



# Coach leidraden eigen regie

## **Wat is duurzame inzetbaarheid?**

Duurzame inzetbaarheid is er op gericht om medewerkers tot hun pensioen gezond, gelukkig en betrokken aan het werk te houden. De medewerkers kunnen omgaan met veranderende functie-eisen, zijn flexibel, gemotiveerd en gezond. Dit heeft een positieve invloed op het carrière succes van medewerkers.

*Stimuleer eigen regie op duurzame inzetbaarheid; leefstijl, leren en loopbanen*

Eigen regie op duurzame inzetbaarheid betekent dat de medewerker:

- leert en zich ontwikkelt. De medewerker blijft bij in het vakgebied en leert en ontwikkelt de benodigde kennis en vaardigheden.
- loopbaanstappen zet. Om ervoor te zorgen dat de wensen en competenties blijven aansluiten is het soms nodig loopbaanstappen te zetten naar een andere functie.
- een gezonde leefstijl heeft. Door te werken aan een gezonde leefstijl is de kans groter dat de medewerker gezond aan het werk blijft. Dit is zowel lichamelijk als mentaal.

*Wat is eigen regie?*

De medewerker is zelf verantwoordelijk om te werken aan duurzame inzetbaarheid.

Dit betekent dat hij/zij:

- bewuste keuzes maakt;
- tot actie overgaat;
- verantwoordelijkheid hierin neemt.

## **Hoe ga je hier mee aan de slag in je bedrijf?**

Duurzame inzetbaarheid is een gedeeld belang. De medewerker en de werkgever hebben daarom een gedeelde verantwoordelijkheid.

De rol van de werkgever:

- de organisatie informeert zowel medewerkers als leidinggevenden.
- de leidinggevende informeert, stimuleert, helpt, vertrouwt, faciliteert en gaat en blijft in gesprek met de medewerker.

In de gesprekken kun je de Coach leidraden eigen regie gebruiken. Het gaat om regie nemen op 2 gebieden. Dit zijn leren en ontwikkelen en loopbaanstappen.

## **Hoe evalueer je het proces van eigen regie op duurzame inzetbaarheid?**

In tussentijdse voortgangsgesprekken zoals functioneringsgesprek, planningsgesprek met je medewerker bereid je je samen voor op de voortgang, ideeën en acties van deze thema's en maak je samen (vervolg) afspraken.



# Coach leidraad - leren en ontwikkelen

Deze coach leidraad kan je gebruiken om een deelnemer in beweging te brengen op het thema 'leren en ontwikkelen'. Het is gericht op vijf principes: weten, willen, kunnen, durven en mogen.

## WETEN

### Je werk

- Waar loop je tegenaan in je werk?
- Wat vind je leuk in je werk? Wat levert je energie op?
- Wat kost je energie in je werk?
- Hoe gaat je werk de komende tijd veranderen?
- Welke taken die je nu doet kunnen in de toekomst mogelijk gaan verdwijnen?
- Welke nieuwe taken zouden er in de toekomst mogelijk bijkomen?

### Je kennis en vaardigheden

- Heb je op dit moment genoeg kennis en vaardigheden om je werk uit te voeren?
- Heb je in de toekomst ook nog genoeg kennis en vaardigheden om je werk uit te voeren?
- Welke kennis en vaardigheden moet je ontwikkelen om in de toekomst je werk ook nog goed te kunnen doen?
- Op welke manier leer jij het beste?
- Weet je dat je zelf je eigen ontwikkeling kunt vormgeven? (Je bent nooit te jong om te leren, je kan meer dan je denkt)

### Je talenten

- Wat zijn je talenten?
- Zet je die ook in in je werk?
- Welke talenten wil je nog (meer) inzetten in je werk?

## WILLEN

- Wat zou je willen leren in je werk?
- Wat zou het je opleveren? (lonkend perspectief)
- Wat zou het je morgen al op kunnen leveren?
- Wat zou het je volgende week al op kunnen leveren?
- Wat zou het je volgend jaar op kunnen leveren?
  - Wat zou er gebeuren als je het niet doet?
  - Wil je het echt zelf, of moet het eigenlijk van iemand anders?
  - Welke tijdsinvestering wil je doen om dit te realiseren?
  - Ben je bereid zelf te investeren in eventuele kosten van leren en ontwikkelen? Zo ja, wat is haalbaar?

## KUNNEN

- Weet je op welke manier je dat zou kunnen doen?
- Wat zou je morgen al anders kunnen doen?
- Denk je dat je het kan? (bijvoorbeeld: leren van nieuwe kennis, leren omgaan met een nieuw apparaat of nieuwe technologie)
- Hoe zouden anderen jou hierbij kunnen ondersteunen?

### **DURVEN**

- Durf je het ook?
- Voel je je veilig om het te doen? (bij je leidinggevende/team/totale organisatie)
- Voel je het vertrouwen om het te doen? (vanuit je leidinggevende/team/totale organisatie)
- Zo niet, wat heb je nodig om je wel veilig te voelen, of het vertrouwen te krijgen?

### **MOGEN**

- Mag je het van jezelf? Gun je het jezelf?
- Voel je je gesteund?
- Heb je genoeg ondersteuning of hulp vanuit je bedrijf? Wie kan je nog meer ondersteunen?
- Heb je genoeg ondersteuning of hulp vanuit thuis/privé? Wie kan je nog meer om steun of hulp vragen?



# Coach leidraad - loopbaanstappen zetten

Deze coach leidraad kan je gebruiken om een deelnemer in beweging te brengen op het thema 'loopbaanstappen zetten'.

Het is gericht op vijf principes: weten, willen, kunnen, durven en mogen.

## WETEN

- Wat is de reden van je wens tot verandering?
- Welke wens heb je concreet?
- Wat zijn je plannen voor je loopbaan?
- Wat wil je over 5 jaar bereikt hebben, wat over 10 jaar?
- Hoe past de wens die je nu hebt voor het maken van een loopbaanstap (in/extern, zijopwaarts) in deze plannen?
- Welke kennis en vaardigheden zou je moeten ontwikkelen voor het maken van de door jou gewenste loopbaanstap?
- Op welke manier leer jij het beste?
- Weet je of jouw werkgever en/of je omgeving je wens ondersteunen?
- Op welke manier wil je vorm geven aan de gewenste loopbaanstap? (denk hierbij ook aan tijd, energie, kosten, werk-privé balans)?
- Is de stap die je wil gaan maken haalbaar? Denk aan werk-denkniveau, instroomeisen opleiding, opdoen van relevante werkervaring, etc.?
- Welke talenten zou je nog (meer) in willen zetten in je werk?

## WILLEN

- Waarom wil je een loopbaanstap zetten? (intrinsieke motivatie)
- Wil je het echt zelf, of moet het eigenlijk van iemand anders?
- Welke tijdsinvestering wil je doen om deze stap te nemen? Denk aan het volgen van een opleiding naast je huidige baan, de combinatie van werk en privé, etc.?
- Ben je bereid zelf te investeren in de kosten van een eventuele opleiding?  
Zo ja, wat is haalbaar?
- Wat gaat het je kosten (tijd-energie-geld) en wat zal het je opleveren?  
(lonkend perspectief)

## KUNNEN

- Durf je het ook?
- Voel je je veilig om het te doen? (bij je leidinggevende/team/totale organisatie)
- Voel je het vertrouwen om het te doen? (vanuit je leidinggevende/team/totale organisatie)
- Zo niet, wat heb je nodig om je veilig te voelen of het vertrouwen te voelen?

## DURVEN

- Durf je het ook?
- Voel je je veilig om het te doen? (bij je leidinggevende/team/totale organisatie)
- Voel je het vertrouwen om het te doen? (vanuit je leidinggevende/team/totale organisatie)
- Zo niet, wat heb je nodig om je veilig te voelen of het vertrouwen te voelen?

## **MOGEN**

- Mag je het van jezelf? Gun je het jezelf?
- Voel je je gesteund?
- Heb je genoeg ondersteuning of hulp vanuit je bedrijf? Wie kan je nog meer vragen voor ondersteuning?
- Heb je genoeg ondersteuning of hulp vanuit thuis/privé? Wie kan je nog meer vragen voor ondersteuning?

**ACHTERLIGGENDE MODELLEN** Deze coach leidraad is gebaseerd op het conceptueel model '5x3x2 voor eigen regie' van de samenwerkende O&O organisaties en hun sociale partners, ontwikkeld in samenwerking met o.a. TNO, HAN en Windesheim. Voor elk van de 3 gedragsclusters in het model (leren en ontwikkelen, loopbaanstappen en gezonde leefstijl) is een coach leidraad gemaakt in het NPDI Innovatie lab Eigen Regie.

*Vrijgesteld door HAN, juli 2023*  
[www.han.nl](http://www.han.nl)