

"Ik was een enthousiast startende directeur die veel veranderingen zo snel mogelijk door wilde voeren.

Ik ging ervan uit dat ook het team dit wilde"



Lies Dijkstra

Schooldirecteur

Meer dan 40 jaar werkte ik in het onderwijs in verschillende functies. In het begin als werknemer en later als leidinggevende. Dat maakt het interessant omdat in beide functies ik te maken kreeg met ziekte en verzuim.

Als werknemer kreeg ik lichamelijke klachten die niets te maken hadden met de verhouding tot de leidinggevende (future fit) of de term vitaal. Ik viel in de groene kwadrant.

Samen met de leidinggevende, arbo-artsen re-integratiedeskundige is gezocht naar een passende functie binnen dezelfde organisatie. Dit alles kwam in een open en prettige sfeer tot stand omdat het een duidelijke casus was.

Als leidinggevende van een school kwam ik al snel in aanraking met een leerkracht die het allemaal te veel vond worden en waar weinig beweging in zat. Ik was een enthousiast startende directeur die veel veranderingen zo snel mogelijk door wilde voeren en ging ervan uit dat ook het team dit wilde. Dat was de eerste misvatting.

Vervolgens ging ik ervan uit dat afspraken en regelgevingen 'gewoon' werden opgevolgd en ieder zijn eigen verantwoordelijkheid hierin had. Dat was de tweede misvatting. Na dit alles voorgelegd te hebben aan mijn toenmalige boverschoolse leidinggevende, gaf die aan dat de leerkracht zich dan beter ziek kon melden. En dat was misvatting nummer drie.

In eerste instantie zou je de werknemer in de gele kwadrant kunnen plaatsen. In de loop van het proces kwam de werknemer terecht in het rode kwadrant. We belanden daarna in het hele circus van begeleiders/externe hulpverleners etc. De werknemer als slachtoffer en de werkgever als dader van alle ellende.

Het was storend dat het niet meer ging over de werksituatie maar over jarenlange problemen in privésfeer. De balans tussen werk en privé was compleet zoek. In die tijd heerste de trend van uit de hulpverlening: luister naar de werknemer en zeg als leidinggevende eerst niets.

Dat betekende dat alle pijlen op jou als persoon i.p.v. jou als werkgever waren gericht. Een kwalijke zaak.

Het heeft erin geresulteerd dat de werknemer het onderwijs vaarwel heeft gezegd. Het hele verhaal had een wrange bijmaak. Een misser in mijn carrière.



"Fouten maken mag."

Verkeerde keuzes maken ook maar blijf daar niet in hangen."

Ook dit zijn zaken die je moet evalueren en waar je jezelf een spiegel voor moet houden.

Wat ging er mis.....

De eerste tijd heb ik gesproken over de werknemer i.p.v. met de werknemer. De verwachtingen van beide kanten waren niet duidelijk. Mijn opstelling was te zakelijk en ik was te weinig empathisch. Ik wilde alles te snel. Als startende directeur heb ik me te veel laten leiden door externe instanties. Ik liet toe dat we 2 kampen werden in plaats van 1 kamp samen zoekend naar een oplossing. Het team stond buitenspel.

Je leert van zo'n situatie en vanaf dat moment werd ik alerter op 'uitvalverschijnselen' van leerkrachten. We evalueerden regelmatig op schoolniveau over het welzijn van ons allen.

Vitaliteitsgesprekken werden gehouden die deels bestonden uit; Hoe gaat het met je? Waar word je blij van? Wat zou je willen op werkgebied? Waarin wil je groeien? Wat kan ik als werkgever voor je betekenen? Wat kunnen we als team voor je doen?

Natuurlijk voorkwam dit niet alle ruis en ging het nog wel eens mis maar ik had meer grip op de zaak en bleef in gesprek.

Mijn tips voor jou:

Zorg voor een goede open communicatie. Neem de werknemer aan de hand tijdens het proces en geef duidelijkheid van zaken.

Zorg voor eenduidigheid als er meerdere instanties meewerken. Fouten maken mag, verkeerde keuzes maken ook maar blijf daar niet in hangen.

Laat hem/haar voelen dat ze ertoe doen en nodig zijn voor team en organisatie. Geef de werknemer autonomie en verantwoordelijkheid.

Laat ze meedenken en laat ze leren van elkaar. Straal positiviteit uit en geef complimenten en doe het samen.

Aan een dood paard trekken heeft geen enkel effect, steek daar geen energie in. Zoek dan een andere oplossing.

Vitaal zijn en zin hebben samen te werken in – en voor een organisatie brengen bewegingen in gang die kunnen leiden tot mooie, vernieuwende en onverwachte resultaten.

Dat willen we graag zien.