

Workshop

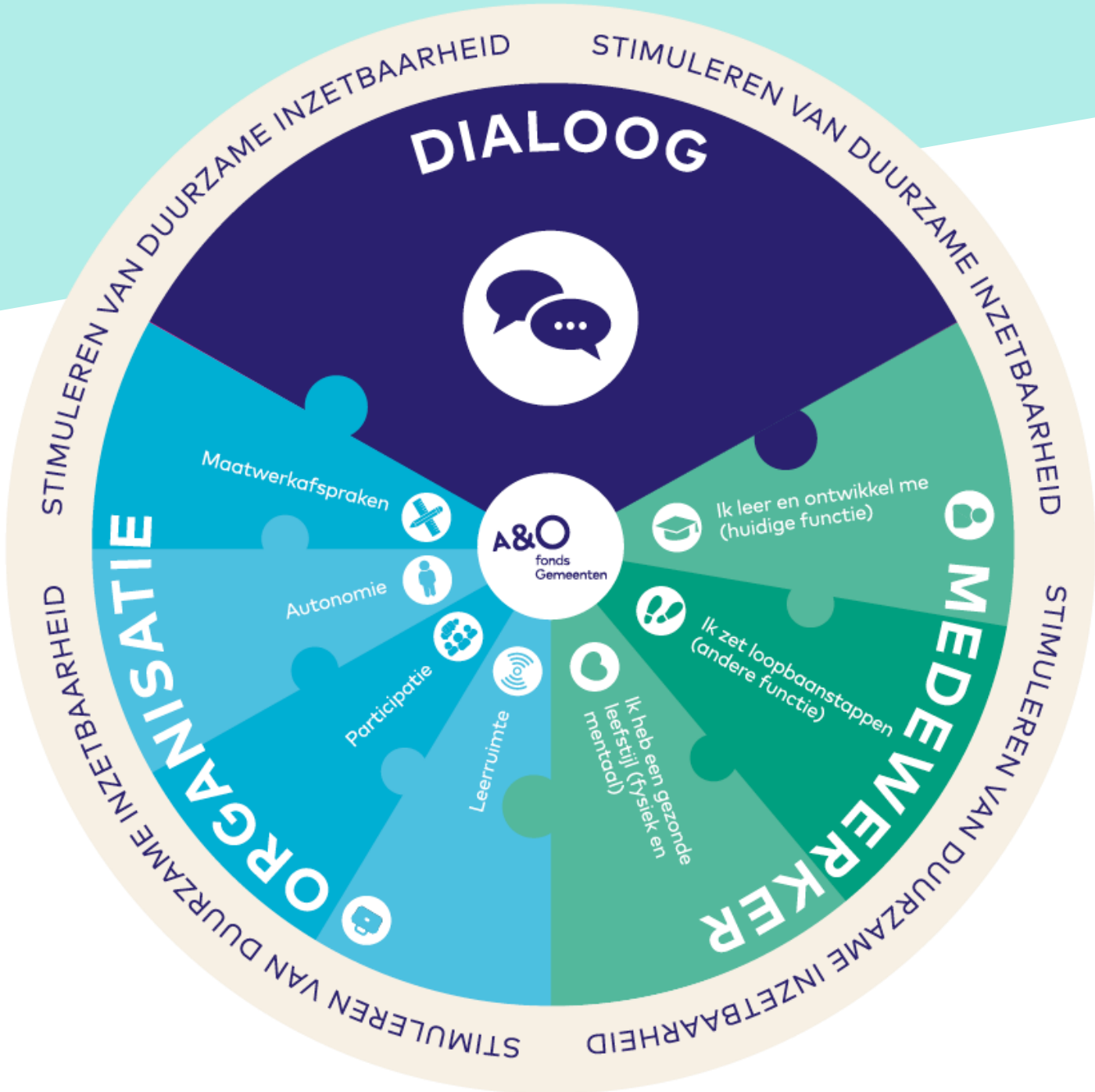
Maatwerk: de voordelen én
voorwaarden van durf en lef

Cristel van de Ven factorvijf 

Dag van de Duurzame Inzetbaarheid 10 April 2024

A&O

fonds
Gemeenten



Programma workshop

- 00.00 Maatwerkafspraken: waarom, wat en hoe?
- 00.10 Verkennen van verschillende soorten maatwerkafspraken
- 00.25 Voorwaarden voor het maken van maatwerkafspraken
- 00.35 Rol van HR bij het maken van maatwerkafspraken
- 00.45 Afronding

Wat is een maatwerkafspraken?

Een maatwerkafpraak is:

- Een *tijdelijke* afspraak
- Die *leidinggevenden* met hun medewerkers afspreken
- Die *goed* is voor de *medewerker* en de *organisatie/team*
- Die *acceptabel* is voor *collega's*
- Die gaat over werk(omstandigheden) en/of ontwikkeling



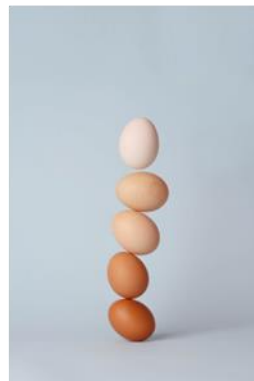
Dit is géén goede maatwerkafpraak!

“Over die 100 euro loonsverhoging die ik moest stilhouden. Ik kwam er vandaag achter dat al mijn collega's 200 euro loonsverhoging hebben gekregen”



Maatwerkafspraken in de praktijk

- Loop langs de verschillende maatwerkafspraken aan de muur
- Welke spreekt aan, en waarom?
- Welke zou je niet snel (laten) maken, en waarom?



Boetseer je baan

Een medewerker stapt op. Er ontstaat in het team een vacature die bij identiek is aan de functie van een (blijvende) collega. Alleen heeft die er nog wat operationele taken bij, en dat is niet echt zijn ding. De leidinggevende vindt het goed als deze collega de operationele taken ruilt voor de beleidsmatige taken uit de opengevallen positie. Met als resultaat: een heringerichte vacature snel kon worden opgevuld door een jonge starter op de arbeidsmarkt.

Werk waarin je kunt uitblinken

Een vergunningverlener heeft veel taken die gericht zijn op preventie, terwijl zijn meer energie krijgt van zichtbare resultaten. Samen met haar leidinggevende kijkt ze hoe ze haar werk leuker en effectiever kan maken. Fouten in de vergunning leveren bezwaarschriften op, die erg precies moeten worden verweerd. Door verweer te combineren met telefonisch contact met de bezwaarmaker vooraf, kan een dossier sneller worden gesloten. Dit is een praktisch resultaat en zo ontstaat een taak waarin ze kan uitblinken.

Training geeft energie

Een HR-adviseur wil zich graag verder ontwikkelen als trainer. Met haar leidinggevende heeft zij afgesproken dat ze een externe trainersopleiding mag volgen. Dit doet ze half onder werktijd en half in eigen tijd. Na afronding van de training wordt zij toegevoegd aan de trainerspool van de organisatie. Hier werkt ze twee dagen per week voor. De andere dagen blijft zij HR-adviseur. Zo kan ze zich verder bekwamen in dat beroep. Uiteindelijk wil de adviseur de overstap maken naar een trainingsbureau, of voor zichzelf beginnen.

Opvolging dankzij opleiding

Een medewerker wil graag zijn leidinggevende opvolgen als die over een aantal jaar met pensioen gaat. Dat hebben ze besproken. De leidinggevende ziet het ook zitten met de ambitieuze medewerker. Deze mist alleen nog een bepaalde kwalificaties en gaat daarom een opleiding volgen. Als hij die met succes afrondt, is hij de beoogde opvolger. Dat geeft hem én de leidinggevende een goed gevoel.

Snipperdag bij harde wind

Een sportieve gemeenteambtenaar is een fervent kitesurfer. Als het hard waait dan 'moet' deze medewerker het water op. Concentreren op het werk lukt dan vrijwel niet. Nu heeft de medewerker met de leidinggevende afgesproken dat deze bij harde wind een snipperdag opneemt. Die dag haalt de medewerker meestal binnen één of twee werkweken weer in.

Goede balans werk – privé

De schoonouders van een medewerker, die altijd de kinderen opvangen na school, zijn minder inzetbaar. De schoonvader wordt namelijk behandeld voor een nare ziekte. De medewerker en zijn partner hebben nu een flexibel rooster afgesproken met hun werkgevers waarbij één van hen altijd beschikbaar is voor de kinderen. Desnoods werkt het stel 's avonds thuis door. Het gevoel dat ze er kunnen zijn wanneer het nodig is, geeft rust.

Tropenrooster

Een team van de groenvoorziening heeft een teamdeal. Op hete dagen is het voor hen te warm om buiten in de zon te werken. In dit geval gaat het tropenrooster in: twee uur eerder (om 6 uur 's ochtends) beginnen en twee uur eerder naar huis.

Voorwaarden

- Durf en lef van leidinggevenden, medewerkers, bestuur en HR
- Transparantie over de gemaakte afspraken
- Duidelijke communicatie: een maatwerkafpraak is dynamisch, géén recht
- Precedentwerking op proces (níet op inhoud)
- HR als dialoogcoach, níet als scheidsrechter of administrateur

In gesprek met leidinggevende

1. Welke maatwerkafspraken zijn gemaakt met (een) medewerker(s)?
2. Voldoen deze afspraken aan het 'win'- 'win'- 'no lose' principe?
3. Wat was / is de rol van HR bij het maken van maatwerkafspraken?
4. Wat heeft de leidinggevende nodig van HR? En vice versa?

Aan de slag vanuit HR!

- Communiceer over maatwerkafspraken
- Wees duidelijk over voorwaarden
- Verspreid de praktische materialen en info
- Geef houvast, bijv. in de vorm van invulformat
- Spar met leidinggevenden
- Check, niet op inhoud maar op proces

Invulblad Maatwerkafpraak

Welke afspraak wordt gemaakt?

Tot wanneer duurt deze maatwerkafpraak?

Wat levert het op voor de medewerker, wat voor de organisatie en waarom is deze afspraak acceptabel voor collega's?

Medewerker

Organisatie

Afdeling/collega's

Hoe evalueren jullie de afspraak?

Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

Of kijk op www.factorvijf.eu

