

Dialogkaart

de ondersteuning bij het inzetbaarheidsgesprek

Duurzame inzetbaarheid: een leven lang
vitaal en met plezier aan het werk



✓ Het inzetbaarheidsgesprek

Het inzetbaarheidsgesprek gaat over kansen, uitdagingen en eisen in het werk én de behoeften van werknemers. Zo'n dialoog kan dus over van alles gaan, zolang het doel is het uitwisselen van ideeën en mogelijkheden. Hierbij is de input van leidinggevende en werknemer gelijkwaardig. Het is dus *geen* beoordeling.

TIP: Voer het inzetbaarheidsgesprek vaker dan één keer per jaar om bewustwording te creëren en te behouden.

Thema's bij het inzetbaarheidsgesprek

Een leven lang vitaal en met plezier aan het werk gaat over:



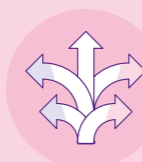
Vitaliteit en gezondheid



Kennis en vaardigheden



Motivatie en werkplezier



Mobiliteit en inzetbaarheid

? Duurzame inzetbaarheidsuren, hoe zit dit eigenlijk?

Wat je doet voor je duurzame inzetbaarheid is voor iedereen anders. Daarom staan er in de cao ook geen standaardregelingen voor het inzetten van deze uren. Iedere medewerker heeft recht op een aantal uren binnen de jaartaak. Wat de medewerker in die uren doet bepaalt hij/zij zelf. Er geldt maar één voorwaarde: **de medewerker moet iets doen wat bijdraagt aan zijn/haar inzetbaarheid en daardoor met plezier, energie en voldoening aan het werk blijft.**

Door het voeren van het gesprek over inzetbaarheid bepaal je samen met de medewerker hoe hij/zij de uren inzet. Daarnaast kijk je of het nodig is om een medewerker te faciliteren (*goed werkgeverschap*) door bijvoorbeeld de inzet van deze uren onder schooltijd in te zetten. De inzet van uren is maatwerk, bijvoorbeeld:

- studieverlof
- coaching
- stage
- tijd voor administratie onder les gebonden tijd
- of niet plaats- en tijdgebonden werkzaamheden

De dialoog voeren

Hoe wil de medewerker deze uren inzetten? En wat gaat hij/zij zelf doen om inzetbaar te blijven? Ga hierover het gesprek aan, oftewel start de dialoog. Maak tijdens de dialoog de afspraken concreet door het invullen van een inzetbaarheidsplan.



Duurzame inzetbaarheid is meer dan alleen de inzet van de uren uit de cao, **iedere dag werk je aan je inzetbaarheid!**

i Waarom een dialoog?

Werken aan duurzame inzetbaarheid draait om een samenspel tussen werkgever en werknemer.

De werknemer:

- denkt bewust na over duurzame inzetbaarheid
- neemt initiatief en pakt kansen
- geeft aan wat nodig is voor een gezonde leef- en werkstijl
- zoekt naar manieren om te kunnen leren en (door)ontwikkelen



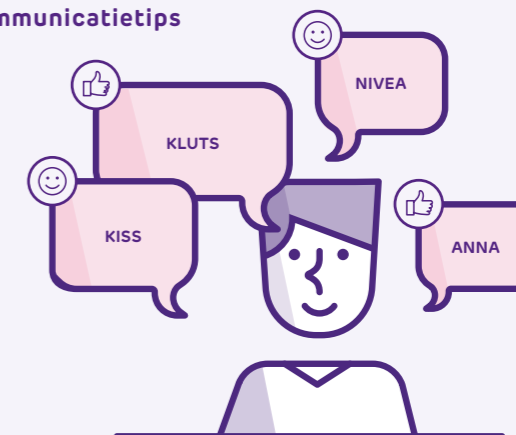
De werkgever stimuleert en ondersteunt de medewerker door te zorgen voor:

- gezonde arbeidsomstandigheden
- passende arbeidsvoorwaarden
- een prettig organisatieklimaat

✓ Voorwaarden voor een goede dialoog

- ↳ Zorg voor voldoende tijd.
- ↳ Maak connectie met de ander, check in voordat je in gesprek gaat.
- ↳ Er is gelijkwaardigheid tussen de gesprekspartners.
- ↳ Ieders bijdrage wordt serieus genomen. Luister, stel vragen om elkaar te begrijpen en vat samen.
- ↳ Er is bereidheid om open naar elkaar te luisteren.
- ↳ Ieder durft zijn mening te zeggen ook al is die mening afwijkend.
- ↳ Er is open communicatie: ook gevoelens worden gedeeld.
- ↳ Er is respect voor elkaars normen en waarden.
- ↳ Doel is samen verder te komen en te zoeken naar het gemeenschappelijke, houd je eigen oordeel in.

i Communicatietips



Neem **ANNA** mee - altijd navragen nooit aannemen

Maak je niet **DIK** - denk in kwaliteiten

KISS me - keep it short and simple

Raak de **KLUTS** niet kwijt - kijken, luisteren, (uit)vragen, toetsen en samenvatten

Gebruik **LSD** - luisteren, samenvatten en doorvragen

Smeer **NIVEA** - niet invullen voor een ander

Wees een **OEN** - open eerlijk en nieuwsgierig

Laat **OMA** (wat vaker) thuis - oordelen, meningen en adviezen



Motivatie en plezier

- Wat motiveert jou in de ochtend om aan het werk te gaan?
- Welk cijfer geef je jouw werkgeluk?
- In welke mate voel je de vrijheid om het werk uit te voeren zoals jij dat wilt?
- In welke mate krijg je de ruimte om je werk zelf te organiseren?
- Wat geeft jou energie in je werk?
- Ervaar je dat je erbij hoort in het team?
- Wat is de reden dat je hier ooit bent komen werken en zijn die factoren nog steeds aanwezig?
- Op welk gebied zou je meer verantwoordelijkheid willen dragen?
- Wat zou ik hierin kunnen loslaten als leidinggevende?
- Is er iets in je werk dat zoveel energie kost waardoor je ermee wilt stoppen? Wat is ervoor nodig om dit te veranderen?
- Wat ga jij doen om de komende jaren betrokken te blijven en met plezier je werk te doen?
- Wat zou ik als leidinggevende kunnen doen om jouw werkplezier te vergroten?



Mobiliteit en inzetbaarheid

- Wat betekent mobiliteit voor jou?
- Welke veranderingen zie jij de komende tijd in jouw werk?
- Wat zou jij nog willen ontwikkelen?
- Waar zie jij jezelf over vijf jaar?
- Als morgen je baan ophoudt te bestaan, wat ga je dan doen?
- Welke stappen ten aanzien van je werk wil jij nog zetten in de toekomst?
- Wat doe jij om jouw inzetbaarheid op de werkvloer optimaal te houden?
- Wat heb je daar voor nodig?
- Hoe bereid je je voor op veranderingen?



Vitaliteit en gezondheid

- Wat betekent gezondheid en vitaliteit voor jou?
- Voel je je over het algemeen vitaal en fit om je werk goed uit te kunnen voeren?
- Wat doe je om jezelf vitaal en gezond te houden?
- Zorg jij voor ontspanning? En hoe doe je dat in je werk?
- Hoe voel je je als je thuiskomt na een werkdag?
- Hoe ervaar je jouw balans tussen werk en privé?
- Welke factoren in je werk hebben een positieve invloed op jouw vitaliteit en gezondheid?
- Ervaar je belemmeringen in het werk die het moeilijk of zwaar maken?
- Zo ja, welke zijn dat dan en kunnen we die samen concreet maken?
- Wat zou jij hierin kunnen doen?
- En wat verwacht je van mij als leidinggevende hierin?
- Hoe zou jij jouw leefstijl willen omschrijven?
- Welke invloed heeft jouw leefstijl op je werk?
- Zijn er dingen die jij nodig hebt van mij of van de organisatie om vitaal en fit je werk te kunnen doen?



Kennis en vaardigheden

- Hoe kan je jouw kennis en vaardigheden inzetten?
- Welk deel van je werk is het meest uitdagend?
- Wat verdwijnt er aan kennis en vaardigheden als jij de organisatie verlaat?
- Welke nieuwe dingen heb je in je werk kunnen doen de laatste tijd?
- Word je voldoende gestimuleerd en gefaciliteerd om je te ontwikkelen?
- Wat zijn jouw wensen of doelen voor je eigen ontwikkeling? Hoe ga jij deze realiseren?
- Bied je werk voldoende uitdaging?
- Kun je de ontwikkelingen en veranderingen in onze organisatie en in je werk goed aan?
- Wat heb je van mij of van de organisatie nodig om te werken aan je ontwikkeling?

Bespreek ook:

- ✓ Zijn er voldoende mogelijkheden om binnen de organisatie aan duurzame inzetbaarheid te werken?
- ✓ Wat is er nodig om aan duurzame inzetbaarheid te werken?
- ✓ Welke mogelijkheden biedt de cao op het gebied van duurzame inzetbaarheid?
- ✓ Hoe kan een medewerker gefaciliteerd worden om aan duurzame inzetbaarheid te werken?

