

Shared Ambition voor Job Vitality

Voor medewerkers die
gezond en veerkrachtig aan
het werk willen blijven



Shared Ambition
people management

Aandacht voor de vitaliteit van medewerkers

„De noodzaak om de vitaliteit van medewerkers te vergroten neemt toe. Mensen moeten tot op hogere leeftijd werken. De eisen die aan medewerkers worden gesteld, veranderen. Vitaliteit wordt omschreven als: het zich energiek, sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar door kunnen werken en het beschikken over grote mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Factoren in de organisatiecontext kunnen vitaliteit beïnvloeden.”

(bron: E. Visser – Achtereekte, Faculteit Management, Science & Technology Opleiding)

Van lifetime employment naar lifetime employability en vitality

De wereld van werk verandert in hoog tempo. Voor werkenden is het essentieel om voortdurend nieuwe kennis en vaardigheid op te doen. ‘Een leven lang leren’ is nu het motto. Tegelijkertijd is het door voortdurende veranderingen voor medewerkers

steeds ingewikkelder om hun kennis en vaardigheden op peil te houden. Medewerkers verrichten activiteiten die bij voortduring aan verandering onderhevig zijn. Een vast contract maakt plaats voor een meer flexibele variant: een baan voor het leven bestaat niet meer. Medewerkers moeten, meer dan vroeger, zelf de regie voeren over hun loopbaan.

Voorbij het ‘Boiling Frog’-syndroom

Al in 2007 deed Aukje Nauta (hoogleraar Employability in Werkrelaties) onderzoek naar dit fenomeen en de parallel met vitaliteit van medewerkers:

‘Als je een kikker in een pan kokend water zet, schrikt de kikker en springt eruit. Hij redt zichzelf. Zet je



een kikker in een pan koud water die je langzaam opwarmt, blijft de kikker zitten en kookt zichzelf tot de dood erop volgt.’

Als je een *medewerker* direct confronteert met (bedreigende) veranderingen, reageert deze alert en onderneemt actie. Als de omstandigheden niet of te langzaam veranderen en van ‘aangenaam’ ongemerkt overgaan naar ‘bedreigend’, worden medewerkers passief. Ze wennen aan de bestaande situatie, zien de verandering niet aankomen en komen niet in actie. In geval van bijvoorbeeld reorganisatie worden medewerkers dan volledig verrast door de gevolgen voor hun functie of rol. Dit kan voorkomen worden door medewerkers tijdig te stimuleren om te werken aan uitdagingen in hun huidige baan en/of zich te oriënteren op nieuwe mogelijkheden in een andere organisatie/branche.

„De noodzaak tot job vitality is inmiddels breed bekend. Het ontbreekt alleen bij veel werkgevers en medewerkers aan de middelen en mogelijkheden om ermee aan de slag te gaan.’ (Ben Jonker, Senior Consultant Arbeid & Gezondheid)

'Job Vitality: lonend voor medewerkers en werkgevers'

Herre Trujillo is als senior consultant Arbeid en Gezondheid verbonden aan Shared Ambition. Hij heeft zich gespecialiseerd in Job Navigator en Dare to Act.



Herre: 'Vanuit mijn adviserende rol leg ik aan werkgevers en medewerkers het belang van job vitality uit. Voor werkgevers maak ik inzichtelijk dat investeren loont: tijdig aandacht besteden helpt niet alleen verzuim voorkomen, maar draagt bij aan een groter werkplezier en hogere productiviteit.

Bij medewerkers probeer ik in de eerste plaats te benadrukken dat job vitality een thema is waarover

iedereen die werkt zou moeten nadenken. Niet alleen medewerkers die mentale of fysieke klachten ervaren.

Vanuit mijn lange ervaring met dit thema - eerder ook opgedaan bij B&A Prometheus met wie Shared Ambition begin 2018 fuseerde - weet ik dat alert blijven op de juiste match tussen persoon & werkzaamheden een leven lang gelukkig werken mogelijk maakt!

Ben Jonker is A&O psycholoog en als Senior Consultant Arbeid & Gezondheid verbonden aan Shared Ambition. Hij heeft zich gespecialiseerd in Job Navigator en What's Next.



Ben: 'Op dit moment begeleid ik vooral medewerkers die echt vastlopen in hun werk. Daarbij is vaak sprake van (dreigend) verzuim. Samen gaan we op zoek naar oplossingen. Met behulp van de uitkomsten van Career Navigator krijgen we inzicht in competenties en kwaliteiten van de medewerker. Dat levert vaak onverwachte perspectieven en leuke gesprekken op! Op basis van de uitkomsten maken we de praktische

vervolgstappen concreet. Dat resulteert veelal in een goed gesprek met de leidinggevende of werkgever waarin beide partijen stappen moeten zetten. Soms is namelijk de conclusie dat een medewerker beter op zijn/haar plaats is in een andere functie of organisatie, maar niet zelden zit de oplossing in het opnieuw en creatief vormgeven van de huidige functie: het zogenaamde 'job crafting'.

Mieke Verbaarschot is A&O psycholoog en als consultant Arbeid & Gezondheid verbonden aan Shared Ambition. Zij heeft zich gespecialiseerd in het Career Story Interview.



Mieke: 'Soms is een medewerker gewoon toe aan een nieuw hoofdstuk in zijn loopbaanverhaal. Het oude verhaal klopt niet meer, het wringt in de functie, de werkomgeving of in de persoon zelf. Gevolg is dat de persoonlijke accu niet vol is met consequenties voor het functioneren, de samenwerking

en het welbevinden. Millennials hebben soms nog geen eigen verhaal en senior medewerkers kunnen al een tijdje op de automatische piloot werken, waardoor persoonlijke drijfveren op de achtergrond raakten. Een actueel loopbaanverhaal brengt dan nieuwe inspiratie voor uitdagingen in werk en leven.'

Shared Ambition en Job Vitality

Shared Ambition biedt medewerkers ondersteuning om vitaal aan het werk te blijven. Dit doen we door ze te helpen om hun talenten en ambities te (her-) ontdekken en hen te helpen ontwikkelen. Ons streven is om in samenwerking met werkgevers en medewerkers het zwaartepunt van onze inbreng te verleggen van curatief naar preventief.

Career Navigator

Career Navigator is een assessment programma voor medewerkers en organisaties die werk willen maken van hun duurzame inzetbaarheid. Aan de hand van vragenlijsten en tests gaan medewerkers met een loopbaanadviseur aan de slag om zich te oriënteren en concrete stappen te maken in hun loopbaan. Uiteindelijk resultaat is een digitaal portfolio waarmee de medewerker zichzelf presenteert op de interne en externe arbeidsmarkt.

Career Story Interview

Een vorm van storytelling in de loopbaan, waarbij de medewerker zowel auteur als hoofdpersoon is. Het Career Story Interview werkt snel en gaat diep. In drie

gesprekken wordt het loopbaancompas helder en is duidelijk in welke richting de loopbaan verder kan. Dat kan binnen en buiten de huidige werkomgeving zijn. Als er sprake is van koerswijziging, dan kan de Career Navigator een goed vervolg zijn.

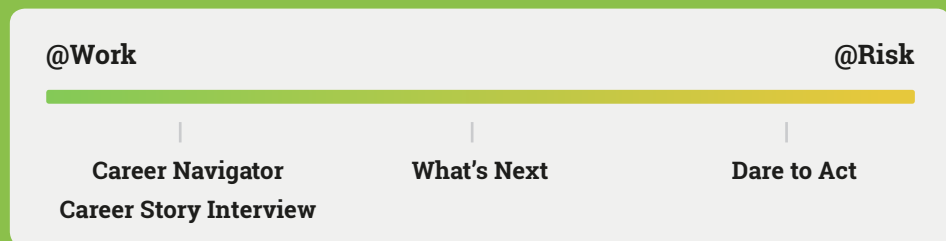
What's Next

Een intensief individueel loopbaanheroriëntatieprogramma van anderhalve maand met als uitgangspunten: verleden (inzicht), heden (acceptatie) en toekomst (sturing). Dit programma is ook inzetbaar als vertrekpunt van outplacement of tweede spoor programma.

Dare to Act

Een meerdaags programma waarin oudere medewerkers die zijn vastgelopen in het werk, leren uit patronen en valkuilen te komen en zelf de regie weer te nemen op het vervolg van hun loopbaan. Met hernieuwde energie in de eigen functie of het vinden van een andere baan. Dare to Act is een combinatie van individuele coaching en groepstraining.

Wanneer kies je wat?



Specialist in Arbeid en Gezondheid.
Wil je meer weten over Shared Ambition en/of onze producten en diensten, kijk dan op de site of neem contact op:

Shared Ambition BV - Markenhaven 25C
3826 AC Amersfoort - 033-433 70 10

www.sharedambition.com - info@sharedambition.com

