

Resilience@work

Ter bevordering van leer-kracht & veer-kracht

Investeringsfonds Resilience@work

Een gezamenlijk initiatief van FNV, VHP2, De Unie, CNV & Philips

Waarom een investeringsfonds

Bedrijfs-/afdelingsfocus is veelal korte termijn gericht: employability vraagt echter een lange termijn investering

Veranderingen volgen elkaar in een steeds hoger tempo op

Door verdergaande digitalisering en robotisering veranderen functies, taken

De 24-uurs economie vraagt om een nieuw evenwicht tussen werk/prive

Verhoging van AOW- en pensioenleeftijd creëert nieuwe behoeften t.a.v. werkinvulling

Een 'leven lang leren'-mindset is cruciaal om je arbeidsmarktpositie intern/extern op peil te houden

Doel van het fonds

Het doel van het fonds is te bereiken dat in 2018 de werkzekerheid van werknemers, zowel in- als extern, is vergroot doordat werknemers:

- inzicht hebben en houden in hun arbeidsmarktpositie,
 - weten van welke producten en diensten ze gebruik kunnen maken en
- concrete stappen hebben gezet om geschikt te blijven voor de veranderende eisen die de functie/omgeving aan hen stelt en daarmee ook hun in- en externe arbeidsmarktpositie versterken.



Veerkracht@werk

Uitleg Project 'Leerambassadeurs'



Oorsprong idee 'leerambassadeur'

- Eerste projecten met leerambassadeurs in Engeland door de Engelse vakbonden in de jaren '90
- Zij zagen:
 - Banen voor het leven bestaan steeds minder;
 - Technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller (robotisering);
 - Sociale zekerheid wordt steeds meer afgebouwd: mensen moeten zich zo veel mogelijk zelf zien te redden;
- Blijven ontwikkelen steeds belangrijker, MAAR mensen blijven stilstaan.

-> Herkenbaar????

Project 'Leerambassadeurs'

Doel:

Werknemers op een laagdrempelige manier bewust te laten worden over het nut en de noodzaak van ontwikkeling, in beweging blijven



Collega-werknemers (leerambassadeurs) voeren gesprekken met collega's om de bewustwording over ontwikkeling (een *leven lang leren*) te stimuleren



Ze verwijzen naar en geven uitleg over bestaande producten/ diensten om de inzetbaarheid te vergroten



De sterke punten van leerambassadeurs

- *Geen hiërarchische relaties of formele taak:*
onafhankelijk: veilige omgeving, geen dubbele petten;
- *Goed inzicht in wat er leeft bij de doelgroep:*
zichtbaar en bespreekbaar maken van mogelijke drempels.
- *Spreeken uit eigen ervaring (rolmodel):*
eerder bereid iets van een ander aan te nemen en geeft vertrouwen in eigen kunnen.

KRACHT: VOOR EN DOOR MEDEWERKERS



Leerambassadeurs – W.o.w.

- ▶ **Wie:** speciaal getrainde collega's met een herkenbaar en aansprekend verhaal voor de doelgroep (peer-2-peer)
- ▶ **Wat:** ondersteunen mensen bij in beweging komen:

Passief

->

Denken

->

Doen



▶ Hoe

- Dr. Phil (helpen)
 - Columbus (ontdekken)
 - Bob de Bouwer (aktie))
 - Tom Tom (vinden)
- ❖ **Aan de slag-subsidie van € 1.000**



Doelstellingen project Leerambassadeurs

- Medewerkers bewuster maken van de noodzaak het heft in eigen handen te nemen als het gaat om hun arbeidsmarktpositie;
- Medewerkers een veilige omgeving bieden om te praten over ontwikkeling en toekomstplannen;
- Medewerkers helpen ontdekken wat ze willen en kunnen in hun werk;
- Medewerkers helpen bij het uitvinden van passende manieren waarop ze hun arbeidsmarktpositie verder kunnen versterken (niet alleen opleidingen);
- Medewerkers meer gebruik laten maken van de mogelijkheden die er binnen Philips zijn om aan hun arbeidsmarktpositie te werken.



Questions?

