



SPRINTUM
Van der Molen & Partners

Een “Rond-de-Tafel”- gesprek, wat is dat?

Een “Rond-de-Tafel” gesprek maakt deel uit van een standaard SPRINTUM traject. Doorgaans wordt zo'n gesprek meteen na de probleemanalyse gehouden, maar kan ook op andere momenten als instrument worden ingezet. Passend binnen de visie van SPRINTUM betreft het een min of meer informeel gesprek tussen “werkgever” en “werknemer”; zij zijn immers samen verantwoordelijk voor het welzijn binnen de organisatie.

De psycholoog is enerzijds gespreksleider en bewaker, anderzijds kan de psycholoog ook fungeren als “extra paar ogen en oren” voor de cliënt. In zo'n gesprek kan dan de persoonlijke vraag van de werknemer worden geplaatst in de context van het functioneren in het team of afdeling; de leidinggevende kan zijn of haar visie toevoegen en eventuele verschillen in opvatting of zienswijze kunnen worden geconcretiseerd.

Wie zitten aan?

Aan zo'n “Rond-de-Tafel” kunnen verschillende mensen aanschuiven, er is geen vast format. Meestal betreft het cliënt en direct leidinggevende o.l.v. psycholoog, maar soms is de inbreng van de bedrijfsarts essentieel of is de aanwezigheid van HRadviseur gewenst. Het doel is echter altijd hetzelfde: hoe kunnen we door transparante communicatie de gezamenlijke krachten zodanig bundelen dat het welzijn van de individuele werknemer binnen de kaders van de organisatie wordt geoptimaliseerd.

Inhoud van het gesprek

Een “Rond-de-Tafel” kent geen vast format en heeft dus ook geen vaste inhoud. Het is belangrijk te bedenken dat dit bij uitstek de mogelijkheid is te praten *mèt* mensen en niet *óver* mensen. Bedenk: “als ik straks weer op de gang sta, wat had ik dan nog tegen wie willen zeggen?” Vuistregel is dat we in het kader van het functioneren van medewerkers zo goed mogelijk onderscheid proberen te maken tussen het verminderd functioneren ten gevolge van “ziekte of gebrek” en het niet of niet meer passen binnen een functie. Over dat laatste is het aan de leidinggevende en niet aan de psycholoog om daar uitspraken

over te doen. Van alle betrokkenen wordt verwacht dat ze creatief meedenken over reële oplossingen.

Werkt het?

Nou en of! Vooral als er een wat conflictueuze relatie dreigt te ontstaan tussen werkgever en werknemer werkt het “Rond-de-Tafel” deëscalerend. Voorwaarde is dat beide partijen bereid zijn naar het gemeenschappelijk belang te kijken. De ervaring leert dat juist werknemers het hardste van stapel willen lopen...! Herintegratie is teamwork; anders tot mislukken gedoemd; de neuzen moeten zoveel mogelijk dezelfde kant op wijzen.

