

Veel animo pilot 'Werken aan je toekomst'

Vier medewerkers van het ministerie van Veiligheid en Justitie delen hun ervaringen



De pilot van het traject Werken aan je toekomst zit erop. Proeftuin van dit traject van het A+O fonds Rijk was de directie P&O van het ministerie van Veiligheid en Justitie (VenJ). En de proef is geslaagd. Bijna vijftig medewerkers deden mee en het traject wordt uitgebreid naar het DG Politie van hetzelfde ministerie. Vier deelnemers over 'Werken aan je toekomst'.

De vier deelnemers, Jan-Peter Kuiper (38), Erik Louwersheimer (61), Els Abma (31) en Elfie Raats (61), hadden allemaal hun eigen redenen om mee te doen aan het traject 'Werken aan je toekomst'. Maar over één ding zijn ze het eens: 'Volg dit traject als je de kans krijgt!'. Jan-Peter, adviseur van de plaatsvervangend secretaris-generaal (pSG), vond de aanpak van het

organisatieadviesbureau dat het traject verzorgt, zelfs zo goed dat hij hun verhaal ter inspiratie naar een ander bureau heeft gestuurd. 'Ik had op dat moment ook een assessment lopen bij dat andere bureau, maar hun uitkomsten waren zo abstract, zo weinig persoonlijk, terwijl DynaVision echt van mens-tot-mens werkt. Hun aanpak werkt en draagt bij aan je persoonlijke ontwikkeling. Dat moest ik gewoon met dat bureau delen.'

Traject Werken aan je toekomst

Het traject Werken aan je toekomst is een project van het A+O fonds Rijk. Het doel is om medewerkers bewust te maken van het belang van duurzame inzetbaarheid om op die manier de werkzekerheid te vergroten. Medewerkers die aan het traject deelnemen doen dit op individuele basis waarbij zij op zoek gaan naar antwoorden op vragen als 'Wie ben ik en wat zijn mijn sterke punten?', 'Hoe kan ik mij het beste presenteren?', 'Wat zoek ik in een baan?' en 'Wat past bij mij?'. Na afloop van het traject hebben de deelnemers inzicht gekregen in de mogelijkheden om zelfbewust stappen te zetten om de duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid te vergroten én hebben zij praktische handvatten om die stappen in de toekomst te kunnen zetten. Hierdoor neemt de mobiliteit van medewerkers toe.

Veilige omgeving

Om tot groter zelfinzicht te komen, start het traject Werken aan je toekomst met een gedragstoets. Deze bestaat uit dertig vragen waaruit een persoonlijk profiel kan worden opgemaakt. Dit gebeurt aan de hand van het DISC-model waarbij de letters D, I, S en C vier persoonlijkheidsstijlen vertegenwoordigen; dominant, invloedrijk, stabiel en consciëntieus. In een persoonlijk feedbackgesprek met een van de twee trainers wordt de uitkomst van de toets besproken. 'En dat gesprek heb ik als heel erg prettig ervaren', vertelt Elfie, adviseur. 'De trainer stelde mij tijdens het feedbackgesprek direct op mijn gemak waardoor ik mij echt vrij voelde om de uitkomsten van de toets te bespreken. Nu waren deze voor mij ook niet wereldschokkend, en zit ik wat betreft mijn functie en werkzaamheden echt op de goede plek, maar ik vond het heel fijn om te merken dat de sfeer goed en veilig was. Ook met het oog op collega's waarvan de gedragstoets misschien wél verrassingen opleverde of voor collega's die niet op hun plek zitten en worstelen met de volgende stap in hun loopbaan.' De uitkomsten van de toets en het gesprek hebben



Jan-Peter Kuiper

Jan-Peter wel aan het nadenken gezet over zijn werkzaamheden en talenten. 'Ik teken, schrijf en maak muziek in mijn vrije tijd. Tijdens het traject ben ik tot inzicht gekomen dat ik ook tijdens mijn werk meer ruimte moet creëren voor de creatieve kant van mijn persoonlijkheid. Gelukkig is die ruimte er binnen het ministerie en de overheid. Maatschappelijke thema's vragen namelijk vaak om creatieve oplossingen en niet alleen om droog beleid. De komende periode ga ik kijken welke stappen ik moet zetten om meer creativiteit in mijn werk te krijgen.'

Als er één schaap...

In totaal hebben bijna vijftig medewerkers van de directie P&O (DP&O van het ministerie van VenJ) aan de pilot van het traject Werken aan je toekomst deelgenomen. Deelname was vrijwillig en iedereen kon zich voor het traject opgeven. Zoals in elke organisatie en sector, zijn er de voorlopers; medewerkers die direct nieuwsgierig zijn, de meerwaarde van iets

inzien en zich meteen aanmelden. Bij DP&O was dat niet anders. Het enthousiasme van de groep voorlopers heeft er wel toe geleid dat meer en meer medewerkers interesse begonnen te tonen voor deelname aan het traject. Senior P&O-adviseur Els: 'Ja, dat was leuk om te merken. De groep collega's die minder makkelijk in beweging komt, werd aangestoken door het enthousiasme van de voorlopers. Als een kleine olievlek breidde 'Werken aan je toekomst' zich uit. Meer en meer collega's meldden zich aan. En dat er dan voorlopers en volgers zijn, maakt helemaal niet uit. Uiteindelijk gaat het erom dat zo veel mogelijk mensen de kans krijgen een dergelijk traject te volgen. En dat is met bijna vijftig medewerkers goed gelukt.'

Twee workshops

'Na de gedragstoets en het feedbackgesprek volgden twee workshops. Die beiden heel verschillend waren', vertelt Els. 'De eerste workshop was een vervolg op de gedragstoets, maar nu keek je naar je eigen gedrag in verhouding tot collega's en je functie. Dat gaf echt een verdere verdieping van het inzicht of jouw functie bij je profiel past of niet. Belangrijk om



te weten als het om duurzame inzetbaarheid gaat. De tweede workshop was meer gericht op mobiliteit en heel praktisch van opzet. Daarin hebben we onder andere gekeken hoe je een LinkedIn-profiel aanmaakt, een elevator pitch oefent en een CV opstelt. Ogenschijnlijk simpele onderwerpen, maar waar nog veel fouten in worden gemaakt. Denk bijvoorbeeld aan een vakantiefoto als profielfoto op een zakelijke website als LinkedIn of een tekst vol spelfouten.' Erik en Elfie

V.l.n.r.: Els Abma, Erik Louwersheimer en Elfie Raats

hebben niet aan de tweede workshop deelgenomen. Jan-Peter wel, maar die was er niet zo van onder de indruk. 'Daar was het ook een pilot voor, maar ik vond dat er te veel onderwerpen in korte tijd werden behandeld. Mijn advies zou zijn om de tweede workshop modulair aan te bieden. Dus wie over LinkedIn wil leren gaat daar mee aan de slag en degene die een goede CV wil leren schrijven, stort zich daar op. Ikzelf had graag meer tijd besteed aan de elevator pitch; hoe presenteer ik mezelf in dertig seconden.'

Individu versus team

Het traject Werken aan je toekomst is een individueel traject, maar dat betekent niet dat het niets kan opleveren voor een team, of zelfs een afdeling. 'Dat kan het wel', zegt Erik, teamcoördinator Personeels Service Center. 'Met dat doel heb ik dit traject ook gevolgd nadat een aantal van mijn medewerkers die het traject hadden gevolgd, vroegen of we hier niet iets gezamenlijk mee konden doen. Zo hebben we het inzicht dat het traject je eigen gedrag gebruikt om elkaar als team beter te leren kennen en slagvaardiger te worden.'

Aanrader

Els: 'Ik kan het iedereen aanraden om deel te nemen aan dit traject. Binnen het grote aanbod van dit soort trajecten, is dit er echt een om te overwegen. Dat komt vooral door de variatie binnen het traject, die bestaat uit de gedragstoets, feedbackgesprek, twee workshops en een individueel gesprek met actieplan, én de snelheid waarmee je jezelf leert

kennen en vervolgens stappen leert zetten om je eigen toekomst vorm te geven. Ik heb overigens ook al managers geadviseerd om een aantal medewerkers deel te laten nemen. En zal het traject zeker blijven overwegen als ik als senior P&O-adviseur de vraag krijg hoe je aan je toekomst kunt werken.'

Uitbreiding Werken aan je toekomst

Na de succesvolle pilot, waaraan bijna vijftig medewerkers van DP&O van het ministerie van Veiligheid en Justitie (VenJ) hebben deelgenomen, wordt het traject 'Werken aan je toekomst' uitgebreid naar andere organisaties binnen VenJ. Aan het einde van dit jaar zullen naar schatting circa 80 medewerkers van het directoraat-generaal Politie het traject hebben gevolgd. Hoewel het doel van het traject onveranderd is, namelijk medewerkers bewust maken van het belang van duurzame inzetbaarheid om zo de werkzekerheid te vergoten, pakt het DG Politie het werven van deelnemers anders aan dan dat DP&O dat heeft gedaan. Het DG Politie heeft de werving in eerste aanleg gericht op de medewerkers die zich niet zo snel zouden opgeven voor dit traject, maar voor wie werken aan duurzame inzetbaarheid wel belangrijk is. Vanaf de start van het traject hebben zich echter ook anderen - door het enthousiasme van de eerste groep medewerkers aangestoken- actief aangemeld. Deelname aan het traject is niet verplicht, maar gebleken is wel dat een actieve, enthousiaste en persoonlijke benadering een grote groep medewerkers over de streep trekt om mee te doen.