

## **WORKSHOP BLIKOPENER DUURZAME INZETBAARHEID VOOR LEIDINGGEVENDEN**

### **WAAROM DEZE WORKSHOP?**

Leidinggevenden spelen een cruciale rol in het bevorderen van inzetbaarheid van medewerkers. Zij zijn degenen die de dialoog aangaan en de eerste signalen zien. Dat vraagt om bepaalde skills, die ze met deze workshop kunnen ontdekken en leren.

### **WAT IS HET DOEL VAN DE WORKSHOP?**

Deze workshop helpt je om je leidinggevenden bewust te maken en sterker te staan in hun rol als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Ze leren een goede dialoog voeren en alle dimensies van inzetbaarheid bespreekbaar te maken. Ook krijgen ze vaardigheden aangereikt om te helpen omdenken als medewerkers denken in belemmeringen.

### **HOE LANG DUURT DE WORKSHOP?**

Deze workshop kun je in twee varianten doen:

Een workshop van 4 uur, inclusief een scan met eigen sterkten en ontwikkelpunten en het bespreken van eigen voorbeeld uit de praktijk.

Een workshop van 2 uur, waarbij het accent ligt op bewustwording over duurzame inzetbaarheid en verdieping van de eigen rol en middelen.

### **VOOR WIE IS DEZE WORKSHOP GESCHIKT?**

Deze workshop is geschikt voor leidinggevenden, die al wel functioneringsgesprekken voeren en basis-gespreksvaardigheden beheersen, maar verbreding zoeken in alle aspecten van duurzame inzetbaarheid.

# SAM IS VOORBEREID

## 1. VOORBEREIDING VAN DE WORKSHOP

**SAM** is altijd voorbereid. En heeft hier twee opdrachten die je kunt gebruiken om je leidinggevenden te helpen zich goed voor te bereiden op de workshop.



### Opdracht 1: Noteer in kernwoorden

Welke veranderingen/trends zie je op het werk van je medewerkers afkomen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Welke nieuwe of andere kennis en vaardigheden vraagt dat van je medewerkers?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# SAM IS VOORBEREID

## Opdracht 2: In gesprek over duurzame inzetbaarheid

---

### Kies twee medewerkers

uit je team en koppel deze personen aan één van de volgende thema's:



BETROKKEN



COMPETENTIES



MOTIVATIE



GEZONDHEID

---

Beantwoord nu voor iedere medewerker onderstaande vragen:

### Medewerker 1

1. Schets kort de persoon.
2. Welk punt wil je bespreken?
3. Wat is je doel met dit gesprek?
4. Welke houding zal deze medewerker in het gesprek aannemen, welk gedrag en welke argumenten verwacht je?
5. Wat vind je lastig in dit gesprek?
6. Wat is je vraag: "Hoe kan ik...?"

### Medewerker 2

1. Schets kort de persoon.
  2. Welk punt wil je bespreken?
  3. Wat is je doel met dit gesprek?
  4. Welke houding zal deze medewerker in het gesprek aannemen, welk gedrag en welke argumenten verwacht je?
  5. Wat vind je lastig in dit gesprek?
  6. Wat is je vraag: "Hoe kan ik...?"
-

## 2. OPSTART WORKSHOP

**SAM** gaat graag goed van start. Begin daarom de workshop met het uitleggen wat duurzame inzetbaarheid eigenlijk is en waarom het belangrijk is. SAM geeft je hier enkele handige modellen die je kunt gebruiken hierbij. Duurzame inzetbaarheid is namelijk een breed begrip. Het omvat vier elementen: vitaliteit (fysiek en mentaal), ontwikkeling (kennis en vaardigheden, nu en in de toekomst), betrokkenheid (motivatie en bevlogenheid) en balans werk en privé. En zowel de werkgever als de werknemer zijn erbij gebaat om aandacht te besteden aan inzetbaarheid.



# SAM

# HELPT JE LEIDINGGEVEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

## 3. DE ROL VAN DE LEIDINGGEVENDE

**SAM** gaat graag de diepte in. En helpt je je leidinggevenden klaar te stomen om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Daarom kijken we in dit onderdeel van de workshop naar de rol van de leidinggevende. We gaan informeren, oefenen én delen. Dat houdt het wel zo praktisch.

## OEFENEN: RODE, ORANJE EN GROENE SIGNALLEN

Wat doe je als leider nu veel en weinig? Deze oefening bevat een vragenlijst waarmee leidinggevenden het eigen gedrag in kaart kunnen brengen en waarderen. Dat levert interessante inzichten en ontwikkelpunten op om direct mee aan de slag te gaan.

## SIGNALLEN DUURZAME INZETBAARHEID HERKENNEN



### Stoplicht Rood

- Veelvuldig ziekmelden
- Emotionele uitbarstingen
- Geldzorgen
- Hele lage productiviteit
- Burn-out klachten
- Zeer negatief over het bedrijf
- Agressie naar collega's
- Ernstige fouten



### Stoplicht Oranje

- Afwijkend gedrag
- Desinteresse
- Meer fouten dan normaal
- Opstandig en afstandelijk
- Roddelen/stoken
- Minder energiek/moe
- Geen extra werk willen doen



### Stoplicht Groen

- Fluiten/lachen/vrolijk
- Energiek
- Stapje extra willen doen
- Goede ideeën/proactief
- Positief en trots op het bedrijf
- Collegiaal
- Actief privéleven/goed in balans

# SAM

# HELPT JE LEIDINGGEVEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

## OEFENEN: WAT DOE JE ZELF ÉN HOE?

Wat doe je als leider nu veel en weinig? Deze oefening bevat een vragenlijst waarmee leidinggevendenden het eigen gedrag in kaart kunnen brengen en waarderen. Dat levert interessante inzichten en ontwikkelpunten op om direct mee aan de slag te gaan.

**Vraag 1:**

Maak je trends en ontwikkelingen in de organisatie bespreekbaar met je medewerkers?

.....

**Vraag 2:**

Stimuleer je medewerkers om over de afdelingsgrenzen heen samen te werken?

.....

**Vraag 3:**

Geef je zelf het goede voorbeeld en werk je aan je eigen ontwikkeling en inzetbaarheid?

.....

**Vraag 4:**

Stimuleer je medewerkers om aan hun eigen ontwikkeling te werken en ondersteun je hen daarbij?

.....

**Vraag 5:**

Komen tijdens functioneringsgesprekken de toekomst- en carrièrewensen van medewerkers ter sprake?

.....

**SAM**

# HELPT JE LEIDINGGEVEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

**Vraag 6:**

Ben je bereid om high-performers de kans te bieden om hun carrière buiten je bedrijf voort te zetten?

.....

**Vraag 7:**

Als een medewerker onvoldoende functioneert, geef je dan opbouwende kritiek?

.....

**Vraag 8:**

Als een medewerker goede prestaties levert, geef je dan een compliment?

.....

**Vraag 9:**

Werk je binnen je team aan een positieve cultuur waarin medewerkers werkplezier ervaren?

.....

**Vraag 10:**

Sta je open voor ideeën en suggesties van medewerkers en geef je hier ook opvolging aan?

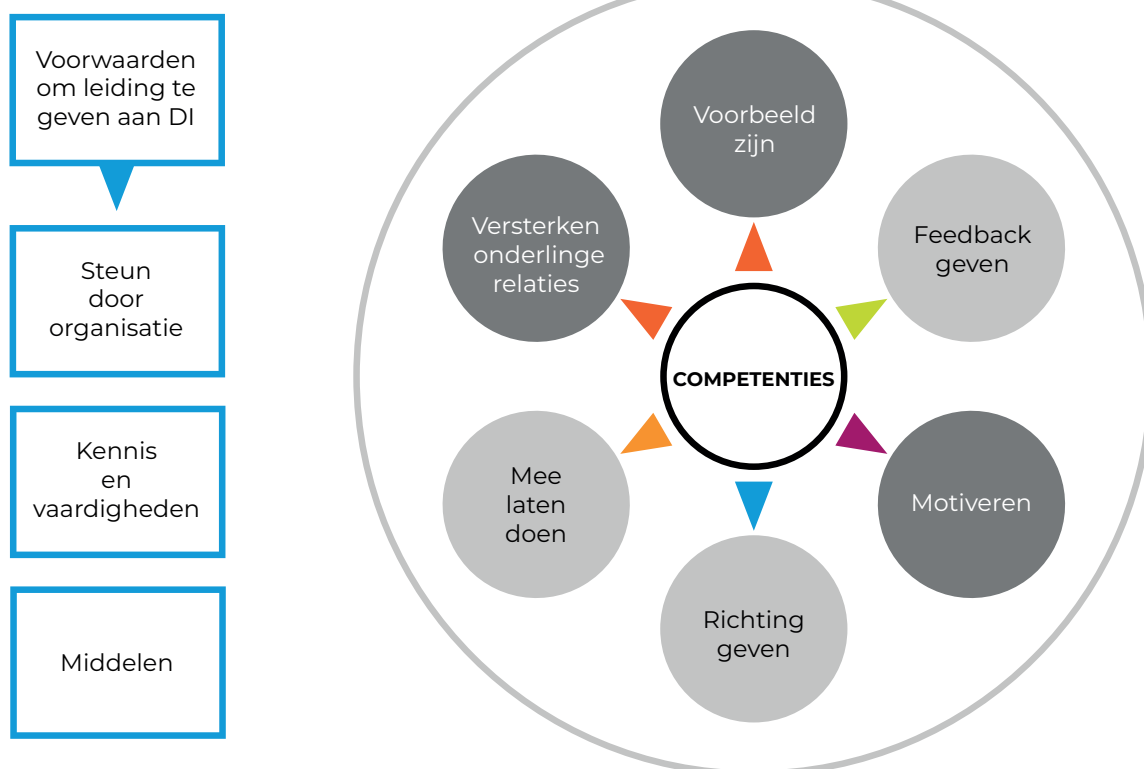
.....

# SAM

# HELPT JE LEIDINGGEVEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

## 4 INFORMEREN: LEIDINGGEVEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

**SAM** helpt je leidinggevenden. Want leidinggeven aan duurzame inzetbaarheid is geen vanzelfsprekendheid. Daar moet je actief mee aan de slag gaan. Het model van leidinggeven aan duurzame inzetbaarheid helpt je om het proces en het effect ervan inzichtelijk te maken voor je leidinggevenden.





# SAM

# HELPT JE LEIDINGGEVEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

## 5. DELEN: SAMEN IN GESPREK OVER DUURZAME INZETBAARHEID

**SAM** deelt graag. Het laatste onderdeel van de workshop is gericht op dialoog. Je gaat met je leidinggevenden voorbeelden bespreken uit de dagelijkse praktijk en je geeft tips over het voeren van een goed gesprek. Dit doe je bijvoorbeeld met de SAM koerskaart, een perfecte tool om mee te nemen in het werkoverleg met het team.

<p>DENK AAN</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• NIEUWE WERKEVAARING OPDOEN</li><li>• SCHILING</li><li>• OPLEIDING</li><li>• COACHING</li><li>• ERKENNING</li><li>• INDIVIDUELE OPLEIDING</li><li>• TECHNISCHE COMPETENTIES</li><li>• TID/VELD</li></ul>	<p>20 MIN</p> <h3>5 TOEKOMST</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wat is er over 5 jaar veranderd</li><li>• In jouw werk?</li><li>• Wat zou je anders willen doen? Hoe zouden jouw vaardigheden beter tot hun recht komen?</li></ul>	<p>10 MIN</p> <h3>4 TERUG IN DE TIJD</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>• Stel, je bent 20 jaar jonger. Je mag kiezen welk werk je gaat doen. Alles kan. Welk werk kies je? Waarom?</li></ul>	<p>DILEMMAKARTES</p>
<p>20 MIN</p> <h3>6 JIJ BENT AAN ZET</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wat kun jij doen om je voor te bereiden op de toekomst?</li><li>• Welke vaardigheden moet je nog leren?</li><li>• Wat ga je daarvoor doen?</li><li>• Wat heb je daarvoor nodig?</li></ul>	<p>DENK AAN</p>  <p><b>SAM</b></p> <p><b>SAM KIJKT IN DE TOEKOMST</b></p>	<p>20 MIN</p> <h3>3 DILEMMA'S</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kies uit de stapel 2 dilemmakaartjes. Bespreek deze met elkaar.</li><li>• Welke boodschappen laten jullie eruit?</li></ul>	
<p>START</p> <h3>BLIJVEN(D) MEEDOEN?</h3> <p>Denk mee met SAM over <b>Duurzame Inzetbaarheid.</b></p>	<p>10 MIN</p> <h3>1 KENNISMAKING</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wat wilde je vroeger worden? Waarom?</li><li>• Wat doe jij in je vrije tijd?</li><li>• Wat zijn je sterke punten?</li></ul>	<p>10 MIN</p> <h3>2 TECHNOLOGIE / INNOVATIE</h3> <p><b>Onze sector ontwikkelt zich snel. Daardoor verandert ons werk continu.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Welke technologische trends zie jij?</li><li>• Welke maatschappelijke trends zie jij?</li></ul>	<p>GEZONDHEID PENSIOEN VAARDENNIS WERK-PRIVE BALANS MOTIVATIE EN BETROKKENHEID DE JUISTE KWALIFICATIES DE JUISTE VAARDIGHEDEN MOED/LEF</p>

Download de koerskaart hier

<https://samwerkt.nl/media/files/Leidinggevende/Koerskaart.pdf>

## GOEDE VOORBEELDEN OM TIJDENS DE WORKSHOP TE BESPREKEN:

- Zorg dat één en ander goed aansluit bij de Performance Management cyclus.
- Borg deze inhoud in de opleidingsprogramma's voor leiders.
- Laat leiders ontwikkelafspraken definiëren op dit thema aan de hand van de eigen scan Vragenlijst voor leidinggevenden.
- Geef leiders inzicht in de diverse HR-tools van de organisatie op DI (de middenkaart van HR).