

Webinar 11 september

Creatief zoeken naar passend werk

In deze handout

- Oefening in creativiteit 1 - Stripfiguur
- Oefening in creativiteit 2 - Kijk 180°
- Interview Monique van der Velden – directeur Participatie IBN
- Video Toppers aan het woord!
- Interview Ros Houben – zelfstandig adviseur en projectleider
- Werkvorm De Bezwarenfabriek – van bezwaar naar kans
- Actieplan Maurice de Greef – van kans naar actieplan
- Tips om zelf creativiteit in te zetten
- Afsluiting en vervolg

Hieronder staan de onderdelen uitgewerkt.

Oefening in creativiteit 1 – Stripfiguur

Doel: In 2 minuten ervaren hoe snel je creativiteit kunt aanzetten.

Opdracht: Teken met je niet-dominante hand (dus je linkerhand als je rechts bent) een snel portret van jezelf als een stripfiguur. Het mag raar, lelijk, grappig zijn, dat is juist goed! Focus op het plezier. Je hebt 1 minuut.

Reflectievragen na afloop: Wat merkte je tijdens het tekenen? Wat voelde je? Kon je je innerlijke criticus even uitzetten?

Uitkomst van deze oefening: Wat creativiteit nodig heeft - ontspanning, plezier, spelen, fouten durven maken en vooral: doen!

Waarom werkt deze oefening?

- Je linker hersenhelft (het analytische deel) moet even loslaten;
- Je rechter hersenhelft (beeldend, speels) wordt actief;
- Het gebruiken van je niet-dominante hand dwingt je uit automatisme;
- Lachen en speelsheid maken het veilig en ontspannen;
- Het resultaat doet er niet toe – het proces staat centraal.

Oefening in creativiteit 2 – Kijk 180°

Een andere leuke en speelse manier om je creativiteit aan te zetten is **Kijk 180°**. Hierbij ga je bewust het tegenovergestelde doen van wat je normaal doet.

Doel: Vastgeroeste patronen los schudden en nieuwe mogelijkheden ontdekken.

Opdracht: Neem een vast patroon in je gedachten; een onderdeel van je aanpak of van het traject dat vaak voorkomt, bijvoorbeeld:

- We maken altijd eerst een CV;
- We zoeken in bestaande vacatures;
- De werknemer moet wel weten wat hij of zij wil;
- We trainen altijd eerst op sollicitatievaardigheden.

Stel jezelf vervolgens de vraag: **‘Wat nou als ik het andersom zou doen?’**

Denk daar even over na voor jezelf: Wat is iets dat je normaal altijd doet? En wat zou daarvan het tegenovergestelde kunnen zijn?

Voorbeelden:

In plaats van...

- het maken van een CV op papier laat je iemand een filmpje maken over wat hij gedaan heeft;
- dat de werknemer al moet weten wat ze wil, ga je samen dingen uitproberen, zonder meteen te hoeven kiezen;
- te wachten op motivatie bij de werknemer ga je alvast beginnen met iets leuks of iets praktisch;

Interview Monique van der Velden *Directeur Participatie bij IBN*

Terug te zien in [de video van het webinar](#).

Onderwerp: MatchMaker – skill-based matchingsysteem welke werknemers matcht aan passend werk o.b.v. skills. In ontwikkeling bij IBN i.s.m. SBCM.

Meer informatie over MatchMaker vind je in de [SBCM IOP Toolbox](#).



[Bekijk de terugblik](#)

Toppers aan het woord!

Terug te zien in [de video van het webinar](#).



Interview Ros Houben *Zelfstandig adviseur en projectleider*

Terug te zien in [de video van het webinar](#).

Belangrijkste lessen Ros:

1. Probeer intrinsieke motivatie van werknemers naar boven te krijgen en hierop in te spelen. Moedig ze aan om te dromen. Bekrachtig dit positief en denk in mogelijkheden.
2. Stimuleer maximale zelfregie van werknemers. Laat hen zelf keuzes maken. Wat wil jij als eerste? Dat moet leidend zijn, zelf als de leidinggevende het anders ziet.
3. Probeer meer beweging te creëren in je organisatie. Je kunt mensen kansen bieden door meer intern uit te wisselen, zodat werknemers op andere afdelingen nieuwe vaardigheden kunnen leren.

[Bekijk de terugblik](#)

Werkvorm De Bezwarenfabriek – van bezwaar naar kans

Stap 1

Het ruwe materiaal voor de fabriek zijn de bezwaren, obstakels en overtuigingen die je kunt ervaren bij het voeren of verbeteren van IOP gesprekken.

Voorbeelden:

- 'Ik heb er geen tijd voor'
- 'Onze mensen willen helemaal niet ontwikkelen'
- 'We hebben er geen middelen voor'

We nemen als voorbeeld om verder uit te werken het bezwaar: *'Onze mensen willen helemaal niet ontwikkelen'*.

Stap 2

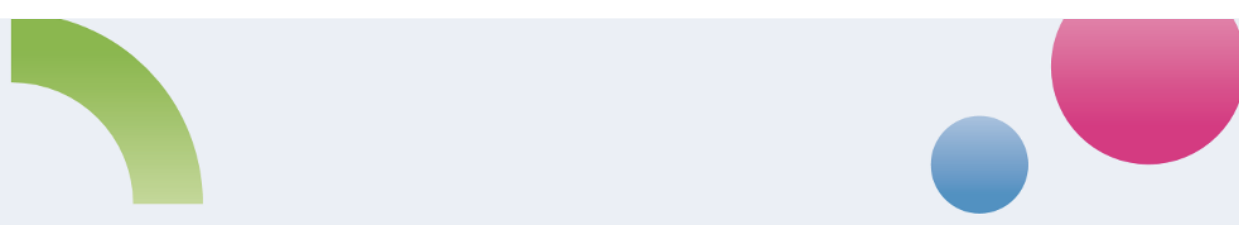
Met een andere bril naar een bezwaar kijken. Welke kansen liggen er in verscholen? Wat zegt dit bezwaar ons eigenlijk? Dat mensen niet gemotiveerd zijn om te leren? Of is er een andere reden dat ze niet willen ontwikkelen. Welke reden is dat dan?

Bij een bezwaar als dit lijkt er een blokkade op ontwikkelen te zitten. Maar wat is het verlangen dat eronder ligt? Hoe krijgen we dat in beeld?

Stap 3

Een mogelijke herformulering in een kans zou kunnen zijn: *'We hebben manieren nodig om werknemers hun eigen motivatie te laten ontdekken.'*

Alle bezwaren die tijdens het webinar via de chat zijn ingeleverd voor verwerking in De Bezwarenfabriek vind je in bijlage 1 van deze hand-out.



Actieplan Maurice de Greef

Tijdens het webinar hebben we het Actieplan format van Maurice de Greef gebruikt om vanuit de kans: *'We hebben manieren nodig om werknemers hun eigen motivatie te laten ontdekken'* een concreet actieplan te formuleren.

Actieplan onderdeel	Hulpvraag bij actieplan onderdeel Antwoord gebaseerd op kans
Visie	Wat willen we wél, ondanks het bezwaar? <i>Ontwikkelen is het ontdekken van iemands eigen talent en motivatie, zodat werknemers met plezier en vertrouwen kunnen groeien.</i>
Doelen	Wat willen we bereiken voor onze werknemers ondanks dit obstakel? <i>Werknemers ervaren eigen regie en motivatie bij hun ontwikkeling.</i> <i>Ontwikkelgesprekken voelen betekenisvol en inspirerend voor zowel werknemer als professional.</i>
Gouden randvoorwaarden	Wat werkt nu al, ondanks het bezwaar? <i>Er is betrokkenheid van leidinggevendenden die ontwikkeling belangrijk vinden.</i> <i>Er is al een basisstructuur voor het voeren van gesprekken (format, planning).</i>
Zilveren randvoorwaarden	Wat missen we nog dat zou helpen om het bezwaar te overwinnen? <i>Werkvormen en methoden om motivatie van werknemers zichtbaar te maken.</i> <i>Training en coaching voor begeleiders om meer op motivatie en talent te sturen.</i>
Inhoud	Wat moeten we als eerste aanpakken om van denken naar doen te komen? <i>Ontwikkelen van een pilot-workshop: "Ontdek je drijfveren", samen met een HR-adviseur.</i> <i>Opleiden van teamleiders en begeleiders in gespreksvoering gericht op motivatie, samen met een externe trainer.</i>
Ambassadeur	Wie is een natuurlijke bondgenoot voor verandering binnen het team? Bijvoorbeeld: Anja, teamleider productie, omdat zij sterk gelooft in eigen regie en een goed voorbeeld is voor anderen.
Eerste stap	Wat is de eerste concrete stap die je morgen gaat zetten? Bijvoorbeeld: Een pilot-workshop met een klein team om motivatie zichtbaar te maken.

Tips om zelf creativiteit in te zetten

We hopen natuurlijk dat het webinar je nieuwe inzichten heeft gegeven. Maar: inzicht zonder handeling brengt geen verandering. Dus wat ga je doen? Om je hiermee op weg te helpen, hebben we een aantal tips voor je:

Algemeen

- Wat zijn dingen die je met beperkte inspanning vanaf morgen anders kan doen?
- Waar kun je hulp vinden? Waar vind je mensen, middelen, methoden die je kunnen helpen om creatiever tewerk te gaan?
 - Interessant! Word leerambassadeur: [James Loopbaan – Leerambassadeurs](#)
- Doorbreek je vaste patronen. Stel jezelf eens de vraag:
 - Wat zou ik doen als er geen regels of beperkingen waren?
 - Hoe zou een ondernemer/kunstenaar/wetenschapper/... dit aanpakken?
- Doe het samen. Dat werkt erg motiverend. Verzamel gelijkgestemden om je heen en trek gezamenlijk op. Het is net als met sporten. Het is veel motiverender om met een vriend of vriendin naar de sportschool te gaan dan alleen.
- Kijk ook eens buiten je vertrouwde kring.
 - Zijn er lokale ondernemers of organisaties die iets kunnen betekenen?
 - Zijn er maatschappelijke initiatieven, vrijwilligersgroepen of creatieve makers die je kunt betrekken?
 - Vraag eens advies aan iemand die helemaal niets met jouw vakgebied te maken heeft. Juist een frisse blik kan tot verrassende ideeën leiden.
- Deel je vorderingen met elkaar.
- Vier je successen.

Specifiek

- Kijk eerst naar talenten en vaardigheden, daarna naar taken. In plaats van te starten vanuit bestaande functies of vacatures; begin met de talenten en vaardigheden van de werknemer.
- Draai het vraagstuk om. In plaats van 'Welke plek past bij deze werknemer?' vraag je 'Welke waarde kan deze werknemer toevoegen aan een proces, team of organisatie?'
- Denk in microtaken of 'job carving'. Een werknemer hoeft niet altijd een volledige functie te kunnen vervullen. Soms kun je werk opsplitsen in kleine, betekenisvolle taken die samen wél waardevol zijn voor een werkgever én haalbaar zijn voor de werknemer.
- Ga op pad. Creativiteit kun je ook aanzetten door letterlijk uit je eigen omgeving te stappen. Bezoek andere bedrijven of werkplaatsen. Zie hoe op deze plekken gewerkt wordt en krijg nieuwe ideeën.
- Probeer in plaats van 'Ja, maar ...' een tijdje de 'Ja, en ...' methode te gebruiken. Zo open je ruimte voor ideeën die anders te snel worden afgeschoten.
- Betrek de werknemer (actiever) bij het proces. Soms heeft de werknemer zelf hele verrassende ideeën, maar deelt deze niet uit onzekerheid of omdat er niet altijd naar gevraagd wordt. Plan een brainstorm waarin alle ideeën welkom zijn, zonder oordeel.

Vragen tijdens het webinar

Vraag: Kunnen we ergens zelf zien/ervaren wat MatchMaker inhoudt?

Antwoord SBCM: Zeker! In de [toolbox IOP](#) staat al wat over MatchMaker vermeld.



Vraag: Veel van onze werknemers willen niet bewegen, naar een andere werkplek. Hoe motiveer je ze dit zelf te doen?

Antwoord Ros: Richt je eerst op werknemers waarbij je al iets van motivatie ziet of vermoedt. Steek daar je energie in. Er zullen altijd werknemers zijn die erg moeilijk in beweging komen. Maar zelfs bij deze groep leidt het inspelen op intrinsieke motivatie, positieve bekrachtiging en faciliteren van eigen regie soms toch tot onverwachte uitkomsten. Probeer het!



Vraag: Hoe ga je om met praktische bezwaren, zoals bijvoorbeeld geen vervoer?

Antwoord Monique: Probeer waar het kan zaken mogelijk te maken en te faciliteren. Maar soms lukt het ook niet. Dan moet je je daar ook bij neerleggen en op zoek gaan naar andere mogelijkheden.

Bijlage 1 – De Bezwaarfabriek – uitgewerkte bezwaren

Bezwaar: "Ik heb er geen tijd voor"

Stap 1: Wat zegt dit bezwaar ons eigenlijk?

Wanneer iemand zegt dat er geen tijd is, kan dat verschillende dingen betekenen. Het gaat vaak niet alleen over uren, maar over prioriteit (staat ontwikkeling op nummer 1?), werkdruk (verantwoordelijk voor te veel werknemers?) of beleving van tijd.

Mogelijke achterliggende betekenissen:

- "Ik heb al meer dan genoeg te doen en dan komt dit er nog bovenop."
- "Ik verwacht eerder dat dit extra werk oplevert in plaats van dat het iets oplevert."
- "Ik zie niet in waarom dit belangrijker is dan andere zaken in mijn werk."

Doorvraagvraag: *"Wat bedoel je precies als je zegt dat je er geen tijd voor hebt?"*

Stap 2: Onderzoek de blokkade

Er kan sprake zijn van:

- Te veel taken/werknemers tegelijk - overbelasting.
- Andere of geen duidelijke prioriteit - te weinig focus op ontwikkeling.
- Onzekerheid over het nut - "Waarom zou ik hier tijd aan besteden?"
- Angst voor extra werk - ontwikkeling voelt als een extra last in plaats van verlichting.

Doorvraagvraag: *"Wat zou er moeten veranderen zodat het wél haalbaar voelt in jouw werkweek?"*

Stap 3: Zoek het verlangen onder het bezwaar

Vaak wil iemand eigenlijk:

- Ruimte en overzicht in plaats van chaos.
- Zeker weten dat de tijdsinvestering zinvol is.
- Efficiënter werken, zodat er juist meer tijd overblijft.

Stap 4: Herformuleren naar een kans

Van: *"Ik heb er geen tijd voor."*

Naar: *"We willen manieren vinden om ontwikkelgesprekken zo in te richten dat ze tijd besparen en direct resultaat opleveren, zodat ze passen binnen het werkritme."*

Aanvullende reflectievragen

- Wat maakt dat ontwikkelgesprekken **nu als tijdrovend** worden ervaren?
- Welke onderdelen kunnen we **vereenvoudigen of integreren** in het dagelijks werk?
- Hoe zorgen we dat werknemers en leidinggevenden **direct waarde ervaren** van deze gesprekken?

Bezwaar: "We hebben er geen middelen voor"

Stap 1: Wat zegt dit bezwaar ons eigenlijk?

Het lijkt alsof er geen geld of materialen beschikbaar zijn. Maar vaak is dit bezwaar breder:

- "Ik denk niet dat we werknemers voldoende mogelijkheden kunnen bieden."
- "Ik ben bang dat er niet voldoende draagvlak is voor deze aanpak."
- "Ik weet niet welke middelen we eigenlijk al hebben of hoe we die slim kunnen inzetten."

Doorvraagvraag: *"Welke middelen denk je dat er nodig zijn om dit goed te kunnen doen?"*

Stap 2: Onderzoek de blokkade

De blokkade kan liggen in:

- Diversiteit aan werksoorten – weinig mogelijkheden buiten de normale paden.
- Creativiteit - er wordt vooral in beperkingen gedacht, niet in oplossingen.
- Onwetendheid - mensen weten niet welke middelen er al wél zijn ([Toolbox SBCM](#)).

Stap 3: Zoek het verlangen onder het bezwaar

Mogelijk verlangen:

- Vertrouwen dat andere manieren mogelijk zijn.
- Slim gebruik van bestaande middelen en mensen.
- Zelfredzaamheid: minder afhankelijk van externe factoren.

Stap 4: Herformuleren naar een kans

Van: *"We hebben er geen middelen voor."*

Naar: *"We willen ontdekken hoe we met de middelen die we wél hebben en door creatief samen te werken, ontwikkelgesprekken kunnen voeren die echt impact maken."*

Aanvullende reflectievragen

- Welke middelen hebben we al, maar gebruiken we nog niet optimaal?
- Welke middelen zouden we heel graag willen, en waarom precies?
- Hoe kunnen we samenwerkingen of creativiteit inzetten om het toch mogelijk te maken?

Bezwaar: "Ik heb te maken met een statushouder met een taalachterstand."

Stap 1: Wat zegt dit bezwaar ons eigenlijk?

Dit bezwaar lijkt te gaan over communicatieproblemen, maar kan meer betekenen:

- "Ik weet niet hoe ik iemand goed kan begeleiden zonder duidelijke taal."
- "Ik ben bang dat de ontwikkeling stopt door misverstanden."
- "Ik voel me onvoldoende toegerust om hiermee om te gaan."

Doorvraagvraag: "Wat maakt het voor jou lastig om met deze taalbarrière te werken?"

Stap 2: Onderzoek de blokkade

De blokkade kan liggen in:

- Onzekerheid over begeleiding: begeleider mist tools of ervaring.
- Misverstanden en frustratie in dagelijkse communicatie.
- Gebrek aan visuele of praktische hulpmiddelen.
- Culturele verschillen die de situatie ingewikkelder maken.

Doorvraagvraag: "Wat zou jou helpen om effectiever te communiceren en deze werknemer te ondersteunen?"

Stap 3: Zoek het verlangen onder het bezwaar

Vaak wil iemand eigenlijk:

- Duidelijkheid en structuur in de communicatie.
- Praktische tools die taalbarrières overbruggen.
- Succeservaringen zodat het werken met statushouders plezierig wordt.

Stap 4: Herformuleren naar een kans

Van: "Ik heb te maken met een statushouder met een taalachterstand."

Naar: "We willen manieren vinden om ook werknemers met een taalachterstand succesvol te begeleiden, bijvoorbeeld door visuele middelen en eenvoudige communicatie."

Aanvullende reflectievragen

- Welke communicatiemiddelen gebruiken we al, en hoe kunnen we die uitbreiden?
- Wie binnen of buiten de organisatie heeft ervaring met statushouders die we kunnen benutten?
- Hoe zorgen we dat de werknemer zich veilig voelt om te leren, ook met beperkte taal?

Bezwaar: "Er is te weinig werk. Als werknemers stilzitten is er geen werk om in te zetten om werknemers te ontwikkelen."

Stap 1: Wat zegt dit bezwaar ons eigenlijk?

Het lijkt te gaan om een gebrek aan werk, maar onderliggend kan het betekenen:

- "Ik zie geen mogelijkheden om mensen te laten oefenen zonder productie."
- "Ik ben bang dat we geen waarde leveren aan de organisatie als er geen werk is."
- "Ontwikkeling zonder werk voelt als verspilling."

Doorvraagvraag: *"Wat zou er nodig zijn om ontwikkeling toch door te laten gaan, ook als er tijdelijk minder werk is?"*

Stap 2: Onderzoek de blokkade

De blokkade kan liggen in:

- Een traditionele kijk op ontwikkelen: leren alleen tijdens productie.
- Gebrek aan alternatieve leeractiviteiten.
- Weinig verbinding met externe partners of opleidingsmogelijkheden.

Stap 3: Zoek het verlangen onder het bezwaar

Vaak is het verlangen:

- Continuïteit in ontwikkeling, los van schommelingen in werkvoorraad.
- Waardering en benutting van tijd, ook als er geen productie is.
- Veilige oefenplekken om nieuwe vaardigheden aan te leren.

Stap 4: Herformuleren naar een kans

Van: *"Er is te weinig werk. Als werknemers stilzitten is er geen werk om in te zetten om werknemers te ontwikkelen."*

Naar: *"We willen ontdekken hoe we ook zonder productiewerk leersituaties kunnen creëren, zodat ontwikkeling altijd door kan gaan."*

Aanvullende reflectievragen

- Welke leeractiviteiten kunnen plaatsvinden zonder dat er productie is?
- Hoe kunnen we samenwerken met externe partners om tijdelijk werk te creëren?
- Hoe kunnen we 'werkloosheid' benutten als leertijd?

Bezwaar: "Werknemer wil liever zwart blijven werken en uitkering ontvangen. Totaal geen intrinsieke motivatie aanwezig."

Stap 1: Wat zegt dit bezwaar ons eigenlijk?

Het lijkt te gaan over ontbrekende motivatie, maar kan ook betekenen:

- "Ik voel me machteloos om iemand in beweging te krijgen."
- "Ik heb niet de juiste tools om motivatie aan te wakkeren."
- "Het gedrag botst met mijn eigen waarden van eerlijk werken."

Doorvraagvraag: "Wat denk je dat deze werknemer écht belangrijk vindt in het leven?"

Stap 2: Onderzoek de blokkade

- Financiële prikkels: zwart werken levert direct voordeel op.
- Wantrouwen richting instanties of begeleiders.
- Geen zicht op toekomstperspectief: werknemer ziet geen beter alternatief.
- Mismatch tussen waarden van werknemer en organisatie.

Stap 3: Zoek het verlangen onder het bezwaar

Vaak wil iemand:

- Veiligheid en zekerheid, financieel en emotioneel.
- Waardering en respect, ook buiten het systeem van regels.
- Eigen regie over werk en leven.

Stap 4: Herformuleren naar een kans

Van: *"Werknemer wil liever zwart blijven werken en uitkering ontvangen."*

Naar: *"We willen manieren vinden om het gesprek aan te gaan over wat iemand écht wil, en laten zien hoe legale, structurele oplossingen aantrekkelijker kunnen zijn."*

Aanvullende reflectievragen

- Wat vindt deze werknemer waardevol en belangrijk in zijn leven?
- Welke legale routes zouden aantrekkelijk kunnen worden gemaakt?
- Hoe kunnen we vertrouwen opbouwen zodat hij openstaat voor alternatieven?

Bezwaar: "Bij ons zeggen ze A 'ik zou...' en doen ze B 'maar nu nog niet'."

Stap 1: Wat zegt dit bezwaar ons eigenlijk?

Dit gaat over inconsequent gedrag, maar kan betekenen:

- "Ik ervaar frustratie omdat woorden en daden niet overeenkomen."
- "Ik weet niet hoe ik mensen kan helpen om door te zetten."
- "Er zit twijfel of angst achter hun uitstel."

Doorvraagvraag: "Wat denk je dat hen tegenhoudt om van A naar B te gaan?"

Stap 2: Onderzoek de blokkade

- Angst voor verandering of falen.
- Gebrek aan vertrouwen dat het nieuwe pad beter is.
- Onvoldoende urgentie of duidelijkheid.

Stap 3: Zoek het verlangen onder het bezwaar

Vaak willen werknemers:

- Veiligheid en zekerheid bij nieuwe stappen.
- Bevestiging dat het de juiste keuze is.
- Stap-voor-stap begeleiding in plaats van grote sprongen.

Stap 4: Herformuleren naar een kans

Van: "Bij ons zeggen ze A 'ik zou...' en doen ze B 'maar nu nog niet'."

Naar: "We willen ontdekken hoe we werknemers kunnen helpen om hun intenties om te zetten in actie, op een veilige en haalbare manier."

Aanvullende reflectievragen

- Wat maakt dat ze het wél zeggen maar niet doen?
- Welke kleine eerste stap zou ze meer vertrouwen geven?
- Hoe kunnen we succeservaringen zichtbaar maken?

Bezwaar: "Werknemers denken helemaal niet na over hun eigen loopbaan, terwijl hun beperkingen met het ouder worden erger worden. Bijvoorbeeld mensen in de groenvoorziening die fysieke klachten krijgen, maar absoluut niet binnen willen werken."

Stap 1: Wat zegt dit bezwaar ons eigenlijk?

Het lijkt te gaan over korte termijn gerichtheid, maar kan ook betekenen:

- "Ik zie een groot risico op problemen, maar zij zien dat zelf niet."
- "Ik weet niet hoe ik dit gesprek op gang moet brengen."
- "Ik wil voorkomen dat mensen straks klem zitten zonder alternatieven."

Doorvraagvraag: *"Wat denk je dat maakt dat ze niet willen nadenken over andere mogelijkheden?"*

Stap 2: Onderzoek de blokkade

- Ontkenning of angst voor fysieke achteruitgang.
- Emotionele band met huidige werkplek: buiten werken is identiteit.
- Weinig aantrekkelijke alternatieven in hun ogen.
- Beperkte ervaring met loopbaangesprekken.

Stap 3: Zoek het verlangen onder het bezwaar

Vaak willen mensen:

- Behoud van hun identiteit en plezier in werk.
- Zekerheid over inkomen en toekomst.
- Gehoord en serieus genomen worden, zonder druk of oordeel.

Stap 4: Herformuleren naar een kans

Van: *"Werknemers denken helemaal niet na over hun eigen loopbaan."*

Naar: *"We willen manieren vinden om werknemers stap voor stap te laten ontdekken welke alternatieven bij hen passen, zodat ze zich veilig kunnen voorbereiden op de toekomst."*

Aanvullende reflectievragen

- Welke aspecten van het buitenwerk zijn voor hen het meest waardevol?
- Hoe kunnen we loopbaangesprekken koppelen aan hun passie voor buiten zijn?
- Welke kleine, veilige ervaringen kunnen ze opdoen met ander werk?

Samenvattend overzicht

Oorspronkelijk bezwaar

Geen tijd

Geen middelen

Taalachterstand
statushouder

Te weinig werk

Liever zwart werken

Zeggen A, doen B

Niet nadenken over
loopbaan

Nieuwe kansgerichte herformulering

"We willen manieren vinden om ontwikkelgesprekken zo in te richten dat ze tijd besparen en direct resultaat opleveren."

"We willen ontdekken hoe we met bestaande middelen ontwikkelgesprekken kunnen voeren die echt impact maken."

"We willen manieren vinden om ook werknemers met een taalachterstand succesvol te begeleiden."

"We willen leren hoe we leersituaties kunnen creëren, ook zonder productie-werk."

"We willen ontdekken wat iemand écht wil en hoe legale oplossingen aantrekkelijker kunnen worden gemaakt."

"We willen werknemers helpen hun intenties om te zetten in actie op een veilige manier."

"We willen manieren vinden om werknemers stap voor stap voor te bereiden op toekomstig passend werk."