



Employability De kracht van je eigen beweging

Veranderingen zijn aan de orde van de dag en volgen elkaar steeds sneller op. Binnen Cao's worden afspraken gemaakt dat medewerkers maximaal gestimuleerd worden om 'employable' te blijven. Ofwel het stuur in eigen hand hebben en breed inzetbaar zijn. Het 'de baas zorgt voor mij' verandert in 'manage je eigen loopbaan'. Tegelijkertijd is de noodzaak van betrokkenheid en commitment meer dan ooit aanwezig. Juist bij het anticiperen op veranderende omstandigheden maken mensen het verschil. Werkgevers zijn zich hier steeds meer van bewust.

De kracht van de LTC employability aanpak is om deze transformatie bij mensen in een veranderende omgeving op gang te brengen. Door stimuleren en faciliteren van onder andere zelfinzicht, verantwoordelijkheid nemen, reflectievermogen. En door collectief in te spelen op het bespreekbaar maken van belangen, bedenkingen, gevoelens en het aanscherpen van mogelijkheden.

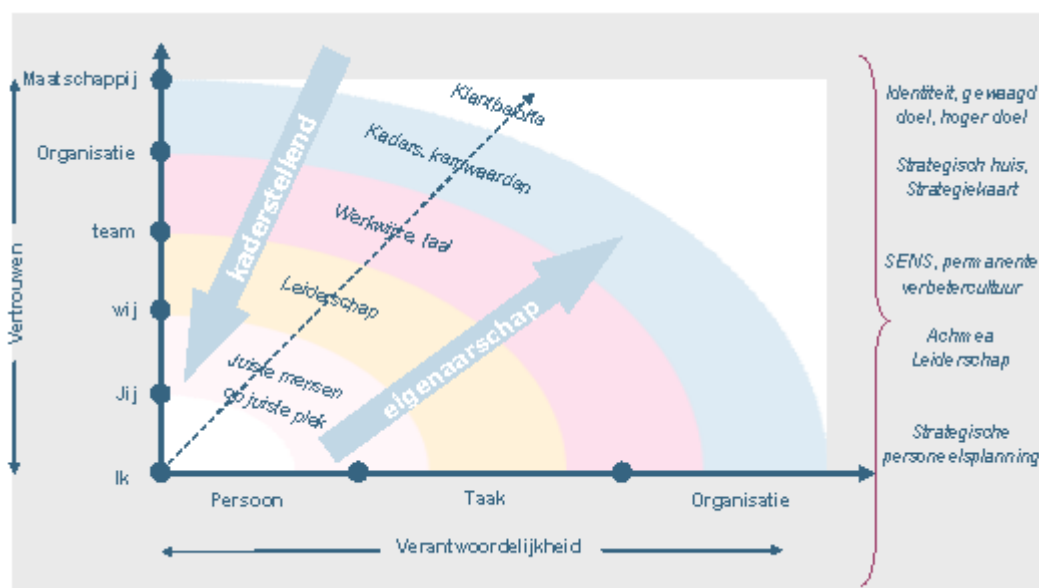
LTC visie op veranderen

Om een verandering tot stand te brengen weten de meeste bedrijven een duidelijke ambitie te formuleren die antwoord geeft op wie zij willen zijn en op welke wijze zij daar invulling aan willen geven. Om deze ambitie in de praktijk te brengen wordt veelvuldig geïnvesteerd in projecten en programma's waarbij een gemeenschappelijke taal en werkwijze wordt ontwikkeld. Om een verandering te laten slagen is echter vooral een basis van vertrouwen en het nemen verantwoordelijkheid nodig.

De kern van het bouwen aan vertrouwen en het realiseren van een congruente identiteit zit echter in de persoonlijke inbreng van iedere medewerker. Het effect wordt bepaald door hoe het acteren van iedere medewerker zich verhoudt tot de ambitie, kernwaarden en werkwijze. Dit vraagt vooral om de juiste mensen op de juiste plek, zowel kundig en ervaren (vakmanschap) als intrinsiek gemotiveerd, en uit zich door:

- gezamenlijke ambitie centraal (de centrale ambitie is de kompas voor alle handelingen)
- tonen van eigenaarschap (duidelijkheid over wie doet wat met welk beoogd resultaat)
- consistente en congruente aanpak

Geïnspireerd door het boek 'the speed of trust' gecombineerd met zowel de 'harde' als de 'zachte' kanten die nodig zijn om vertrouwen te winnen en veranderambities te realiseren is onderstaande afbeelding tot stand gekomen. In deze afbeelding zijn vervolgens, geredeneerd vanuit de bijdrage van iedere betrokken individu, de organisatie ambitie, de kernwaarden, de overeengekomen werkwijzen, leiderschap en ontwikkelbehoefte in perspectief geplaatst.





Hoe werkt het?

LTC faciliteert leidinggevenden en interne procesbegeleiders bij het tot stand brengen van de gewenste verandering, met als uitgangspunt:

- kracht van je eigen beweging
- voeren van de dialoog met de medewerkers over de toekomst
- transitie intervisie

Het eigenaarschap voor de verandering blijft altijd in de organisatie zelf. Op deze manier werken wij mee aan een intrinsieke en duurzame beweging. Dit leidt tot procesversnelling in de ontwikkeling.

Voor wie?

Medewerkers, teamleiders, managers die in een veranderende omgeving zitten, ontstaan door verschuiving in verhouding tussen werkgever & medewerker. En voor hen die de omslag willen maken van dienend leiderschap naar zelfsturende medewerkers.

Effecten

Er is zowel nationaal als internationaal onderzoek beschikbaar over de relatie tussen performance verbetering, aanleiding en aandacht voor de mens als zodanig. Een begrip dat hierin houvast biedt is bevlogenheid (vanuit intrinsieke motivatie). Bij bevlogen medewerkers is aangetoond dat ze 27% minder verzuimen, 18% productiever zijn en 12% meer rendabel. LTC Employability heeft tot nu toe de volgende resultaten opgeleverd:

- inzicht in de eigen kwaliteiten van de medewerker is gestegen met 30%
- inzicht in de eigen motivatie met 19%
- verantwoordelijkheid nemen voor de eigen loopbaanontwikkeling met 10%
- het belang van zichzelf ontwikkelen met 19%
- uitvoering van eigen groeiplan met 14%

*gemeten voorafgaand en na afloop van het traject

Praktische informatie

LTC Employability wordt op maat aangeboden, doelgroep specifiek en qua timing afgestemd op zowel organisatie- als medewerker belang. De trajecten zijn globaal op te delen in:

- employability 1: in een niet bedreigende situatie
- employability 2: in bedreigende situatie of krimp scenario
- employability 3: in een veranderende omgeving inclusief krimp mogelijkheid, een mix van 1 en 2

Onze accountmanager kan vrijblijvend een investeringsopgave voor u maken.

Meer informatie

Voor vragen kunt u bellen met Leefstijl Training & Coaching, 0529 43 59 55 of mailen naar info@l-t-c.nl. Kijk voor meer informatie ook op www.l-t-c.nl.