

# FIT VOOR FLEX SAMEN WERKEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

LEREN | LOOPBAAN | ONTWIKKELEN | GEZONDHEID | VEILIGHEID | FINANCIEN

In maart 2017 is STOOF (Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche) het project 'Fit voor Flex' gestart. In dit project is STOOF samen met 5 uitzendorganisaties gestart om de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkrachten te versterken. Het versterken van kennis, bewustzijn en betrokkenheid van zowel de inlener, intercedent als uitzendkracht zijn het uitgangspunt.

## Waarom duurzame inzetbaarheid?

Een uitzendkracht die regie neemt op zijn eigen duurzame inzetbaarheid en actief werkt aan onderwerpen als vitaliteit, mentale weerbaarheid en loopbaanontwikkeling is beter en breder inzetbaar op de werkvloer en levert bovendien meer toegevoegde waarde op werkvloer.

Met dit project helpt STOOF uitzendorganisaties de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht te versterken. Dit doet STOOF door de intercedent op te leiden tot 'duurzame inzetbaarheid intercedent' (DI-intercedent) zodat de intercedent de uitzendkracht kan stimuleren en ondersteunen om aan de slag te gaan met zijn eigen duurzame inzetbaarheid. Maar ook de inlener en uitzendorganisatie zelf worden bewust gemaakt van het belang van duurzame inzetbaarheid. Alle actoren rondom de uitzendkracht worden meegenomen in dit project.

## Wat hebben we tot op heden gedaan?

Het stimuleren van de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht begint bij de intercedent. Tijdens het eerste half jaar van het project stond daarom het opleiden van de intercedent tot 'DI-intercedent' centraal. Via een drietal workshops hebben de intercedenten kennis en vaardigheden opgedaan:

- ◆ **Duurzame inzetbaarheid: wat is dit?**  
de intercedenten hebben kennis gemaakt met duurzame inzetbaarheid als onderwerp. Daarbij is stil gestaan bij veranderen en leren. Veranderen en leren ligt ten grondslag aan het in beweging krijgen van uitzendkrachten.
- ◆ **DI-intercedent:**  
daarnaast is stil gestaan bij de vaardigheden voor een 'DI-intercedent'. Gespreksvaardigheden zijn aan bod gekomen; luisteren, samenvatten en doorvragen. Uitzendkrachten stimuleren regie te nemen op hun duurzame inzetbaarheid begint met het gesprek hierover aangaan. Hoe voer je een goed advies gesprek over duurzame inzetbaarheid? Welke vragen stel je? Zijn vragen die in rollenspellen aan bod zijn gekomen.

- ◆ **Coachvaardigheden:** tenslotte zijn coach vaardigheden aan bod gekomen. Hoe help je een uitzendkracht verder? Hoe coach je een uitzendkracht? Daarnaast is er stil gestaan bij verduurzaming. Hoe kan de intercedent zijn eigen opgedane kennis verduurzamen binnen de uitzendorganisatie?

In het tweede deel van het project verschuift de focus naar de uitzendkracht. De DI-intercedent gaat aan de slag met de uitzendkracht:

- ◆ **DI-Intercedenten** geven workshops aan uitzendkrachten om hen bewust te maken van duurzame inzetbaarheid en hen te stimuleren hierover na te denken en mee aan de slag te gaan. DI-Intercedenten krijgen begeleiding in het geven van deze workshops: hoe geef je een workshop en hoe stimuleer je de uitzendkracht?
- ◆ **Uitgangspunt** is de theorie van Maslow. Een mens komt pas aan zelfontwikkeling en ontplooiing (stappen maken in duurzame inzetbaarheid) toe als er is voldaan aan de basis behoeften. Samen werken we aan de bouwstenen eten, drinken en slapen; veiligheid & zekerheid; sociaal contact; erkenning & waardering om daarmee toe te komen aan de zelfontwikkeling van de uitzendkracht op de diverse aspecten van duurzame inzetbaarheid.
- ◆ **Aanvullend** op de workshops worden interventies aangeboden afgestemd op de 'DI-behoefte' van de uitzendkracht. Dit kan bijvoorbeeld ondersteuning bij financiering zijn of ondersteuning op het gebied van gezondheid en vitaliteit.

Om de geleerde lessen op te halen, wordt een voor-en nameting uitgevoerd bij zowel de uitzendkrachten als de DI-intercedenten. Dit stelt ons in staat om aan het eind van het project te zeggen welke interventies en workshops succesvol zijn en niet.

## STOOF blijft investeren in duurzame inzetbaarheid

Voor de deelnemende uitzendorganisaties die enthousiast zijn over dit project en graag ondersteuning willen bij de verduurzaming van dit thema in hun organisatie heeft STOOF subsidiebudget beschikbaar om hier ondersteuning bij te bieden. Daarnaast wil STOOF de opgedane ervaringen en lessen verder uitrollen in de sector en meer uitzendorganisaties stimuleren en helpen om de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht te versterken!