

1. Aanbevelingen per levensfase

Eén van de onderdelen van het programma Overstag is het ontwikkeltraject Sterk in je Werk. De organisaties die aan dit traject hebben deelgenomen, hebben het traject geëvalueerd. Per levensfase hebben zij inzichten en aanbevelingen richting de organisatie geformuleerd. Een samenvatting van deze belangrijkste tips staan in onderstaande tekst vermeld. Eerst komen de algemene tips aan de orde, gevolgd door de tips per levensfase. Laat je inspireren!

2. Algemene tips

- Belangrijk voor deelname is dat deelnemers intrinsiek gemotiveerd zijn en vrijwillig deelnemen. Een gedwongen deelname werkt averechts.
- De workshop is geschikt voor alle leeftijdscategorieën, een gemêleerde groep, bestaande uit verschillende levensfasen heeft de voorkeur.
- Maak cursusaanbod inzichtelijk op het intranet (jaarplanning).
- Stel locatieteams samen o.b.v. verschillende levensfasen.
- Deel de ervaringen van deelnemers met andere medewerkers, bv. Via intranet.
- Erkenning en waardering is in elke fase belangrijk.
- Medewerkers hebben behoefte aan reflectie op hun loopbaan in relatie tot hun levensfase en opleiding.
- Medewerkers willen zelf een actieve rol vervullen, maar zijn onbekend met wat, hoe en of je iets mag vragen aan de organisatie.
- Het is zinvol medewerkers in groepen na te laten denken over hun loopbaan, maar de groepsamenstelling wat betreft denk- en opleidingsniveau dient zo homogeen mogelijk te zijn.
- Blijf diverse doelgroepen in trainingen zetten (directe zorg en ondersteunende diensten bij elkaar).
- Let op behoud/stabiliteit.
- Flexibiliteit blijft belangrijk.
- Maak toekomst bespreekbaar vanuit kracht van medewerkers (i.p.v. ambities).
- Blijf als leidinggevende aandacht geven en blijf je medewerker zien.

- Kijk uit voor verveling/automatische piloot werken (mogelijk training).
- Geef regie aan medewerker en maak hem bewust van de regie die iemand zelf heeft.
- Medewerker zijn van gehele organisatie / alle lagen denk aan parallel processen
- Laat het als een olievlek werken
- 1 dag training en 1,5 dag terugkomdag lijkt genoeg.
- Herhaling, vasthouden – hoe geef je de borging vorm?
- Team-breed oppakken (niet individueel)
- Compas en PDCA-cyclus samenvoegen
- Terug laten komen in het periodiek jaargesprek

Hoewel de accenten in de diverse levensfasen anders liggen, valt er ook een rode draad door alle levensfasen te trekken.

- Investeer in de ontwikkeling van alle medewerkers in alle levensfase.
- Maak meer gebruik van talenten van medewerkers.
- Coaching en aandacht vanuit de leidinggevende is in alle levensfasen belangrijk, maar de inhoud is anders.
- Zorg dat medewerkers zelf in beweging komen en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen inzetbaarheid.
- Zorg voor een goede planning & roostering.

2.1 Tips starters

- Vast contactpersoon (mentor) bij aanvang dienstverband
- Vast contract minder van belang, uitdaging en afwisseling des te meer
- Doel aanvang traject SIJW was niet bij iedereen duidelijk.
- E-learning
- Eerder scholing aanbieden bij ander type cliënten
- Hebben veel aan directe teamleden
- Advies t.b.v. starters: goede begeleiding, een vast aanspreekpunt
- Aandacht voor ontwikkeling
- Sollicitatieprocedures moeten transparant zijn
- Vacatures stellen voor projecten/werkgroepen

- Mobiliteitstraject: instrument waarbij zichtbaar is wat er aan projecten/ontwikkelingen zijn. Welke competenties zijn er? Wie bezit welke specifieke competenties?
- Bewustwording medewerkers
- In elkaars keuken kijken
- Competentie-etalage
- Van beheersen naar mogelijkheden
- Beweging door organisatie en medewerker
- Ontwikkelkansen geven
- Flexibel zijn als starter
- Netwerken/samenwerken
- Coaching is belangrijk
- Koppeling aan jaargespreek
- Combi-banen (ervaring delen en opdoen)
- Competentiemeter
- Ruimte geven om verantwoordelijkheid te leren nemen (coaching nodig)
- Clusterbreed werken om ervaring op te doen
- Goede begeleiding → mentorschap
 - Ervaringen tussen levensfasen uitwisselen
 - Steun verwerken ervaringen
 - Advies voor (werk)situaties
- Ontmoetingen organiseren waarbij starters elkaar ontmoeten en ervaringen uitwisselen. Workshop voor starters waarin persoonlijke vaardigheden ontwikkeld worden. Starters zelf thema's laten kiezen, te denken valt aan:
 - balans werk/privé
 - onderhandelen
 - Assertiviteit
 - Professionaliteit
 - mentale weerbaarheid

- Loopbaanontwikkeling stimuleren: gesprekken met mentor of leidinggevenden, loopbaanpaden (ontwikkelen) vanuit de organisatie.
- Ideeën van starters benutten en de wens om mee te mogen doen. Zet actief medewerkers in voor het oplossen van organisatievraagstukken door middel van een projectgroep. Maandelijks staat een concreet vraagstuk centraal, waarvoor jonge medewerkers samen met de organisatie oplossingen bedenkt.
- Trainingen en opleidingen faciliteren
 - Persoonsgebonden opleidingsbudget
 - Traineeships
 - Meeloopdagen
- Leer- & ontwikkelkansen, waardering & ondersteuning vanuit de leidinggevende, zekerheid over contract & uren.

2.2 Tips spitsuur

- Kleinere groepen tijdens workshop SIJW
- Positieve benadering
- Je leert elkaar zo goed kennen, dit werkt door op de werkvloer
- Positieve benadering
- Houdt van veranderingen
- Flexibiliteit in werktijd
- Meditatie uit aanbod of later in het traject inzetten
- Andere fase dan andere fases
- Combinatie werk en privé
- Tijdig rooster plannen
- Ambities anders ingeschat
- Thuiswerken
- Verschillen tussen afspraken en werkelijke uitvoering (bijv. roosterbeleid)
- Mobiliteitsplan uitvoeren
- Uitdragen roosterbeleid

- Blijf cursus SIJW aanbieden, eventueel ook via open aanbod.
- Rooster tijdig bekend en vast, erkenning & inzet op basis van talenten, coaching van leidinggevende, gesprekken over toekomst, kennisuitwisseling met anderen, duobanen creëren bijvoorbeeld combinatie woonvorm & activiteitencentrum, zorgdragen voor een goede werk-privé balans.

2.3 Tips stabilisatie/senior

- Kan stapje terug doen door opname PBL-uren
- Herstel tussen diensten duurt langer
- Door andere doelgroepen (verslaving) eerder scholing aanbieden, nu reactief
- Levensfase van belang voor elke medewerker
- Elke levensfase heeft zijn eigen kwaliteit
- In de stabilisatiefase moeten medewerkers ook gevraagd worden voor zaken want soms te bescheiden om uit zichzelf te komen
- Positief om een mix van alle levensfasen in je team te hebben
- Kracht uit elke levensfase halen
- Starters zijn mondig genoeg om feedback te geven aan senior
- Medewerkers moeten vaak naar het werk komen om aan je uren te komen daardoor voelt het als minder vrije tijd
- Cursus verder uitrollen in de organisatie
- Inzichtelijk maken van vraag en aanbod
- Delen van cursus in je teambuilding-dag?
- Als je als individu meedoet aan deze workshop leer je meer van de ervaringen van anderen (dit is minder als je met je eigen team mee zou doen)
- Cursus preventief inzetten, bv al in de startersfase
- Zeker zijn van wat te bieden (zelf)
- Stabiël naar balans
- Regie nemen en houden
- Oog voor kwaliteiten naar duurzaam inzetten
- Wens breder te kijken dan eigen werkplek
- Uitgaan van wat te bieden (i.p.v. niet meer te bieden).
- Herplaatsingslijsten en boventallig vervangen door "in de aanbieding"
- Openheid tussen teams, bijvoorbeeld via "bonuskaarten"

- Jaargesprek benutten voor “fases”
- Eigen verantwoordelijkheid medewerker bevorderen.
- Open staan voor oriëntatie (laten kijken in elkaars keuken, gastvrijheid, ontvangen en laten gaan)
- Gebruik de ervaring van deze werknemers en vertrouw op hun integriteit en kennis van zaken. Inventariseer al hun kwaliteiten en mogelijkheden die zij in hun loopbaan hebben opgebouwd en maak daar gebruik van: coaches, workshops geven.
- Topdown aansturen kan leiden tot demotivatie of conflicten.
- Houdt in de gaten dat werk en privé in de balans zijn.
- Laat de senior meedenken in het oplossen van problemen of veranderingen van situaties.
- Blijven investeren in ontwikkeling door organisatie en medewerker, gezondheidsbewaking, gebruik maken van aanwezige talenten, loopbaan oriëntatie.
- Senior koppelen aan starter, zekerheid t.a.v. contract/werk, blijven investeren in ontwikkeling.