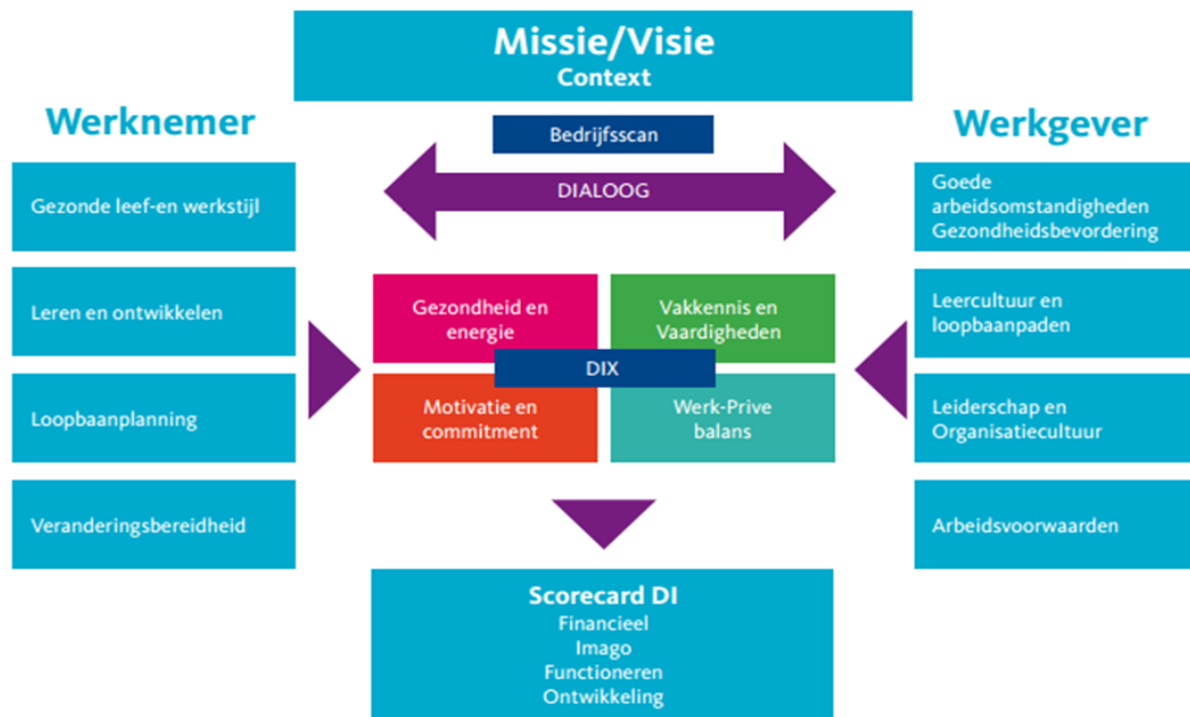


Samen werken aan Duurzame Inzetbaarheid Workshops voor medewerkers en leidinggevenden

Duurzame inzetbaarheid wordt steeds belangrijker. Management en HR zijn zich hiervan bewust, maar in de praktijk gebeurt er nog te weinig. Een lastige vraag is: hoe kun je als leidinggevende er voor zorgen dat medewerkers spontaan in beweging komen? Dat is een paradox, die vraagt om creativiteit. Want dwang van bovenaf gaat niet werken. We zullen mensen moeten verleiden om zichzelf te ontwikkelen en hier regie op te pakken. Om die zelfregie te bereiken is het belangrijk dat er een bewustzijn aanwezig is bij zowel medewerkers als leidinggevenden. Bewustzijn van het belang van duurzame inzetbaarheid is de eerste stap en een voorwaarde voor het succes van andere interventies, zoals gezondheidsprogramma's en ontwikkelactiviteiten.

Gerda Welleweerd Organisatieontwikkeling heeft in co-creatie met Azora een programma ontwikkeld dat juist dat beoogt: *Hoe zorgen we voor bewustwording bij medewerkers en verleiden we hen tot het nemen van regie over hun eigen inzetbaarheid? En hoe kunnen leidinggevenden hun medewerkers hierin faciliteren?* Het programma bestaat uit drie workshops van een dagdeel voor medewerkers en een informatiebijeenkomst en twee workshops van een dagdeel voor leidinggevenden, met het model van het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid als basis. Het programma past in een bredere aanpak binnen de organisatie om nu écht met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan.



De workshops zijn zo opgezet, dat de medewerker aan het einde van het programma een plan van aanpak heeft om zijn of haar inzetbaarheid te verbeteren. We doen dit door huiswerkopdrachten aan te bieden én door hen hierover in gesprek te laten gaan met de eigen leidinggevende. Het programma voor leidinggevenden sluit hierop aan. Op de achterzijde vindt u meer informatie over de inhoud van de workshops.

Ik ben als partner verbonden aan het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid, zie www.npdi.nl. In dit programma Eigen Regie en Dialoog bij Duurzame Inzetbaarheid werk ik samen met Jessica te Brummelstroete. Jessica werkt als P&O-adviseur bij Azora en is daarnaast co-trainer in dit programma.

Als u meer wilt weten over het programma en hoe dit kan bijdragen aan uw organisatie, neemt u dan contact op. Ik vertel u er graag meer over.

Gerda Welleweerd, organisatieadviseur, trainer en coach



Workshops medewerkers: eigen regie

Samen werken aan duurzame inzetbaarheid gaat om bewustwording en motivatie om proactief bezig te zijn met je loopbaan en toekomst. Eigen regie, persoonlijk leiderschap en het aanboren van krachtbronnen in jezelf en hulpbronnen bij anderen zijn daarbij belangrijk. Middels filmpjes, ludieke oefeningen en (huiswerk)opdrachten zetten we de medewerkers (soms letterlijk) in beweging. Hierbij kunnen zij gebruikmaken van de online tools op de website van het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid.

In de eerste workshop bespreken we met de deelnemers de ontwikkelingen in de directe omgeving, die van invloed zijn op hun inzetbaarheid. Waarom is het belangrijk te werken aan je inzetbaarheid? Wat is hun eigen rol als werknemer en wat die van de werkgever bij het verbeteren hiervan? En wat kunnen medewerkers doen om hun invloed te vergroten en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen keuzes? Na deze workshop krijgen medewerkers een opdracht mee om in de spiegel te kijken als het gaat om hun huidige inzetbaarheid: waar loopt het goed en waar wringt het? Deze spiegel bespreken ze met hun leidinggevende, die helpt met het verhelderen van dit plaatje.



In workshop 2 bespreken de deelnemers met elkaar de uitkomst van de inzetbaarheidsspiegel. Daarna gaan de deelnemers op zoek naar hun eigen kracht. Tijdens de kwaliteitenstoelendans ontdekken ze talenten en kwaliteiten. In de oefening 'waar loop jij warm voor' maken de deelnemers een overzicht van activiteiten, omstandigheden en taken die hen energie geven en die hen energie kosten. Daarna bespreken ze met elkaar of hier keuzes in gemaakt kunnen worden om meer energiebronnen te ervaren in het werk en/of de privésituatie. De deelnemers gaan naar huis met de opdracht om een doel te formuleren waaraan ze willen gaan werken om hun eigen inzetbaarheid te verbeteren of te behouden.

Workshop 3 richt zich vooral op hulpbronnen. Wie of wat kan medewerkers ondersteunen bij het behalen van het gestelde doel. Eerst verdiepen de deelnemers zich in de vraag: gezien mijn doel: hoe doe ik dat? Met behulp van oplossingsgerichte- en waarderende oefeningen laten we zien hoe je meer kunt doen door een positieve benadering. Daarna gaan dieper in op wat de werkgever (de leiding--gevende) kan doen en bespreken we de invloed, die je als medewerker hebt in je rol als 'volger'. Het derde thema betreft het belang van maatwerkafspraken en hoe je zogenaamde I-deals kunt bereiken. Tot slot krijgen de deelnemers een format mee naar huis, om hun eigen plan te kunnen maken, die ze met hun leidinggevende bespreken en waarmee ze de voortgang monitoren.

Informatiebijeenkomst en workshops leidinggevend: in dialoog

Tijdens de informatiebijeenkomst wordt het programma van de training 'Samen werken aan duurzame inzetbaarheid' voor medewerkers toegelicht en wordt de rol van de leidinggevende besproken. Aansluitend is er de mogelijkheid om de workshops 'Samen werken aan duurzame inzetbaarheid voor leidinggevend' te volgen.

Tijdens de eerste workshop verdiepen we onze kennis van wat duurzame inzetbaarheid inhoudt en hoe belangrijk de rol van zowel de medewerker zelf, als de werkgever (lees de leidinggevende) is. We zoomen in op de competenties, die nodig zijn om medewerkers te faciliteren bij het verbeteren van hun inzetbaarheid. Omdat het hier gaat om het veranderen van gedrag bespreken we de fasen van gedragsverandering en welke valkuilen en handvatten er zijn om medewerkers hierin te begeleiden.

De tweede workshop wordt besteed aan gespreksvaardigheden, gericht op het voeren van het goede gesprek, de dialoog, met de medewerker. Met hulp van een trainingsacteur oefenen we met technieken uit de motiverende gespreksvoering, een methodiek met als doel gedragsverandering bij medewerkers op gang te brengen.

