

OFFERTE WERKBAARHEID Ook tijdens en na corona

Inspiratie voor werkbaarheidsprojecten

Aanleiding tot contactname

Dit contact komt tot stand naar aanleiding van de uitbreiding van de werkbaarheidsprojecten naar sectoren (nu ook non-profit) en naar activiteiten (geen verplichte voorafgaande scan meer).

Deze subsidiemogelijkheid vanuit het Departement Werk en Sociale Economie werd nog verlengd tot eind 2021. Projecten kunnen goedgekeurd worden voor een periode van 6 maanden vanaf de indiening en met een subsidiepercentage van 60% (en een steunplafond van 10000 euro per onderneming).

Wij werkten hiertoe een aanbod uit, zowel voor het indienen (via de ESF-applicatie) als voor de concrete uitvoering van een projectdossier.

We kiezen er bewust voor om hier actief op in te zetten, gezien we aan den lijve ondervinden in de organisaties die we begeleiden, alsook in de individuele loopbaanbegeleidingen vanuit ons loopbaancentrum dat werkbaarheid een thema is dat aandacht verdient. Steeds meer mensen kampen met stress, al dan niet gerelateerd aan werkdruk of emotionele belasting. Daarom sloegen we met onze loopbaancoaches al de handen in mekaar en werkten we modules uit die we aanbieden in de preventie van stress en burnout: rond zelfzorg, rond veerkracht, rond het herkennen van stresssignalen, rond leiderschap... die naar onze mening perfect kunnen passen in deze projectoproep.

De cijfers liegen er niet om: 34,2 % van de Vlaamse werknemers is problematisch psychisch vermoeid en heeft werkstressklachten (volgens een recente bevraging van het ACV zelfs 50%). Dit aantal is hoe dan ook sterk gestegen t.o.v. 2013. Het treft maar liefst 790000 werknemers in Vlaanderen... Onderzoek van de SERV onderscheidt 3 risicofactoren, die we kunnen onderschrijven vanuit onze praktijkervaring:

- 1) Werkdruk – voor 36,5 % van de werknemers problematisch, voor 16,5 % acuut problematisch
- 2) Emotionele belasting (bv. door conflicten of fricties met collega's of leidinggevenden) – voor 23 % problematisch, voor 5 % acuut problematisch
- 3) Arbeidsomstandigheden - voor 14,9 % problematisch, voor 5,7 % acuut problematisch

Stress veroorzaakt 37 tot 60% van de afwezigheidsdagen... en dat was nog vóór er sprake was van corona.

Wat kunnen wij voor U betekenen?

- ✓ Misschien dienen werknemers in uw organisatie flexibeler te zijn/worden door de coronacrisis en zijn er jobwijzigingen nodig?
- ✓ Misschien kunnen uw medewerkers (al dan niet aan het telewerken) een energieboost gebruiken door met mekaar te verbinden en hierin professioneel ondersteund te worden door sessies rond veerkracht, zelfzorg of door individuele gesprekken die uitmonden in een actieplan...?
- ✓ Misschien zijn het net de leidinggevenden die extra ondersteuning in hun leiderschap kunnen gebruiken?
- ✓ Misschien wil u de kracht die aanwezig is in uw organisatie benutten om samen een gedragen toekomstplan uit te tekenen?
- ✓ Misschien werkt u al heel hard en is het nu tijd om slimmer te gaan werken?
- ✓ Misschien heeft u andere noden of plannen die verband houden met de coronacrisis dan wel met werkbaar werk en die in dit kader kunnen passen?

Eenzijds bieden we aan om samen met u het subsidieproject in te dienen (in regie, aan 100 euro per uur – ingeschatte tijd 3u). Anderzijds fungeren we graag als procesbegeleider, scenariobedenker of trainer in de inhoudelijke uitvoering en opvolging ervan.

Wij werken (bij voorkeur gelijktijdig, maar afhankelijk van de opdracht) op 3 niveaus (organisatie, team en individu) en geven per niveau een aantal niet-limitatieve voorbeelden die onder dergelijk project uitgewerkt zouden kunnen worden. Dit wil absoluut niet zeggen dat onze begeleiding zich hiertoe beperkt. We zijn op de eerste plaats 'maatwerkers' en werken dan ook graag 'à la carte' met u samen. Een kennismakingsgesprek om te kijken of wij een meerwaarde voor uw organisatie kunnen betekenen, is steeds gratis en vrijblijvend.

➤ OP ORGANISATIENIVEAU

Enkele niet-limitatieve voorbeelden die in een werkbaarheidsproject kunnen passen :

- De organisatie van **focusgroepen** direct resulterend in een gedragen actieplan. Een focusgroep is een gemengde groep van medewerkers die focussen rond het thema werkgoesting, energiegevers en (desgevallend coronagerelateerde) stress en hierover mondeling bevraagd worden adhv een diepte-interview in groepjes van 6 tot 8 personen. De methodiek van focusgroepen werd uitgewerkt in een ESF-project met de UHasselt en VLAIO waarin wij actief waren als partner. Een dergelijke bevraging via focusgroepen kan gebruikt worden om een werkbaarheidsplan op te stellen waarin direct door de medewerkers een eerste prioritering gegeven wordt aan de acties. Ook de monitoring en opvolging van veranderingen op vlak van werkbaar werk passen perfect in het plaatje van deze projectsubsiëring.
- Uitwerken van **verbindende gespreksmethodieken** (bv. van evaluatiegesprekken naar loopbaangesprekken of ontwikkelgesprekken) – trainingen in verbindende communicatie
- Hulp bij de uitwerking van structurele maatregelen op vlak van **organisatiestructuur of -cultuur** (bv. uitwerken talentbeleid, conflictprocedure, rolverduidelijkingen, etc...)

- Komen tot een **gedragen werkbaarheidsplan** via een kickoff met de fish!film waarin 4 hoofdstukken besproken worden aan de hand van de worldcafémethodiek. Deze hoofdstukken zijn: plezier hebben in het werk, de klanten (of bewoners, of collega's) blij maken, erbij zijn (in het moment, in het hier en nu, je aandacht kunnen richten) en je houding kiezen (kan verwijzen naar waarden, naar manier van communiceren) – Kan met grotere groepen, gezien er telkens een opdeling is in 4 thematafels waarbij medewerkers doorschuiven (5 à 6-tal personen per tafel is mogelijk x 4 geeft 20 tot 24 personen per sessie. We hebben dit ook al gedaan voor 100 medewerkers, doch dan wordt een extra procesbegeleider ingezet (uiteraard pas mogelijk na corona) – Coronaproof kan wel gekeken worden om met leidinggevenden aan de slag te gaan rond bv. het huis van werkvermogen.
- Organisatie van werkwisselweken waarbij medewerkers gedurende een week van team wisselen en nadien gericht feedback geven aan mekaar en waarbij werkbaar werk dan wel efficiënter en meer verbindend werken thema zijn.
- Uitwerken van een telewerkbeleid (CAO 85)
- Webinar beter slapen
- ...

➤ VOOR LEIDINGGEVENDEN

- Werkbaarheidsbevraging – eventueel in combinatie met het herkennen van stress-signalen en versterken van veerkracht in je team en bij jezelf – kan live dan wel online
- Trainingen leiderschap op maat van de noden en behoeften (van 1 tot 7 dagdelen) (slechts deels subsidiabel via werkbaarheid en steeds in combinatie met andere acties in een werkbaarheidsproject)
- Opleiding 'motiveren van medewerkers', de zelfdeterminatietheorie, reflectie over wat hierin een volgende stap kan zijn en/of het voeren van loopbaangesprekken (1 tot 2 dagdelen)
- Van timemanagement tot aandachtsmanagement: over het effect van digitalisering, social media en met tips om aandacht terug te richten, te focussen (1 à 2 dagdelen).

➤ VOOR TEAMS

1) Training

- Training verbindende communicatie (2 dagdelen) + 1 dagdeel opvolging circa 2 à 3 maanden na de training
- Workshop begrip voor en werken met de kracht van verschillen – hierin komen de kernkwadranten aan bod alsook is er een link naar conflicthantering en het leren uitspreken van behoeften (2 dagdelen)
- Workshops rond zelfzorg (kan aangeboden worden in grote dan wel in kleine groepen) – 1 tot 2 dagdelen per groep. Kan ook als teaser ingezet worden in het begin van het traject als interactieve lezing naar een grote groep van personeelsleden ter sensibilisering of kickoff van het project (opnieuw met de bedenking dat grote groepen samenbrengen in coronatijden niet mogelijk is)

- Training “kiezen voor talent”: Ken je talenten en die van je collega’s. Welke persoonlijkheidsstructuren, talenten en combinaties van talenten neigen sneller naar een burn-out en hoe kan ik dit voorkomen? Hoe kunnen mijn talenten nog meer aan bod komen in dit team? Hoe kunnen we nog meer complementair zijn in communicatie en samenwerking? Inclusief oefeningen in waarderende feedback (2 dagdelen per team).

2) Procesbegeleiding

- Werken met het teamdoelmatigheidsmodel en op die manier inzetten op zowel missie, visie, rollen, procedures en afspraken als interpersoonlijke relaties. Een ervaringsgerichte oefening waarin elk niveau van het teamdoelmatigheidsniveau aan bod komt, kan deel uitmaken van de procesbegeleiding. Opzet is om op elke van deze niveaus performanter te worden en hierrond concrete acties af te spreken. Deze oefening mondt uit in een concreet en gedragen actieplan waaraan later nog verder gewerkt kan worden (2 à 4 dagdelen).

Teamdoelmatigheidsmodel:



Ron Fry (o.m. grondlegger van appreciative inquiry)

- Na voorgaande oefening kunnen desgevallend werkgroepen samengesteld worden om acties uit te werken. Deze werkgroepen kunnen intern dan wel extern door ons begeleid worden.
- **VOOR HET INDIVIDU (werknemers en leidinggevenden) – opgelet: dit is louter ter volledigheid, maar individuele begeleidingen komen NIET in aanmerking voor een werkbaarheidsproject**
 - Loopbaanbegeleiding (7u, enkel op vrijwillig initiatief van de werknemer) aan 10 euro per uur (zowel werkgevers als werknemers hebben hier 6-jarlijks recht op, op voorwaarde dat ze (gecumuleerd over hun loopbaan) 7 jaar werkervaring hebben).
 - Individuele coaching (basispakket bedraagt doorgaans 5 sessies – thema’s zijn persoonlijke ontwikkeling, communicatie, leiderschap, gedragsverandering, ondernemerschap...)

Korte voorstelling van Itineris

Itineris werd in 2002 opgericht en ondersteunt profit en non-profit bij de uitbouw van een gewenste organisatiestructuur én -cultuur. We werken hierbij op 3 niveaus: op organisatieniveau, team- en individueel niveau. Onze organisatie telt 3 consultants, aangevuld met een netwerk van freelancers. We zijn tevens erkend als loopbaancentrum met 12 gedreven loopbaancoaches verspreid over Limburg, Vlaams-Brabant, Brussel en Antwerpen.

We ondersteunen diverse organisaties (steden en gemeenten, overheden, groeiende KMO's, profit en social profit) in hun ontwikkeling op vlak van personeel en organisatie. Hierbij begeleiden we hen bij het uitwerken en opvolgen van hun eigen traject ('itineris' = weg, pad, traject) veelal met het oog op het bevorderen van de werkgoesting, aanpassen van organisatiestructuren, onderlinge relaties, communicatie, leiderschap enz...

Naast de begeleiding van lerende netwerken, begeleiden we organisaties en medewerkers in hun groei (op vlak van structuur en cultuur). Individuele coaching van leidinggevenden is hierbij de laatste jaren sterk toegenomen als een van onze opdrachten. We werken hierbij hands-on, praktisch en resultaatgericht. We geloven er sterk in dat actieleren (ervaringsgericht leren) een van de meest duurzame leervormen is.

Onze troeven zijn het werken op maat van de organisatie, het begeleiden van groepsprocessen en de implementatie en opvolging van geformuleerde adviezen. Klanten appreciëren voornamelijk onze resultaatgerichtheid en praktische aanpak vanuit een ruime achtergrond. We kiezen dan ook bewust voor procesbegeleiding met een ruime blik. Gezien onze jarenlange ervaring en arsenaal aan gevolgde opleidingen, kunnen we gemakkelijk schakelen van de rol van architect-vormgever naar een rol van trainer, procesbegeleider, adviseur of coach. Naargelang de afspraak en noodzaak, nemen we verschillende rollen op, zodat u niet telkens beroep moet doen op een andere consultant. Indien later gewenst, dan kunnen we dus vanuit diverse rollen verder nazorg leveren op maat van de organisatie. De intensiteit van onze rol kan dan ook variëren van klankbord tot procesbegeleider, architect-vormgever, opleider, coach en actieve partner. Wij stimuleren steeds zoveel mogelijk actieve participatie vanuit de organisatie zelf, waarmee we telkens de voortgang aftoetsen als externe partner.

Wij hebben een stevige bagage organisatiekunde en jarenlange praktijkervaring in het begeleiden van groeps- en organisatieprocessen. Itineris is geregistreerd dienstverlener voor de Vlaamse KMO-portefeuille en tevens erkend loopbaancentrum voor de VDAB (individuele loopbaantrajecten), met 12 coaches gesitueerd in Peer, Beringen, Hasselt, Olmen, Lier, Schoten, Edegem, Beerse, Lubbeek Leuven en Brussel.

Om een bredere kijk te krijgen op onze activiteiten nodigen we u graag uit op onze website www.itineris-advies.be.

Uw coaches/trainers/procesbegeleiders

Voor Limburg:

Ilse Wauters. Zij is psychologisch consultant in de klinische psychologie. Ze werkte 28 jaar in dienstverband als coördinator welzijnsprojecten, trajectbemiddelaar en coach, teamcoach en consultant in HR en kwaliteitszorg. Intussen is ze sinds 2016 zelfstandig loopbaan- en bedrijfscoach en trainer. Ilse biedt zowel individuen als bedrijven zinvolle, scherpzinnige, diepzinnige, fijnzinnige en soms ook eigenzinnige inzichten om met meer goesting te leven, te werken en te groeien. Ze gaat voor een hands-on, no nonsense, oplossingsgerichte en resultaatgerichte aanpak die structuur en overzicht brengt. Ze doet dit steeds vanuit een grote betrokkenheid met de klant en op warme, positieve manier.

Carine Drijkoningen. Zij is licentiate arbeids- en organisatiepsychologie met een bijkomende specialisatie in gezondheidsbeleid, NLP, kracht- en zijnsgericht coachen. Ze wil organisaties versterken in hun structuur én cultuur. Hiertoe beschikt ze over een veelzijdige bagage die ze op maat van de organisatie inzet (kennisdeling, communicatie, leiderschap, competentie-ontwikkeling, organisatieverandering,...). Naast overheidsopdrachten en grotere projecten,

werkt ze graag resultaatgericht in de KMO's: efficiënt, scherpzinnig en telkens anders. Carine is auteur van het boek "Slapende vermogens werken niet: HRM ook voor uitvoerenden", Acco, 2000 en bracht in 2012 een nieuwe publicatie uit rond de kracht van lerende netwerken over bedrijven of organisaties heen. Ze begeleidt jaarlijks een aantal lerende netwerken met ondernemers en leidinggevendenden, helpt teams vooruit in teamontwikkeling en als sociaal bemiddelaar, en verbindt waar mogelijk verschillende organisatieniveaus met mekaar door hands-on ontwikkelingsadviezen.

Voor Vlaams-Brabant:

Dominique Dauwen. Hij is als psychologisch consulent gefascineerd door de combinatie tussen mens en organisatie. Iedere medewerker vormt een unieke bouwsteen vol talenten en mogelijkheden in het complexe radarwerk van individu, organisatie en omgeving. Met ervaring in zowel individuele begeleiding, teamcoaching, het geven van workshops als procesbegeleiding bouwt hij aan duurzame oplossingen. Dominique werkte voorheen voor diverse personeelsdiensten in de social profit en is sinds 2019 verbonden aan Itineris als loopbaancoach. Daarnaast biedt hij psychologische hulpverlening en slaapcoaching in nauwe samenwerking met de kinepraktijk 'Flow' in Lubbeek.

Voor Antwerpen:

Michel Clerinx. Hij is maatschappelijk assistent in socio-cultureel werk en personeelswerk, en master in de politieke en sociale wetenschappen. Hij werkte in totaal 13 jaar als leidinggevende in intermediaire organisaties en was circa 15 jaar HR-professional. Zijn loopbaanpad liep -en loopt- doorheen diverse contexten: industrie, dienstverlening, social profit, overheid, onderwijs. Hij deed hier ruime ervaring op op vlak van stakeholder management, peoplemanagement, organisatie- en teamontwikkeling en individuele coaching. Sinds 2010 begeleidt Michel vanuit Itineris trajecten van verandering in organisaties, als trajectbegeleider, coach, trainer en consultant. Sinds 2016 is hij tevens erkend loopbaanbegeleider.

Waarom kiezen voor Itineris als partner?

- ✓ We werken praktijk- en resultaatgericht.
- ✓ We kunnen meer aanbieden dan procesbegeleiding alleen (bv. tevens erkend als loopbaancentrum, training, vertrouwd met individuele coaching, met conflictbemiddeling, subsidiedossiers ...) en zijn graag een klankbord voor de zaakvoerder.
- ✓ Gezien onze ruime achtergrondervaring kunnen we gemakkelijk schakelen van de rol van architect-vormgever naar een rol van trainer, procesbegeleider, adviseur of coach. Naargelang de afspraak en noodzaak nemen we verschillende rollen op, zodat u niet telkens beroep moet doen op een andere consultant. Indien later gewenst, dan kunnen we dus vanuit diverse rollen verder nazorg leveren op maat van de organisatie.
- ✓ We hebben ervaring met diverse doelgroepen: van kortgeschoolden tot hogergeschoold, in profit, non-profit en social profit; en op diverse organisatieniveaus, waaronder zorgverleners, arbeiders, hun werkzaamheden en taal.
- ✓ We zijn een betrouwbare partner die steeds de afspraken nakomt.
- ✓ Itineris bestaat dit jaar 19 jaar. Onze procesbegeleiders hebben allen ruime ervaring en bagage. We garanderen één contactpersoon en uitvoerder, doch hebben ook voldoende back-up in huis. We hebben tientallen jaren ervaring in het begeleiden van groepsprocessen en de implementatie en opvolging van geformuleerde adviezen.
- ✓ We scoren zeer hoog op tevredenheidsmetingen bij klanten (steeds meer dan 90% op 10 criteria).

- ✓ We leveren enkel maatwerk, geen standaard-eenhedsformules (dit aanbod is uitzonderlijk) en per definitie resultaatgericht.
- ✓ We bieden een zeer goede prijs/kwaliteitsverhouding.
- ✓ We zijn partner in diverse Europese projecten:

Itineris was in 2008 partner in het project werkgoesting in KMO's, een ESF-project van de Universiteit Hasselt. De voorbije jaren waren we actief in I-talento rond talentontwikkeling en in een ESF-project inzake competentieontwikkeling (de competentiecompagnon). In 2016 namen we actief deel aan BLITS (begeleid leren in teams), een ESF-project van de Katholieke Hogeschool Limburg, de sectorfondsen van de voedings- en textielnijverheid en het lerend netwerk van vormingsverantwoordelijken, VOV, waarbij we met teams korte samenkomsten hielden om problemen op te lossen. Verder organiseren we een aantal lerende netwerken voor leidinggevenden uit de profitsector. In 2020 begeleidden we het ESF-project energy@veldeman bij de Veldeman groep in Bree (tentenproductie, -verkoop en -verhuur). Momenteel begeleiden we NAR-projecten ter preventie van stress en burnout bij de Veldeman groep, een aantal woonzorgcentra van Integro, Monsheide en de 8 kringloopwinkels en 2 magazijnen van Reset.

- ✓ Sinds 1 juni 2016 is Itineris tevens erkend als loopbaancentrum voor de VDAB, waardoor werkenden en zelfstandigen met loopbaanvragen bij onze coaches terecht kunnen (met loopbaancheques).
- ✓ We zijn geregistreerd dienstverlener voor de Vlaamse KMO-portefeuille.
- ✓ We maken van werkgoesting een handelsmerk en dragen dit ook uit in onze begeleidingen door nauw aan te sluiten bij en aan de slag te gaan met ervaringen van de deelnemers, door afwisseling in methodiek te voorzien, alsook via humor en gemoedelijkheid.

Onze kostprijs

We werken in dagdelen. Een dagdeel beslaat minimaal 3u in de organisatie, of 4u bij deskwerk. Onze kostprijs bedraagt € 550 per dagdeel, excl. BTW en verplaatsingskosten (0.35 euro per km). Indienen en opvolgen (maken van tussentijdse en eindrapporten) van projecten gebeurt in regie aan 100 euro per uur. Werkbaarheidsprojecten worden voor 60% gesubsidieerd, met een plafondbedrag van 10000 euro aan subsidies. Individuele loopbaanbegeleiding wordt voor meer dan 90% gesubsidieerd.

Optioneel en vrijblijvend: gebruik van gezellige, huiselijke vergaderlocatie – volledig coronaproof

Sinds enkele jaren beschikken we over een gezellige vergaderlocatie temidden van de Limburgse natuur in Peer met veel binnen- en buitenruimte. Het betreft een gerenoveerde langgevelhoeve dichtbij het historische stadje Peer, met vergader- en overnachtingsmogelijkheid tot 16 personen. Vergaderingen kunnen volledig coronaproof georganiseerd worden tot 11 personen (in de zomer uiteraard voor meer, gezien we beschikken over zeer veel buitenruimte). Villa Vigor is gelegen tussen 2 natuurgebieden met volop wandel- en fietsmogelijkheden, doch ook met een ruim aanbod aan teambuildingsactiviteiten.

Voor meer informatie over deze locatie, verwijzen we naar de website www.villavigor.be .

Uw contactpersoon

Carine Drijkoningen
Houtestraat 9 – 3990 Peer
0474 97 51 62

