

PROGRAMMA VDL

*Training
Inzetbaar zijn,
blijven of weer
worden*



ONZE VISIE OP INZETBAARHEID

Het motto van Hera is: *Verzuim is uit. Werkplezier is aan!* Ons ideaal is om verzuim te voorkomen en uiteraard waar het wel speelt op te lossen. Dit doen we door inzetbaar zijn, blijven of weer worden te benaderen vanuit de positieve psychologie, positieve gezondheid én vanuit talentmanagement, waarbij de volgende drie aspecten centraal staan:

- **Ambitie:** welke ambitie hebben medewerkers in hun werk (met en zonder gezondheidsklachten of een nare situatie)? Het gaat hierbij over willen.
- **Kwaliteiten:** benut de medewerker de juiste competenties en ervaring om het werk uit te kunnen (blijven) voeren. Het kunnen staat centraal.
- **Zuurstof:** is er voldoende zuurstof aanwezig binnen het team / bij de leidinggevende om het werk met plezier (weer) te kunnen verrichten? Hierbij draait het om de omgeving.

Het gesprek hierover noemen we ook wel het 'warm-zakelijke gesprek'. Warm op de inhoud, zakelijk op de boodschap. De context bij (voorkomen van) verzuim is belangrijk. Het gaat niet alleen over de verzuimende medewerker, het gaat ook over het team en de onderlinge verhoudingen die afwezigheid beïnvloeden. En het gaat over de leidinggevende en de manier waarop leiding wordt gegeven.

In alles wat we als Hera doen, staat het woord 'samen' centraal. Ofwel; leidinggevende en medewerker zijn *samen* verantwoordelijk voor het inzetbaar zijn, blijven of weer worden. Dit vraagt leiderschap van beiden. In geval van uitval wordt - samen met de bedrijfsarts en andere betrokken professionals - gezocht naar passend werk waarbij de talenten en mogelijkheden van de medewerker maximaal benut worden.



DE CONTEXT

Als Hera kijken we vanuit een brede context naar inzetbaarheid. Hierbij maken wij altijd gebruik van de metafoor van 'de kraan'. De kraan kent 4 fasen en we zullen ons vooral richten op fase 1) de toevoerlijn, 2) de kraan zelf en 3) de plas met water. Wat we hiermee bedoelen lees je hier:

- **Toevoerlijn** - alle medewerkers en hun talent, werkplezier en mogelijkheden om aan het werk te zijn.
- **Kraan** - alle mensen en activiteiten die invloed hebben op het dichtdraaien van de kraan, zodat medewerkers niet (langer durend) gaan verzuimen.
- **Plas met water** - al het verzuim dat er momenteel is, zowel kortdurend als langer durend.
- **Het meer** - al het verzuim dat langer duurt dan 2 jaar.

Kraan van inzetbaarheid





VOORSTEL TRAINING

Praktische informatie

Training:	Drie dagdelen van 2,5 uur met een tussenpoze van ca 2-3 weken per dagdeel
Opzet:	Elk dagdeel bestaat uit een voorbereidende opdracht, een klassikale sessie en een thuiswerkopdracht.
Deelnemers:	Maximaal 12 per groep
Programma:	Hieronder lichten we alle drie de dagdelen op hoofdlijnen toe. Op de volgende pagina hebben we de drie onderdelen concreter uitgewerkt.
Maatwerk:	We hebben graag vooraf contact om ervoor te zorgen dat we zoveel mogelijk aansluiten bij de behoeften van de organisatie.

Dagdeel I - de context

Doel:

Bewustwording over de kracht van preventie en talentgerichte benadering.

Opzet

- Voorbereidende vlog en teamanalyse opdracht
- Klassikale bijeenkomst van 2,5 uur
- Thuiswerkopdracht

Resultaat

Leidinggevendens weten na dit dagdeel het verschil tussen ziekte versus inzetbaarheid en verzuim en zijn zich meer bewust van welke gewenste gedragingen zij verwachten rondom verzuim en inzetbaarheid/. Ze hebben geleerd om vanuit een meer talengerichte benadering te kijken naar de inzetbaarheid van hun medewerkers.

Dagdeel II - leiderschap & warm zakelijk gesprek

Doel:

Inzicht in hun eigen rol als leidinggevende en hoe zij vanuit een warm zakelijke benadering maximale sturing kunnen geven aan het gedrag van medewerkers. We gaan vooral aan de slag met hun eigen casuïstiek en praktijkuitdagingen. Ook de samenwerking bij verzuim komt aan bod, o.a. de bedrijfsarts en verzuimadviseurs, -coördinatoren en HR.

Opzet

- Voorbereidende casus opdracht
- Klassikale bijeenkomst van 2,5 uur
- Thuiswerkopdracht

Resultaat

Enthousiaste leidinggevendens die warm zakelijk kunnen sturen op preventie & verzuim, helderheid over gewenst gedrag en een eerste aanzet tot het maken van een (persoonlijk) plan van aanpak.

Dagdeel III - (motiverende) gesprekstechnieken

Doel:

Praktische tips en handvatten voor gespreksvoering en communicatie met medewerkers. Tijdens dit dagdeel gaan we veel oefenen.

Opzet

- Voorbereidende opdracht ladder van gedrag
- Klassikale bijeenkomst van 2,5 uur
- Afronding en borging

Resultaat

Leidinggevendens hebben voldoende vaardigheden ontwikkeld om ook preventief het warm zakelijke gesprek aan te gaan met hun medewerkers. Daarbij weten ze op welke vaardigheden ze zich verder moeten ontwikkelen om te groeien in hun rol als leidinggevende.



OPZET TRAINING INZETBAARHEID EN VERZUIM

De aanpak van #Hera is pragmatisch en actiegericht. Onze uitdaging is om op een leuke manier de bewustwording van leidinggevenden te vergroten op het gebied van inzetbaar zijn, blijven of weer worden. De training die we voor VDL voor ogen hebben ziet er als volgt uit:



Dagdeel I - Mindset & bewustwording

- Ziekte versus inzetbaarheid en verzuim
- Gewenst gedrag voor, tijdens en na verzuim
- Talentgericht leren kijken naar je medewerkers

Naast een heldere uitleg over de theorie gaan we vooral aan de slag met de thuiswerkopdracht van de deelnemers. We brengen het gesprek over verzuim, inzetbaarheid en gedrag op gang om uitgebreid stil te staan bij de teamanalyse opdracht van de deelnemers. Iedereen krijgt de kans om de eigen kijk op verzuim en inzetbaarheid en de praktijkervaringen te delen. Met korte oefeningen en stellingen zullen we op een praktische wijze het onderwerp verder uitdiepen.



Dagdeel II - Rollen en verantwoordelijkheden en warm zakelijk leiderschap

- Samenwerken bij verzuim met de bedrijfsarts, HR en de verzuimafdeling
- Inzicht in de eigen rol en stijl van leidinggeven
- Tips en praktische handvatten over warm zakelijke gespreksvoering

Tijdens dit dagdeel gaan we in op de taken, rollen en verantwoordelijkheden bij verzuim waaronder ook de samenwerking met de bedrijfsarts en verzuimadviseurs en -coördinatoren en HR. Vervolgens gaan we aan de slag met warm zakelijk leidinggeven. We vragen de deelnemers om de eigen (voorbereidende) praktijkcasuïstiek te delen en daar gaan we mee oefenen. Iedereen wordt actief betrokken bij deze opdracht. We vragen de deelnemers bijvoorbeeld om op elkaar feedback te geven en of juist te observeren op feitelijkheden. Waar nodig zullen we steeds terug grijpen naar wat besproken is tijdens dagdeel I.



Dagdeel III - Casuïstiek bespreken en gesprekstechnieken

- Inzicht in de eigen ontwikkelpunten in gespreksvoering
- Versterken van gespreksvaardigheden en communicatie

Ter voorbereiding op deze dag worden de deelnemers gevraagd om aan de hand van een hele praktische tool na te denken over één ontwikkelpunt mbt hun gespreksvaardigheden. Deze voorbereiding gebruiken we om de deelnemers op een positieve en leuke manier uit te dagen om te oefenen op die vaardigheden die ze willen ontwikkelen. We sluiten dit dagdeel af met een format plan van aanpak waarin leidinggevenden gevraagd worden om een plan te maken om binnen hun eigen team inzetbaarheid en werkplezier te verhogen.

'Grote dingen worden nooit door één persoon gedaan'

- Steve Jobs -



www.hera.nl | hallo@hera.nl | KVK 74067494