

# Hoe Alliander werkh maakt van duurzame inzetbaarheid

Alliander wil dat medewerkers lekker in hun vel zitten, gezond en vitaal zijn en 'fit for the future'. Goede en eerlijke gesprekken tussen leidinggevende en medewerker zijn daarin bepalend voor de organisatie. Op die manier nodigt Alliander medewerkers uit in beweging te komen en regie te nemen op hun eigen duurzame inzetbaarheid.

Svenja Raatjes, Project Manager duurzame inzetbaarheid, vertelt: "Uit de business bleek dat zowel leidinggevenden als medewerkers het lastig vinden dit soort gesprekken te voeren. Hoe zorg je er bijvoorbeeld voor dat medewerkers zo'n gesprek als prettig en veilig ervaren? Hoe stel je realistische kaders? Hoe neem je medewerkers mee in de urgentie en noodzaak van duurzame inzetbaarheid?" Alliander kwam met een oplossing: ze nam het initiatief voor de training 'Het Goede Toekomstgesprek' voor leidinggevenden.

## Inhoud programma

"Het programma bestaat uit twee fases", legt Svenja uit. "In fase één gaan leidinggevenden aan de slag met de missie en visie van Alliander. Wat betekent duurzame inzetbaarheid voor Alliander? Hoe kun je dit uitdragen naar je medewerkers? Daarnaast oefenen ze daadwerkelijk met het voeren van 'Goede Toekomstgesprekken' en leren ze hoe ze medewerkers inzicht kunnen geven in de toekomstbestendigheid van hun functie."

De training start met een voorbereiding in een online leeromgeving. In die omgeving lezen deelnemers zich in voor de eerste trainingsbijeenkomst. Ook maken ze een aantal voorbereidende opdrachten, zoals het invullen van hun eigen plan A/B/C. Op die manier weten ze beter hoe medewerkers dit ervaren.

In de eerste trainingsbijeenkomst krijgen deelnemers een uitleg van de HR business partners. Svenja: "Ze lichten onder meer toe hoe de training past in de strategie van het betreffende bedrijfsonderdeel. Daarna vertel ik wat de mogelijkheden zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid binnen Alliander en welk team welke interventie aanbiedt. Ook geef ik een demonstratie van het DI Portaal. Na deze introductie presenteren deelnemers hun eigen plan A/B/C aan elkaar en gaan ze hierover in gesprek. Ze ervaren hierdoor meteen hoe gevoelig dit kan zijn en welke vragen goed werken. Ten slotte krijgt iedereen de kans eigen casuïstiek in te brengen en te oefenen met een trainingsacteur."

In fase twee van het programma nemen alle leidinggevenden het plan A/B/C door met hun team en vragen ze hun medewerkers om zelf een plan A/B/C te schrijven. Vervolgens gaan ze hierover met hen in gesprek. De leidinggevenden en medewerkers kunnen de nieuwe kennis hierdoor direct in de praktijk brengen.

## Pilottraining

Alliander voerde eerst een pilottraining uit bij één bedrijfsonderdeel. In het jaarplan van dat bedrijfsonderdeel stond als speerpunt dat elke medewerker een plan A/B/C heeft. "Aan de training deden alle 25 leidinggevenden mee, zowel teamleiders als managers", zegt Svenja. "Ze reageerden positief. Leidinggevenden vinden het prettig om ervaringen uit te wisselen met collega's. Ook is het fijn om met acteurs concrete en realistische situaties te oefenen."



*"Leidinggevenden vinden het prettig om ervaringen uit te wisselen met collega's en concrete en realistische situaties met acteurs te oefenen."*

Svenja Raatjes

Project Manager duurzame inzetbaarheid



### Effecten meten en resultaten borgen

Alliander neemt enquêtes af bij de deelnemende afdelingen om de tevredenheid en ervaringen van leidinggevenden te meten. Svenja: "We kijken daarnaast nadrukkelijk of de gewenste effecten zichtbaar worden. Neemt het aantal loopbaantrajecten bijvoorbeeld toe? Stijgt de mobiliteit? Zetten leidinggevenden meer ontwikkeltrajecten in?"

Om het effect van de trainingen te borgen, maakt Alliander het plan A/B/C tot een vast onderdeel van de ontwikkelgesprekken. "Leidinggevenden en medewerkers bespreken het plan minimaal twee keer per jaar", geeft Svenja aan. "Daarnaast gebruiken we het DI Portaal en het jaarlijkse DI-event om dit thema continu onder de aandacht te houden."

Alliander plant ook een aantal intervisiemomenten in. In deze bijeenkomsten bespreken leidinggevenden de dilemma's die zij tegenkomen in de praktijk en wisselen ze ervaringen en adviezen uit.

### Succes smaakt naar meer

Dankzij het succes van de pilot gaat Alliander de training nu in meer bedrijfsonderdelen verzorgen. Daarmee realiseert ze een steeds groter bereik in de organisatie.

Dit artikel maakt deel uit van de 'Toolkit Gezondheidsbudget'.  
[Meer informatie vind je op de website van de WENB.](#)

## Resultaten

- 80% van de deelnemers geeft aan dat de training hen nieuwe inzichten verschaft.
- 40% van de deelnemers krijgt dankzij de training meer inzicht in zichzelf.
- De training motiveert de meerderheid van de deelnemers om aan de slag te gaan met de opgedane kennis.

