

Verantwoording instrumenten bij Van de werkvloer naar het leven - Handvatten voor werkgevers

Inleiding

De aanbevelingen uit het onderzoek *Van de Werkvloer naar het leven* (Expertisepunt Basisvaardigheden, 2023) vormden de uitgangspunten voor de te ontwikkelen instrumenten, bestaande uit een observatie- en bewustwordingsgedeelte (de scans), de gespreksleidraden en de netwerkkaart (voor doorverwijzing).

Onderbouwing vanuit de literatuur

Voor het prototype hebben we eerst een inventarisatie gemaakt van reeds bestaande producten en instrumenten. Voor de scans en de gespreksleidraden hebben we elementen uit onder andere het *integratief gedragsmodel* en varianten daarvan (SKILLS) opgenomen, om ook de houdings- en contextfactoren mee te nemen. De uitgave *Alles in het werk stellen* (Van de Korput e.a. 2021) en diverse uitgaven rondom coaching en duurzame arbeidsinpassing zoals *Mentorwijs* (2017) en *Coachen op de werkplek* (ZINZIS, Amfors 2021) boden handvatten voor (motiverende) gespreksvoering in de gespreksleidraden. Voor de koppeling met leefdomeneinen waren onder andere het *Wat Werkt dossier Sociaal en gezond*, diverse e-learnings van Movisie, de *Themapagina Geldzorgen* van inclusiefwerkt.nl en de gesprekshandreikingen van Nibud waardevol. Omdat de meeste bronnen vooral gericht zijn op professionals in het sociaal domein, ontwikkelbedrijven (sociale werkvoorziening) of re-integratie, was er een vertaalslag nodig om de instrumenten geschikt te maken voor de 'gemiddelde' werkgever.

Met betrekking tot ontwikkeling en basisvaardigheden vormden de *Deskresearch Scholing* (Schooltink & Hippert, 2022) een belangrijke bron, evenals de publicatie *Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing* (De Greef & Visser, 2020). Ook de *Handreiking voor werkgevers* van het Amsterdams Taalkoord (2020) en diverse producten uit *Taalwerkt.nl* over onder andere bewustwording, bespreekbaar maken, aanbieden van scholing en borging in de organisatie hebben we verwerkt in de scans, gespreksleidraden en de netwerkkaart.

Ontwikkeling instrumenten via werksessies en feedbackrondes

Het eerste prototype van de instrumenten hebben we op 7 september in een werksessie aan zes trainers van het Werkfitprogramma voorgelegd. Vanuit de feedback hebben we een nieuwe versie gemaakt en deze aan de trainers van Werkfit, een taalcoach en aan ITTA-collega's gestuurd voor feedback.

De tweede versie van de instrumenten hebben we gebundeld in een document met de naam *Handvatten voor werkgevers*. Dit document bestaat uit een introductietekst, een totaalscan, scans met checklists en observatievragen rond de vier werkende elementen, gespreksleidraden bij de werkzame elementen, een netwerkkaart en een gespreksleidraad voor werknemers.

Deze handvatten hebben we aan zeven werkgevers uit het onderzoek gestuurd. Op 28 september zijn we bij vier werkgevers in Groningen langsgegaan om input op te halen. Van drie werkgevers (een in Groningen en twee in Amsterdam) hebben we schriftelijk feedback ontvangen.

Op 28 en 29 september hebben we ook vier werknemers uit het onderzoek gesproken, om aan hen de *gespreksleidraad voor werknemers*, de ontwikkelde producten en de resultaten uit het onderzoek voor te leggen. Een werknemer gaf aan de netwerkkaart heel handig te vinden ('zoiets had ik vroeger nodig'). Over de *gespreksleidraad voor werknemers* gaven de werknemers aan dat ze

deze weliswaar handig vinden, maar dat ze deze op dit moment niet nodig hadden. De toeleiders echter gaven aan dat de gespreksleidraad belangrijk is in de voorbereiding op werk. Eén werkgever gaf aan dat de gespreksleidraad voor werknemers handig zou kunnen zijn als hij merkt dat een werknemer op een 'onhandige' manier problemen aankaart. In plaats van geïrriteerd te raken, zou hij de werknemer daarmee een handvat kunnen geven om het een volgende keer beter te doen.

De werkgevers hebben veel goede input geleverd op de producten. De volgende reacties van werkgevers hebben we verwerkt in de handvatten, door de introductiepagina aan te passen en de verschillende onderdelen te hernoemen (bijvoorbeeld de checklists heten nu *Stea even stil*).

- Je kunt in de toon nog directer het belang van de werkgever aanspreken, in de richting van 'hoe bind je je personeel' - Toeleider Groningen
- Het zou nog sterker zijn als je laat zien dat deze handvatten voortkomen uit het onderzoek. - Toeleider Groningen
- Heel bruikbaar, dit geldt eigenlijk voor alle werknemers, dus dat zou ik er ook inzetten. - Werkgever Groningen
- Het is me niet direct duidelijk wie de 'werkgever' is. Volgens mij bedoelen jullie de operationeel leidinggevende. - Toeleider Groningen
- Het is me niet direct duidelijk hoe ik de checklist moet interpreteren. Ik zie het meer als een stimulans om even stil te staan bij wat ik doe. - Werkgever Groningen
- De checklistvragen zijn iets meer gericht op de groep, en de observatievragen wat meer op het individu. Dat zou iets explicieter kunnen. - Werkgever Groningen
- Het onderdeel opvolging en monitoring en toetsing vordering zou iets sterker kunnen.
- De netwerkkaart zou ik ook goed kunnen gebruiken om in gesprek te gaan met de werknemer. - Werkgever Groningen
- Op de netwerkkaart mis ik nog de praktijkopleidingen en de opleidingsfondsen per sector. - Werkgevers Groningen

Enkele reacties van de werkgevers over de producten

- Dit zijn vragen waarbij je denkt: goed dat ik hier eens bij stil sta. - Werkgever Groningen
- Hartstikke leuk en goed om te lezen dit. We zijn bij ons in de organisatie als we speak bezig om meer "mensgericht" te werk te gaan en dit past hier goed bij. - Werkgever Amsterdam
- Ik denk dat zoals het nu is opgesteld erg duidelijk en overzichtelijk is en het voldoende handvatten geeft om aan de slag te gaan. - Werkgever Amsterdam
- Ik heb er veel aan, zo kan ik met deze tool snel beoordelen wat ik kan inzetten. De netwerkkaart is zeer handig en zal ik zeker gebruiken. - Werkgever Groningen
- Het is toegankelijk en duidelijk, bij elk onderdeel wordt verwezen naar de vervolgstappen. Goed opgezet en toepasbaar. - Werkgever Groningen
- Ik zou het zelf gebruiken als leidraad (van begin tot succes): eerst inventariseren, daarna de investering - Werkgever Groningen
- Het zou handig zijn als het een interactieve pdf wordt, zodat je bij een doorverwijzing naar een onderdeel meteen op de juiste pagina komt. - Werkgever Groningen

Tot slot

Vier werkgevers hebben zich bereid verklaard om de producten te testen en voor het vervolgproject geïnterviewd te worden over het gebruik ervan.

Bronnen

- *Alles in het werk stellen: ruimte voor klantmotivatie en inclusief werken op de weg naar werk.* Van de Korput & van Beek (Anderszins, 2021).
- *Balans Actiemap voor een levensfasebewust loopbaanbeleid* (Mechelen Resoc ESF, 2012)
- *Coachen op de werkplek* (ZINZIS, Amfors 2021)
- *Deskresearch Scholing*, Schooltink & Hippert (FNV, 2022)
- *Gesprekshandreiking Een goed gesprek over geld* (Nibud, 2021)
- *Handboek Mentorwijs*, Hazelzet e.a. (TNO, 2017)
- *Handreiking Amsterdams Taalakkoord*. Kaars Sijpesteijn e.a. (Amsterdams Taalakkoord, 2021)
- *Het integratief gedragsmodel: Wetenschappelijke kennis toepassen was nog nooit zo makkelijk.* Wermers, Bennenbroek en Hollmann (Sociaal bestek, 2020)
- *Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing*, De Greef & Heimens Visser (UWV, 2020)
- *Wat werkt bij sociaal en gezond? Over de bijdrage van sociale factoren aan gezondheid.* Winsemius e.a. (Movisie, 2016)