

REQUEST

Project Update

18-10-2007

Samenstelling:

Tessa Zaeyen, Jan de Koning

Uw bijdrage, nieuws, vragen of reacties naar:

info@dekoningsadvies.nl



Deelnemers werkgroep empowerende benadering

Eindsymposium

Op 15 november zal het REQUEST-project haar eindresultaten presenteren op het eindsymposium in het Regardz Meeting Center Eenhoorn in Amersfoort. De belangstelling voor empowerment en empowerende benadering is de laatste jaren sterk toegenomen. De aanmeldingen komen binnen vanuit verschillende kanten, zoals opleidingsinstellingen, reïntegratiebedrijven, UWV's arbeidsdeskundigen, maar ook van HRM managers en loopbaanadviseurs. Een korte reminder om in te schrijven.

Voor de troepen uit

Empowerment stelt mensen in staat hun talenten en capaciteiten effectief te gebruiken, bevordert prestaties, initiatief en creativiteit, en het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Geen wonder dat bedrijven en instellingen op zoek zijn naar praktische aanknopingspunten voor empowerment. Hoe bereik je bijvoorbeeld dat een klant zelf verantwoordelijkheid neemt voor zijn reïntegratie? En hoe ondersteun je een mobiliteitskandidaat om optimaal gebruik te maken van zijn talenten, vaardigheden en capaciteiten?

Al sinds 5 jaar zijn de instellingen van het REA-college Nederland met bedrijven en partners in de reïntegratieketen bezig om aan het concept 'empowerment' of innerlijk leiderschap handen en voeten te geven. Het VrijBaanproject ging over versterken van het individuele empowerment. In het REQUESTproject zijn de kernvragen op het gebied van 'de empowerende omgeving' uitgewerkt vanuit het perspectief van de klant, de professional en de organisatie. Beide projecten hebben in de frontlinie van de praktische uitwerking in de reïntegratiesector gestaan. Zij zijn door de Europese commissie erkent als innovatieve voorbeeldprojecten.

Werkbare instrumenten

Tijdens het symposium worden praktische instrumenten en methodieken gepresenteerd ter verbetering van de empowerende benadering in de dienstverlening aan klanten in een reïntegratie- of mobiliteitstraject. Het belangrijkste instrument dat binnen REQUEST is ontwikkeld is de *zg Quick-scan* waarmee een organisatie zichzelf kan scoren op 'empowerende kwaliteiten' zowel van de professionals die met klanten werken, als van de leidinggevenden en de organisatie, die daar de randvoorwaarden voor creëren. Uit de *Quick-scan* in combinatie met een consensusvergadering volgt een kwaliteitsprofiel van de organisatie en een persoonlijk profiel van de professionals.

Op basis van dit kan een organisatie een ontwikkelingsprogramma uitvoeren. In REQUEST zijn 7 modules ontworpen gericht op de versterking of stimulering van verschillende aspecten en invalshoeken voor empowerend benaderen.

Inschrijven: [WWW.request-vrijbaan.nl](http://www.request-vrijbaan.nl) of mberbers@pwgr.nl

Ontwikkelingsmodules

8-10-2007 Werkenrode. De trainingen, gericht op ontwikkeling van de empowerende kwaliteit binnen de REQUEST-organisaties, zijn in volle gang. In zeven modules werken de deelnemende organisaties aan de bewustwording van empowerment en empowerend benaderen en aan het op gang te brengen van het empowermentgericht denken en handelen. Een korte impressie.

Empowermentcomponenten?

‘Wie kent de zes componenten van empowerment en hoe interpreteer je die in je dagelijks werk?’ Een mooie, open vraag van Annemarieke aan de groep van 12 deelnemers uit drie verschillende instellingen in regio Arnhem Nijmegen.

Als de reacties op deze vraag representatief zouden zijn voor de vorderingen in het empowermentproces, zijn er inderdaad nog veel ontwikkelingspunten. ‘We hebben al net zoveel verschillende definities van empowerment gehad, als trainingen, die we moesten volgen.’ Dit antwoord brengt Annemarieke niet van haar stuk: ‘Het gaat er vaak om dat mensen zich realiseren *dat zij een keuze* hebben. Als je zegt dat *iets moet*, ga je eigenlijk voorbij aan het feit dat je een keuze hebt; was dat wel bespreekbaar?’

Empowerment: meer dan kiezen alleen

Vaak wordt empowerment verward met zelfbeschikking, je hebt een eigen keuze, je mag doen wat je zelf wilt. Maar empowerment is meer dan kiezen alleen. De integrale combinatie van zes componenten of dimensies is essentieel. ‘Als ik een keuze had, was ik waarschijnlijk ook wel gekomen, want je steekt er natuurlijk altijd iets van op; maar om te moeten gaan dat strijkt je tegen de haren in.’ ‘En is ook niet erg empowerend’ vult iemand uit de groep aan.

Langzaam komen de zes empowerment-componenten achtereenvolgens aan de orde, ieder met een eigen patroon van vragen en reacties. ‘Hoe je eigen waarden en normen aan de orde zijn in een gesprek met een reïntegratiebegeleider?’ ‘Stel je hebt de keuze tussen een baan in een munitiefabriek, of een kippenslachterij, wat zou je kiezen en waarom? Nu komt er nog een optie binnen, een vacature in een koekjesbakkerij?’ Alledaagse voorbeelden, maar waar het om gaat is de reflectie, de bewustwording van wat je aan gedrag laat zien en welk effect dit op de ander en op jezelf heeft.

Empowerend aan de slag

Na de discussies en de inleidingen over wat empowerment betekent, gaan de deelnemers aan de slag met hun eigen empowerend gedrag. Of zij nog voor de kroketjes en soep de voor een empowerende benadering belangrijkste waarden en normen wilden kiezen. ‘Plezier in mijn werk is voor mij een belangrijk in mijn empowerende benadering’ was een stellige uitspraak van een reïntegratiebegeleider. ‘Fantastisch’, reageerde de werkgroep leider. ‘Dat sluit aan bij de betekeniscomponent. Je werk is dus belangrijk voor je, het betekent iets. Logisch, dat je dat ook over wilt dragen naar je cliënt. Dat je hem stimuleert om een baan te zoeken en te accepteren waar hij met plezier in kan werken’. De volgende vraag was iets lastiger: ‘Beschrijf, hoe je dat plezier in je werk laat zien in je gedrag en hoe je de klant betekenis laat ervaren van waar hij mee bezig is?’ Doorvragend en stevig discussierend komt een aantal empowerende gedragsaspecten naar boven. De deelnemers maken hiermee een eigen individueel afgestemd observatieformulier.

Simulatie of rol

Bij sommige deelnemers blijkt sprake te zijn van enige *‘rollenspelmoetheid’*. Maar de zaak verandert als de trainer het onderscheid uitlegt: ‘Nee in een simulatiegesprek speel je géén rol, je bent volledig jezelf. Je gaat het gesprek in als professional en je zet alle ervaring, kennis en vaardigheden in waarover je beschikt’. Door het besef dat je je eigen functioneren in een concrete situatie aan de orde stelt, neemt de motivatie sterk toe. De middag vult zich met serieuze, soms hilarische gesprekken die een enkele keer leidden tot stevige confrontaties tussen de waarnemer en de professional over al of niet getoond gedrag. Uit de evaluatie-enquête blijkt dat de dag naar tevredenheid verliep.

De deelnemers gaan naar huis met het gevoel dat ‘de empowerende benadering’ kan bijdragen aan de kwaliteit van hun werk en zijn zijn vast van plan om hun empowerende vaardigheden verder te ontwikkelen en toe te passen.