

WEGWIJZER

DUURZAME

INZETBAARHEID

Welkom!

Duurzame inzetbaarheid gaat bij ons over **gezond werken, vooruit kijken** en **plezier houden**. Door *gezond te werken* voorkom je ziekteverzuim en uitval. Als iedereen met *plezier* werkt ontstaat er een goede werksfeer. Door *vooruit te kijken* blijf je werken aan vakmanschap en ontwikkeling.

Met deze instrumenten bieden we aanjagers om te beginnen of een doorstart te maken op de verschillende onderwerpen. Logischerwijs hebben alle instrumenten een vorm van gesprek voeren en in contact komen. Want uiteindelijk is duurzame inzetbaarheid iets wat ontstaat in samenwerking met het team en werkgever.

Deze wegwijzer is een samenwerking tussen Linxx en FNV Overheid. Wij wensen je veel plezier.

Ga snel naar de volgende pagina om aan de slag te gaan!

Leuk dat je aan de slag wilt met duurzame inzetbaarheid.

Je kan als veranderaar vanuit verschillende posities met duurzame inzetbaarheid aan de slag -- als werknemer, team of werkgever. Elke positie vraagt om een andere benadering. Bepaal dus vanuit welke positie jij aan duurzame inzetbaarheid werkt en kies een instrument.

Per instrument staat kort aangegeven wat het oplevert als je met dit instrument aan de slag gaat. Nieuwsgierig? Ga naar de overzichtskaarten, daar vind je per instrument meer informatie over de tijdsbesteding, moeilijkheidsgraad, aanpak en ervaring met het instrument.

Wil je meer weten en echt aan de slag met een instrument? Dan kun je met de QR-code hiernaast naar het online werkboek. Hier word je stap voor stap begeleid in de uitvoering.

**SCAN DE QR CODE OM NAAR HET
ONLINE WERKBOEK TE GAAN**





MEDEWERKER

1. ACTIEPLAN

CONCREET WORDEN IN PLAATS VAN
BLIJVEN PRATEN OVER GEWENSTE ACTIES

2. CHECK OP JE WERK-WIEL

EEN KORT EN KRACHTIG MOMENT
VAN ZELFREFLECTIE



TEAM

3. MINITEAMS

DAGELIJKS TERUGKERENDE
PROBLEMEN ZIJN OPGELOST

4. TEAMPLAN

DUIDELIJKE PROPOSITIE VAN HET TEAM
BINNEN DE ORGANISATIE

5. JOBCRAFT

VERSCHUIVING IN TAKEN EN ACTIVITEITEN
GEVEN ENERGIE EN WERKPLEZIER

6. SCHOONSCHIPSESSIE

SCHOON SCHIP GEMAAKT MET ALLE AFSPRAKEN EN
FRUSTRATIES UIT HET VERLEDEN

7. LEIDINGGEVEN – LEIDINGKRIJGEN

OPTIMALE SAMENWERKING TUSSEN
LEIDINGGEVENDE EN MEDEWERKER

8. TEAMSCAN

ZICHT OP DE MOGELIJKHEDEN OM IN-, DOOR-
EN UITSTROOM TE VERVERSEN

9. INZETBAARHEIDSGESPREK

EEN GEMEENSCHAPPELIJK BASIS TUSSEN MEDEWERKER
EN LEIDINGGEVENDE OM DE INZETBAARHEID TE
VERBETEREN

Leeswijzer

Onderaan elke kaart staat de
moeilijkheids-grad (op een schaal van
5) en de tijds-investering voor de
organisatie of deelnemer benoemd.

Scan de QR code op deze kaart en vindt
de uitgebreide beschrijving van het
instrument + de downloads



WERKGEVER

10. TOEKOMSTSESSIE

MEDEWERKERS PAKKEN ZELF REGIE OM
DUURZAAM INZETBAAR TE BLIJVEN

11. TOEKOMSTMARKT

MEER AANMELDINGEN VOOR DI ACTIVITEITEN
DIE JOUW BEDRIJF AL ORGANISEERT

12. LEIDINGGEVENDENSESSIE

LEIDINGGEVENDEN WERKEN SAMEN OM DUURZAME
INZETBAARHEID TE BEVORDEREN





ACTIEPLAN

IN HET KORT

Het actieplan zorgt ervoor dat deelnemers na een workshop of voortgangsgesprek in de actiestand komen en in beweging blijven.

**Maak een actieplan.
Want: inzicht zonder actie is waardeloos**

"Zorg dat medewerkers zelf een stap formuleren. Dan is het echt hun eigen plan en zijn ze het meest gemotiveerd om er ook iets mee te doen. En niet onbelangrijk: zorg voor goede opvolging!"

ROBIN COLARD

DETAILS

Opbrengst

In actie komen geeft energie. Als je stopt bij reflectie en alleen blijft praten over verandering, verandert er weinig. Het opschrijven van de actie zorgt voor scherper zicht op de doelen van medewerkers en de hulp die de werkgever kan bieden.

Aanpak

Het actieplan is een hulpmiddel om medewerkers zelf te laten denken over de actie die ze willen ondernemen.



Downloads

- Het actieplan om te printen
- De actieklapper om in te vullen



CHECK OP JE WERK -WIEL

2

DETAILS

Opbrengst

Stilstaan bij hoe het gaat op het werk wordt in de waan van de dag vaak overgeslagen. Door deze scan regelmatig aan te bieden help je medewerkers in de gaten te houden hoe het ervoor staat en kun je snel bijsturen waar nodig.

Aanpak

Het werkwiel kan door de medewerker zelf worden ingevuld. Verbind de uitkomsten altijd aan het maken van acties op punten die je graag verbeterd wil hebben.

Downloads

- Voorbeeldvragen voor werkwielen
- 4 voorbeeld-werkwiel en om te printen

IN HET KORT

Het werkwiel is een makkelijke en snelle tool om medewerkers stil te laten staan bij hoe ze in hun werk zitten. Je zet dit in voor een moment van reflectie. Het werkwiel kan individueel gebruikt worden, maar ook in groeps-sessies en gesprekken tussen medewerker en leidinggevende.

**Het werkwiel
geeft een snel en
duidelijk
overzicht van hoe
jij in je werk zit**

"Het werkwiel geeft grip en richting. Het kan op elk moment ingezet worden. Als medewerkers nieuwsgierig zijn waar het beter kan en als ze ontevreden zijn en iets willen veranderen."

ANNEKE BRUIN

Moeilijkheidsgraad ●●●●● Tijdsinvestering 15 minuten invullen



MINITEAMS

DETAILS

Opbrengst

Oplossingen zijn leuker dan problemen. Met miniteams wordt de expertise van medewerkers zelf serieus genomen.

Taaie, maar niet zulke complexe, problemen worden opgelost. Het zorgt voor oplossingsgericht denken, betere arbeidsverhoudingen en nieuwe samenwerkingsverbanden.

Aanpak

Een miniteamsessie wordt gefaciliteerd door een externe begeleider. Problemen worden op voorhand geïnventariseerd en gekozen. De sessies zelf zijn met de probleemhebber, maar ook met geïnteresseerde meedenkers.

Downloads

- Draaiboek
- Richtlijnen & Succesfactoren
- Voorbeeld uitnodiging

IN HET KORT

Miniteams is een methode die in een aantal stappen zorgt dat medewerkers met dagelijkse problemen oplossingen vinden. Je hebt in één bijeenkomst direct resultaat. Het kan binnen het eigen team of samen met andere probleemhebbers plaatsvinden.

**Met miniteams
wordt het
oplossingsgerichte
vermogen
aangesproken**

"Het is niet te geloven dat ik hier zo lang mee rondgelopen heb. Terwijl de oplossing zo makkelijk is. Ik doe graag weer mee met miniteams!"

"Wat een verfrissende methode! Kijken naar wat wél kan levert veel op. Ga ik thuis ook doen!"

DEELNEMERS MINITEAM

Moeilijkheidsgraad ●●●●○ **Tijdsinvestering** 1,5 uur per miniteam bijeenkomst



TEAMPLAN

DETAILS

Opbrengst

Het teamplan geeft een duidelijke richting en focus om samen beter te presteren. Je spreekt doelen af die er toe doen. Medewerkers weten beter waaraan ze bijdragen. Leidinggevendenden hebben een duidelijke focus en in kaart wat de toegevoegde waarde is van het team. En laat dit ook zien!

Aanpak

Samen met een procesbegeleider werk je in een paar teamsessies toe naar een helder, kritisch en concreet teamplan.

Downloads

- SWOT-Analyse
- Confrontatiematrix
- Teamplan

IN HET KORT

Het teamplan is een teamtraject waarbij je met elkaar een duidelijke propositie van het team neerzet. Je omschrijft de visie en de bijdrage van het team. Maar kijkt ook naar sterktes en zwaktes. Daar komen korte en lange termijn doelen uit voort die teamprestaties verbeteren.

Een duidelijke propositie van het team verbetert teamprestaties

"Het maken van een goed teamplan is een complex proces. Het is verstandig om een externe procesbegeleider in te schakelen, met verstand van inhoud, maar zonder belang. Neem een tijdspad van maximaal 3 maanden. Zo houd je de vaart erin."

PAUL - PETER KRUSE

Moeilijkheidsgraad ●●●●●○ Begeleider nodig: Ja



DETAILS

IN HET KORT

In een Job Craft sessie werken medewerker heel concreet toe naar het her-structureren van de eigen baan. De workshop is voor medewerkers die op zoek zijn naar verandering van de invulling van hun baan.

In een
jobcraftsessie
creëren
deelnemers hun
ideale taken-
pakket

Opbrengst

Deelnemers krijgen beter zicht op waar hun werk uit bestaat. Zo krijgen ze een goed beeld hoe ze het huidige werk weer aantrekkelijk kunnen maken. Werkgevers zien voordelen omdat de medewerker zijn of haar talent beter inzet en meer plezier haalt uit zijn werk.

Aanpak

Na een goede voorbereiding van de deelnemers werken ze tijdens een interactieve workshop toe naar een gewenst takenpakket.

"In deze workshop is het nodig om te werken in een veilige omgeving zonder aanwezigheid van de leidinggevende."

ROBIN COLARD

Downloads

- Uitnodiging deelnemers
- Competentie overzicht
- Draaiboek



SCHOONSCHIPSESSIE

DETAILS

IN HET KORT

Een schoonschipsessie is een teamgesprek om alle (oude) afspraken, beloftes, frustraties op tafel te krijgen en uit te spreken. Altijd met als doel om nu stappen te zetten en ze voorgoed uit te spreken of op te lossen.

Een schoonschipsessie werkt frustratie verlagend

"Voorwaarde voor succes is o.a. een open instelling van de leidinggevende. Er komen vaak een heleboel verwijten naar boven. Maar je kunt een grote slag maken. Ook vraagt het om durf van de medewerkers en de wil om te zoeken naar wat wél werkt"

ROBIN COLARD

Opbrengst

Resultaten worden met name behaald bij teams die een heel verleden met zich meezeulen met onduidelijke afspraken. Door alles wat op tafel ligt te bespreken en voor zover mogelijk op te lossen, worden frustraties weggenomen. Het team kan weer verder en er wordt gewerkt aan een basis voor vertrouwen en veranderbereidheid.

Aanpak

Faciliteer een goed voorbereide groepsessie. De sessie van 1 á 2 uur heeft een inventarisatiefase en oplossingsfase.

Downloads

- Voorbeeld resultaat
- Draaiboek

Moeilijkheidsgraad ●●●●● **Tijdsinvestering** Organisatie twee dagdelen. De sessie 1 a 2 uur



LEIDINGGEVER EN LEIDINGKRIJGER

IN HET KORT

Dit is een teamtraject die expliciet maakt wat optimaal werken verhindert. In plaats van de hiërarchische lijn te volgen geven we aandacht aan de samenwerkingsrelatie tussen medewerker (leidingkrijger) en leidinggevende.

Voor teams die onder druk staan en weinig tijd nemen om te kijken of ze nog de goede dingen doen

"Medewerkers en leidinggevenden moeten ervan doordrongen zijn dat eigen verantwoordelijkheid een belangrijk onderdeel van het werk is. Dat vraagt ruimte om fouten te maken en een leidinggever die wil coördineren in plaats van controleren."

ROBIN COLARD

DETAILS

Opbrengst

Het geeft zicht op de bijdrage die leidingkrijgers (medewerkers) geacht wordt te leveren en de context waarin ze dit meer gezamenlijk met de leidinggevende kunnen oppakken. Daarnaast geeft het een basis voor voor een betere en efficiëntere samenwerking.

Aanpak

Twee begeleiders begeleiden dit teamtraject. Ze bereiden voor, lopen mee en geven hun bevinden terug in een spiegelsessie.

Downloads

- Uitleg van het model
- Draaiboek spiegelsessie

Moeilijkheidsgraad ●●●●●

Tijdsinvestering

1 week voor de begeleiders (totale tijd verspreid over een aantal weken). 3 keer een uur teamsessie voor medewerkers en leidinggevende



TEAMSCAN MOBILITEIT

DETAILS

Opbrengst

Je vergroot de kans aanmerkelijk dat de teamdoelen echt gehaald worden. En er wordt met lol en motivatie samen aan gewerkt. De leidinggevende krijgt gestructureerd inzicht in zijn team en de ontwikkeling die hij met dit team voor ogen heeft.

Aanpak

De leidinggevende doorloopt een stappenplan met een 6-tal opdrachten om mobiliteitsvraagstukken helder te krijgen.

Downloads

- Aanpak teamscan mobiliteit inclusief 6 teamscan opdrachten

IN HET KORT

De teamscan mobiliteit helpt de leidinggevende om keuzes te maken op in-, door- en uitstroom gebied. Keuzes die bijdragen aan de ontwikkeling van het team en zorgen voor een toekomstbestendig team.

Met de teamscan mobiliteit neem je de ontwikkeling van een team actief ter hand

"Organiseer na het doen van deze scan een leidinggevende sessie (instrument uit dit handboek) om elkaar onderling te helpen met mobiliteitsvraagstukken en kansen.

ROBIN COLARD

Moeilijkheidsgraad ●●●●● Tijdsinvestering 1 dagdeel



INZETBAARHEIDSGESPREK

DETAILS

9

Opbrengst

Een gemeenschappelijke basis om als medewerker met ondersteuning van de leidinggevende de inzetbaarheid te verbeteren. De leidinggevende krijgt inzicht in hoe de medewerker in zijn werk staat: wat er goed gaat, wat er beter kan en waar de knelpunten zitten. Hierdoor kunnen problemen vroegtijdig worden signaleerd en worden aangepakt.

Aanpak

Individuele aanpak dat vraagt om coachende vaardigheden. Het werkboek biedt praktische ondersteuning.

Downloads

- Stappenplan inclusief planning, conceptmails en gespreksleidraad
- Inventarisatieformulier Inzetbaarheid

IN HET KORT

Het inzetbaarheidsgesprek is bedoeld om als leidinggevende en medewerker meer inzicht te krijgen in de factoren die van invloed zijn op de inzetbaarheid van de medewerker. Dit instrument biedt een leidraad voor het voeren van een inzetbaarheidsgesprek tussen leidinggevende en medewerker.

Het gesprek vraagt om een actieve en open houding van leidinggevende én medewerker

"In het inzetbaarheidsgesprek kwam ik erachter dat ik vooral veel dingen deed die ik goed kan, maar dat zijn niet altijd de dingen waar ik energie van krijg. Samen met mijn leidinggevende maakte ik afspraken hoe ik meer energie kan halen uit mijn werk en wat daar voor nodig is."

REACTIE DEELNEMER

Moeilijkheidsgraad ●●●●○ **Tijdsinvestering** 30 minuten voorbereiden, 1 uur gesprek

TOEKOMSTSESSIE

DETAILS

Opbrengst

Medewerkers pakken regie en beseffen dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun loopbaan. Na de toekomstsessie weten deelnemers waar ze staan als het gaat om werk. En deelnemers formuleren een eerste stap om concreet mee aan de slag te gaan.

Aanpak

Faciliteer een groepsessie waarin deelnemers zich veilig voelen om te reflecteren op zichzelf en hun werk. Resultaat zijn concrete acties waar mee aan de slag gegaan wordt.

Downloads

- Stappenplan inclusief planning, voorbereiding en nazorg
- Werkwiel, actieklapper en actieplan voor tijdens de toekomstsessie
- Hulpvragen voor facilitator

IN HET KORT

Een toekomstsessie is een groepsworkshop. Je kunt het zien als een APK voor de loopbaan.

Deelnemers reflecteren op hun huidige werksituatie. Zij bepalen hoe ze zich daartoe verhouden en wat ze willen voor de toekomst. Een toekomstsessie duurt 3 uur.

**Sta stil tijdens de
toekomstsessie
én kom in actie
op ontwikkeling
en werkplezier**

"Heel mooi om te zien hoe deelnemers vanuit hun eigen motivatie tot een actieplan komen. Dat deelnemers met elkaar kunnen sparren is ook zeker een meerwaarde!"

GIJSBERT BOGGIA

Moeilijkheidsgraad ●●●●● **Tijdsinvestering** Een dagdeel voorbereiding, dagdeel uitvoering

TOEKOMSTMARKT

DETAILS

Opbrengst

Meer aanmeldingen voor bestaande Duurzame Inzetbaarheids-activiteiten binnen de organisatie.

Aanpak

Het voorbereiden en uitvoeren van een toekomstmarkt vraagt om een kartrekker en een gezicht. De markt is ervaringsgericht en biedt inschrijvingsmogelijkheden voor de aangeboden activiteiten.

Downloads

- Inspiratielijst
- Uitnodiging medewerker & leidinggevende
- Werving teasers
- Stapplan

IN HET KORT

De toekomstmarkt is een markt waar alle thema's van duurzame inzetbaarheid aan bod komen. De markt is bedoeld om medewerkers te inspireren actie te ondernemen op hun duurzame inzetbaarheid.

**Weet waarom
vitaliteit
belangrijk is voor
jouw organisatie
en laat het
ervaren**

"Grijp de markt als vakbond aan als middel om met de werkgever samen op te zetten. De werkgever kan alle activiteiten op duurzame inzetbaarheid in het zonnetje zetten. Als vakbond vul je het aanbod aan met eigen activiteiten."

ANNEKE BRUIN

Moeilijkheidsgraad ●●●●●

Tijdsinvestering

30 uur voorbereiding als kartrekker, 1 dag voorbereiding en 1 dagdeel markt voor alle aanbieders



LEIDINGGEVENDE SESSIE

DETAILS

IN HET KORT

Een sessie met meerdere leidinggevenden gericht op het implementeren en activeren van duurzame inzetbaarheid door van werk-naar-werk te faciliteren.

Uniek is dat leidinggevenden samenwerken in plaats van zelf alles binnen het eigen team regelen en oplossen.

In deze sessie vind je oplossingen voor medewerkers die niet meer op hun plek zitten.

Voorwaarde voor succes is dat de leidinggevenden in de gelegenheid zijn om 'hun vorm' van duurzame inzetbaarheidspraktijk uit te voeren en worden niet tegengehouden door regels of budgetbeperkingen.

ROBIN COLARD

Opbrengst

Doordat leidinggevenden samen toewerken naar een duurzame inzetbaarheidspraktijk, krijgt het beleid handen en voeten in de praktijk. Ook kunnen nieuwe methoden makkelijker ingezet worden. Denk aan snuffelstages, gezamenlijke scholing, projecten etc.

Aanpak

Een groep leidinggevende wordt bij elkaar gebracht (na het doen van een eigen teamscan). Centraal staat de vraag: wat zou het betekenen als we goed samen werken?



Downloads

- Draaiboek

Moeilijkheidsgraad ●●●●● **Tijdsinvestering** Dagdeel van 3 uur

En nu?!

Dit werkboek is samengesteld door Linxx in samenwerking met FNV Overheid.

Het doel is om met deze instrumenten Duurzame Inzetbaarheid voor organisaties concreet te maken. Want sterke medewerkers leiden tot sterke organisaties.

Wij zijn erg benieuwd naar jouw ervaring met dit werkboek en de instrumenten! Ook verbeterpunten zijn welkom, want wij blijven graag doorleren.

Groeten,

Gijsbert Boggia (FNV Overheid), Sengul Sözen (FNV Overheid) en Team Linxx

E: gijsbert.boggia@fnv.nl

T: +31 65 37 48 82