

Dialoogkaart

de ondersteuning bij het inzetbaarheidsgesprek

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

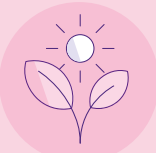


Het inzetbaarheidsgesprek gaat over kansen, uitdagingen en eisen in het werk én de behoeften van werknemers. Zo'n dialoog kan dus over van alles gaan, zolang het doel is het uitwisselen van ideeën en mogelijkheden. Hierbij is de input van leidinggevende en werknemer gelijkwaardig. Het is dus *geen* beoordeling.

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:



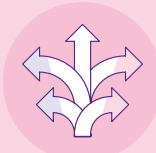
Vitaliteit en
gezondheid



Kennis en
vaardigheden



Motivatie en
werkplezier



Mobiliteit en
inzetbaarheid

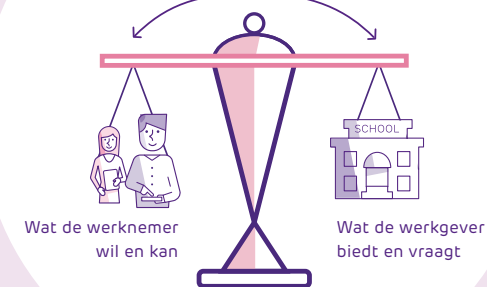
Waarom een dialoog?

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 dialoog over en balans tussen



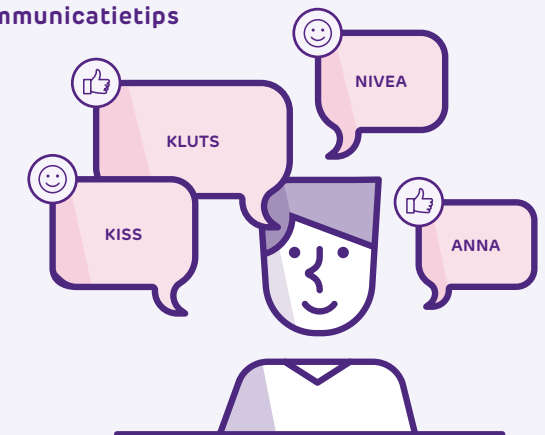
De werkgever stimuleert en ondersteunt de medewerker door te zorgen voor:

- 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.

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

Professionalisering en duurzame inzetbaarheid: hoe werkt het?

Goed onderwijs begint bij goed personeel. Daarom is het belangrijk dat onderwijsprofessionals zich blijven ontwikkelen en met plezier aan het werk blijven. In de CAO is hiervoor de regeling professionalisering en duurzame inzetbaarheid (PDI) opgenomen.

Elke medewerker ontvangt jaarlijks 123 PDI-uren en €525 PDI-budget naar rato van de werktijdfactor.

Deze middelen zijn bedoeld voor activiteiten die bijdragen aan:

- Vakbekwaamheid en professionele groei
- Gezond en plezierig werken, ook op de lange termijn
- Brede inzetbaarheid binnen en buiten de organisatie

Samen in gesprek

Door het voeren van het gesprek over professionalisering en inzetbaarheid bepaal je samen met de medewerker hoe de uren en het budget ingezet worden. Hoe wil je medewerker het zelf inzetten? Wat doet hij/zij zelf om inzetbaar te blijven? Maak samen concrete afspraken, bijvoorbeeld in een inzetbaarheidsplan of POP.

Bedenk hierbij dat iedere medewerker anders is. Persoonlijke ambities, levensfase, thuissituatie of persoonlijke omstandigheden (zoals jonge kinderen, mantelzorg, rouw of financiële zorgen) kunnen van invloed zijn op het werk. Maatwerk is dus essentieel. Bekijk wat nodig is om medewerkers goed te ondersteunen (goed werkgeverschap) en wanneer de uren worden ingezet worden.

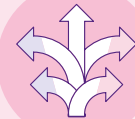


Lees de inspiratiefolder van VfPf voor meer informatie over de PDI regeling via vfpf.nl/pdi-regeling



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?

