

# REQUEST

## Project Update

12-06-2007

### *Samenstelling:*

Tessa Zaeyen, Jan de Koning

Uw bijdrage, nieuws, vragen of reacties naar:

[info@dekoningadvies.nl](mailto:info@dekoningadvies.nl)



Cursisten Beroepsopleiding Metaal, Werkenrode, Groesbeek.

---

## Ontwikkelmodules gereed

In januari is de ontwikkeling gestart van het materiaal, gericht op versterking van de empowerende kwaliteit binnen een organisatie. Het materiaal bestaat uit een breed spectrum aan werkvormen zoals trainingen, consultancies, leermateriaal en oefeningen. Begin mei kwam de eerste versie gereed.

### *Ontwikkelingsmodules*

vanwege de diversiteit aan werkvormen is besloten om te spreken van ‘ontwikkelingsmodules’ in plaats van trainingen. De bedoeling is om naar aanleiding van de uitkomsten uit de ‘quick scan’ die de empowerende kwaliteit in beeld heeft gebracht, een verbeterprogramma te stellen

De ontwikkelingsmodules sluiten aan bij het REQUEST-instrument. Elke module gaat in op de adviezen die uit vragenlijst en de consensusvergadering naar voren kwamen. De modules zijn inhoudelijke onder te verdelen in drie groepen: basiskennis, organisatiegerichte en persoonsgerichte (ontwikkelings)modules.

### *Basiskennis*

Om te kunnen beginnen aan een ontwikkelingsprogramma is enige basiskennis over empowerment en de empowerende benadering noodzakelijk. De basismodule kan hierin voorzien.

### *Organisatiegerichte modules*

Invoering of ontwikkeling van empowerende strategieën heeft consequenties voor visie en cultuur, het Human Resource Management en de interne communicatie binnen een organisatie. In de modules 2, 3 en 4 komen deze aspecten aan de orde. Elke module bestaat uit meerdere onderdelen.

### *Persoonsgerichte (ontwikkelings)modules*

Een empowerende organisatie stelt zijn personeel in staat om empowerend te handelen. Dit betekent onder andere stimulering van het nemen van eigen verantwoordelijkheid, ruimte geven bij het toepassen van regels, rekening houdend met persoonlijke omstandigheden en gelegenheid geven tot scholing en ontwikkeling van empowerende competenties. De modules 5, 6 en 7 liggen op vlak van persoonlijke ontwikkeling, empowerende leiderschapstijl en communicatie.

## REQUEST instrument, bedrijvenversie

Het REQUEST instrument dat vorig jaar werd ontwikkeld en getest was vooral gericht op het in kaart brengen van de empowerende kwaliteit in organisaties die werken met cliënten in een reïntegratietraject. De bedrijvenversie zal algemener en veel breder van toepassing zijn. Het gaat hierin om de empowerende benadering van leidinggevend en interne professionals, zoals personeelsadviseurs of loopbaanbegeleiders, naar medewerkers in een herplaatsing- of mobiliteitstraject.

### *Gedachtegang en hypothese*

In de bedrijvenversie is dezelfde gedachtegang van toepassing als in de versie voor organisaties in de reïntegratieketen. Iedere medewerker in een organisatie of een bedrijf moet zelf keuzes kunnen maken in zijn loopbaan en moet zijn werkzaamheden binnen het eigen werkgebied naar eigen inzicht in kunnen delen. In het bijzonder zijn autonomie, zelfbeschikking en zelfvertrouwen aan de orde bij medewerkers in een herplaatsings- of mobiliteitstraject. Doelstelling is om zo'n traject succesvol te laten verlopen. Een medewerker die zelf een aantal stappen kan bepalen, zelf keuzes kan maken en daarbij het gevoel heeft dat deze aansluiten bij zijn eigen normen en waarden, is 'empowered'. De leidinggevende of adviserende professional dient daarvoor te beschikken over empowerende competenties, de organisatie over de middelen en infrastructuur om leidinggevend en professionals in staat stellen tot empowerend gedrag.

### *Werkwijze*

Het onderzoek van het iRv over de indicatoren van de empowerend benadering noemt een groot aantal eisen en randvoorwaarden die te maken hebben met interacties tussen de organisatie en leidinggevend en professionals, tussen professionals/leidinggevend en medewerkers, en tussen medewerkers en de organisatie. In de nieuwe versie maakt de medewerker zélf onderdeel uit van de organisatie en is dus betrokken bij de samenstelling van het empowerende profiel van de organisatie.

Verspreid over de zes componenten van empowerment, werden 100 stellingen geformuleerd. In een valideringsronde beoordelen experts deze stellingen op hun belang, relevantie en redelijkheid. Als de gegevens uit deze ronde zijn verwerkt, zal de bedrijvenversie bij de deelnemende bedrijven worden getest.

## Verbeterprogramma's in de steigers

**De ontwikkelingsmodules worden direct gebruikt voor ontwikkeling en uitvoering van verbetertrajecten. De eerste trainingen en bijeenkomsten zijn eind mei van start gegaan.**

Na de consensusvergaderingen en de terugkoppeling naar de organisaties over de persoonlijke profielen van professionals, staat in de deelnemende organisaties de ontwikkeling en uitvoering van verbeterprogramma's op stapel. Guus van Beek bezocht een aantal partners en heeft daar het aanbod aan trainingen, consultancies en leermateriaal besproken.

De eerste bijeenkomst in het kader van de uitvoering van een verbeterprogramma in Hoensbroek was een intensieve 'werkdag' over empowerende communicatie tussen professionals en cliënten. Het 6 uur durende programma begint met enkele oefeningen om de 10 tot 15 deelnemers bewust te maken van de eigen waarden in relatie tot de waarden van de organisatie. Dan volgen presentaties en oefeningen op gebied van gesprekstechnieken en evaluaties. In de middag gaan de deelnemers zelf aan de slag om zich vaardigheden in het empowerend communiceren met cliënten eigen te maken. De dag wordt verzorgd door Annemarieke Meelker en Ingrid Scheurink.

## Disseminatie en Mainstreaming

**Aan het eind van dit jaar eindigt de subsidiering van het REQUEST-project, tijd dus om na te denken over de verdere verspreiding van de uitkomsten en ervaringen en over hoe wij de empowerende benadering blijvend willen introduceren in de dienstverlening aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.**

Genoeg te doen op het terrein van kennisverspreiding. Veel organisaties en bedrijven hebben vooral behoefte aan informatie over empowerment. Een team van REA College Nederland geeft regelmatig introducties op dit thema. Aansluitend volgt een toenemend aantal professionals de trainingen gericht op toepassing van de VrijBaanmethode. Het netwerk van empowermenttrainers is uitgegroeid tot ca 100 personen.

- Op 22 mei presenteerden wij VrijBaan en REQUEST in Brussel op een internationale bijeenkomst, georganiseerd door het European Platform for Rehabilitation.
- Op 13 juni kwam REQUEST aan de orde tijdens het EUQAL Exchange Event, gekoppeld aan de EUSE (European Union of Supported Employment)-conferentie in Belfast.
- In Oktober willen wij een exploitatieplan gereed hebben, gericht op de mainstreaming van de resultaten uit het REQUESTproject.
- In November organiseert REQUEST de eindconferentie.
- In December volgt de vierde Internationale Winterschool. Ditmaal zal die worden georganiseerd door onze Belgische collega's.