.

Ze zien dat de eerste groep begeleiders persoonlijke ontwikkeling hun rol doorgeven aan een nieuwe groep collega's. Belangrijk hierin is om deze nieuwe groep voldoende toe te rusten om de rol goed uit te kunnen voeren.

*Dit initiatief is in mei 2020 Koploper geworden, de tekst heeft op 4 april 2023 een update gekregen.*

## Begeleidingsinterventie Piramide

Individuele trajecten

Nieuwe medewerkers (< 1 jaar)

Huidige medewerkers (> 1 jaar)

### Herstel en behandeling

Traject arbeidspsycholoog, bedrijfsarts,  
BOT (bedrijfsopvang team)

naar aanleiding van

- trauma
- agressie
- incident
- ziekte
- psychische problemen

Traject arbeidspsycholoog, bedrijfsarts,  
BOT (bedrijfsopvang team)

### Voorkomen

Voorkomen van persoonlijke  
en/of professionele  
risico's t.a.v. fysieke  
en/of emotionele balans

Traject arbeidspsycholoog en/of  
interne coaching

- Vitaliteit (energiebalans, disbalans, omgaan  
werkdruk)
- Persoonlijke effectiviteit (stagnatie in je ontwikkeling/  
functioneren, omgaan met verantwoordelijkheid, verwach-  
tingen, positionering, vastlopen in herhaalde problemen/  
valkuilen)
- Talent en loopbaanontwikkeling
- Drijfveren en waarden

Traject arbeidspsycholoog en/of  
interne coaching

### Versterken

Versterken van lichamelijk en mentale fitheid

Begeleider persoonlijke ontwikkeling,  
Intervisie coaching,  
Vitaliteitsfunctionarissen

- Stimuleren van het reflectief leren
- Vergroten van steun en herkenning
- Inzicht in eigen kwaliteiten en valkuilen, patronen, triggers en thema's
- Leefstijl

Interne coaching  
Vitaliteitsfunctionarissen

N.B. Tijdelijk aanvullend op de begeleiding vanuit je team en FFP begeleidingsdriehoek

<https://www.youtube.com/watch?v=dCWscxP8igo>

<https://www.youtube.com/watch?v=yB4Ol3kZSK4>

**Wil je meer weten of heb je vragen over dit  
Koploperinitiatief? Neem contact op met  
Paola Blok.**

## Paola Blok

Jeugdbeschermer

[0631924522](tel:0631924522)

[P.Blik@jeugdbeschermingwest.nl](mailto:P.Blik@jeugdbeschermingwest.nl)