



E-mail Nieuwsbrief Demarrage

Voor onze opdrachtgevers

Wij willen u graag op de hoogte houden van interessante informatie en nieuws binnen ons vakgebied door middel van deze nieuwsbrief. Indien u deze brief niet wenst te ontvangen laat ons dat dan weten op: info@demarrage-online.nl

Meer loopbaancoaching en outplacement

Ten opzichte van vorig jaar wordt door Demarrage relatief meer dienstverlening verkocht op het gebied van loopbaanbegeleiding (stijging van 8%) en outplacement (stijging van 6%). Stijging van outplacement is te verwachten in deze economische crisis. Ook de zorg- en welzijnsinstellingen moeten scherp op de (personeels)kosten letten. Het blijkt echter ook dat steeds meer werkgevers investeren in de loopbaan van hun personeel. Met name korte trajecten, van 3 of 4 gesprekken en een rapportage, zijn erg in trek.

Voor een aantal werkgevers is Demarrage de leverancier van zogenaamde POP trajecten: korte loopbaantrajecten (3 gesprekken) waarmee een medewerker zich kan voorbereiden op een POP gesprek of functioneringsgesprek. De korte trajecten worden aangeboden als facilititeit, medewerkers kunnen uit meerdere bureaus kiezen. De rapportage die wordt opgesteld gaat naar de opdrachtgever.

Op deze wijze kan een werkgever voldoen aan wat in veel CAO's al is opgenomen: het aanbieden van loopbaanoriëntatie aan het personeel.

De kosten liggen rond € 700.

Hoe HKZ-proof is uw personeel?

Veel werkgevers in de zorg en welzijnssector zijn erin geslaagd om een HKZ certificering te behalen. Dat is een grote verdienste en houdt in dat de processen in de organisatie zodanig beschreven en geborgd zijn, dat er sprake is van voldoende kwaliteit in de geboden dienstverlening. De instellingen worden regelmatig beoordeeld in audits, door een externe beoordelaar, of zaken in de praktijk ook naar behoren verlopen.

Met betrekking tot personeelsbeleid wordt ook het nodige gevraagd door HKZ: goed beschreven protocollen, goed werkoverleg en opleidingsbeleid etc. Uiteindelijk komt het echter op een goede uitvoering aan: de medewerker op de werkvloer. Dat blijkt dan vaak de zwakke schakel: medewerkers hebben bepaalde wensen en verwachtingen als het om hun werk gaat en die zijn soms anders dan wat de werkgever van hen verwacht. Een medewerker heeft ooit voor de zorg gekozen, omdat hij iets voor mensen wil betekenen. Administratieve en registratietaken kunnen roet in het eten gooien en het werkplezier bederven. Iedere medewerker wil kwaliteit leveren, maar wat betekent kwaliteit voor hem of haar?

Sommige medewerkers verlangen diep in hun hart wat anders van het werk dan wat ze elke dag meemaken. Weet u wat dat is? Soms is het lastig om daar achter te komen, de medewerker laat niet het achterste van zijn tong zien in een functioneringsgesprek, omdat hij niet weet wat de gevolgen zijn. Indien u het vermoeden heeft dat iets dergelijks speelt bij een van uw medewerkers kunt u overwegen om hem een paar externe loopbaangesprekken aan te bieden. Een kleine investering die kan opleveren dat u inzicht krijgt in wat uw medewerker nodig heeft als het om werk gaat.

Combineren van werk en privé? Goed voor medewerkers.

Over het algemeen wordt aangenomen dat de combinatie van privé-zaken en werk tot belasting en tot stress leidt. Wetenschappelijk onderzoek wijst echter uit dat de combinatie ook positieve effecten kan opleveren. Mensen kunnen energie opdoen in de ene rol en die energie ook in de andere rol gebruiken. Het feit dat iemand om 17 uur de kinderen moet ophalen dwingt hem om efficiënt te werken, de onderhandelingsvaardigheden die iemand opdoet in gesprekken met haar puberdochter kan ze ook gebruiken in het werk. Ook kan zelfvertrouwen en relativeringsvermogen, opgedaan in de ene rol gebruikt worden in de andere rol. Werk en thuis kunnen elkaar dus positief versterken als het om competenties van medewerkers gaat. Dit effect is sterker wanneer vanuit de werksituatie actieve steun, interesse en waardering geboden wordt voor het privé-leven van de medewerker. Met name vrouwen zijn hier gevoelig voor. Dit wordt in het onderzoek werk-thuis facilitatie genoemd. Medewerkers die dit ervaren hebben minder gezondheidsproblemen, minder verzuim en presteren beter. Een pleidooi dus om medewerkers te ondersteunen bij het combineren van werk en privé.

(Bron: De Psycholoog, maart 2009)

Mentaal belastbaarheidsonderzoek via Demarrage

Demarrage kan vanaf nu ook onderzoek naar de mentale belastbaarheid aanbieden, door een samenwerking met een gespecialiseerd bureau in Amsterdam. Het onderzoek wordt ingezet bij klachten als gevolg van werkdruk en burnout, maar ook als gevolg van eerdere fysieke problemen zoals hartinfarct, whiplash en hersenbeschadiging. Het onderzoek wordt ingezet wanneer het vermoeden bestaat dat het mentale en cognitieve functioneren van een medewerker sterk veranderd is in vergelijking met vroeger. In het onderzoek wordt gekeken naar het cognitieve, psychische en algemene functioneren. Zaken als concentratievermogen, geheugen, mentale stabiliteit worden daarin meegenomen.

Het onderzoek levert een heldere rapportage op waarin afgewogen in beeld wordt gebracht wat de huidige mogelijkheden van de cliënt zijn, als het om cognitieve en mentale belastbaarheid gaat.