

Werken in de Branche van de Toekomst



Programma opzet - rolproces

Onderdeel van toolkit Nieuw Leren



BibliotheekWerk



Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie

7. Ontwikkelproces medewerkers – werken in rollen

1. Koerskaart duurzame inzetbaarheid

Om de meest passende rol te ontdekken kan gebruik worden gemaakt van de koerskaart en het routespel ontwikkelt door SBW. Een KoersKaart is gebaseerd op de volgende principes:

- Bespreek samen 1 thema op 1 M2 in 2 uur tijd.
- Zelforganiserend: jullie faciliteren zelf het goede gesprek van begin tot eind.
- 4 tot 8 deelnemers per kaart en oneindig op te schalen met meer kaarten.
- Doorloop samen de vragenstructuur en notuleer direct op de KoersKaart.
- Bepaal samen de koers en vertaal deze in concrete acties.

Alles wat nodig is, staat op de KoersKaart. Er direct van start worden gegaan, geen handleiding is nodig.

Als wordt gekeken naar de KoersKaart duurzame inzetbaarheid dan kunnen de volgende stappen worden gedaan:

- Volg stap 1 t/m 4 op de KoersKaart.
- Bij stap 5 “werk en toekomst” kun je gebruik maken van het routespel “de branche in beweging” (http://www.bibliotheekwerk.nl/duurzame_inzetbaarheid/toolbox_branche_in_beweging.html).
- Voor stap 6 neem je het rolletpalet van de organisatie (vb. van Bibliocenter). Je bekijkt deze rollen en zet deze af tegen de rollen die je hebt ingevuld op de KoersKaart bij nr. 4.
Op basis van het rollenpalet en de ontwikkelingen in de maatschappij en organisatie bekijk je of en welke rol/rollen passend is/zijn.
- Volg stap 6 en 7.

2. Welke rol past bij jou?

Een andere manier om de meest passende rol te ontdekken is de volgende, zelf ontwikkelde methodiek (ook in de vorm van dialoog).

Uitgangspunten:

- Samen bespreken thema werken in rollen in dialoog.
- Organiserend met iemand die de dialoog begeleid (voorkeur voor actrice).
- 8 tot 12 deelnemers.
- Alle rollen met figuur op ronde plaat voor op de grond (30 cm. doorsnee).
- Formulier waarin 2 tot 3 passende rollen 1 niet passende rol wordt ingevuld.



Inspiratievideo over talent en presteren: <http://dewerelddraaitdoor.vara.nl/media/307933>
(Mark Tuitert, DWDD, klaar voor Sotsji).

De volgende facetten heeft Mark Tuitert nodig om te presteren binnen het schaatsen: techniek, uithoudingsvermogen, kracht, snelheid, lef en mentaliteit. Denk na wat jij in je mars hebt (of nodig hebt) om goed te kunnen presteren binnen je werk.

Uitleg rollen aan de hand van een act door een actrice die op basis van de definitie en de competenties de rol uitbeeld en tot leven laat komen. Daarna wordt uitleg gegeven over de rol en wordt die benoemd. Noteer wat je ziet en voelt per rol.

Daarna maak je een top 2 of 3 van rollen die bij je past en kies je de rol die niet bij je past. Wat herken je in de rol wat je nodig (of in je mars) hebt om te kunnen presteren? Je legt de meest passende rollen en de minst passende vast op het formulier. Dit dient als input voor het rollengesprek met je leidinggevende.

Daarna wordt uitleg gegeven waarom gekozen is voor het werken in rollen en op welke manier het rollenpalet tot stand is gekomen.

De rollen op de ronde plaat worden op de grond gelegd. Alle deelnemers gaan nu op de rol staan die de eerste voorkeur heeft. Wat valt op? Is er diversiteit in rollen, worden rollen gemist?

De deelnemers gaan nu op de rol staan die de tweede (en eventueel derde) voorkeur heeft. Wat valt op? Zijn er nu meerdere rollen opgevuld?

De deelnemers gaan nu op de rol staan die niet bij ze past. Wat valt op? Is er diversiteit in rollen, worden rollen gemist?

Na dit rollenspel en wordt op basis van een dialoogsessie de (persoonlijke) rolvoorkeuren en de constatering besproken. Wat betekent dit voor jou? Wat betekent dit voor de organisatie? Wat voor gevoel heb je hierbij?

Je legt vast op het formulier welke inzichten je hebt opgedaan tijdens de dialoogsessie. Dit dient als input voor het rollengesprek met je leidinggevende.

De formulieren dienen als input voor een rollengesprek dat de leidinggevende voert met de medewerker. Onderwerpen tijdens dergelijk gesprek zijn de rollen en waar de voorkeur naar uitgaat. Wat wordt verwacht van de medewerker in die rollen. Ook wordt gesproken over de inzichten die zijn opgedaan tijdens de dialoogsessie. Hoe sluit de invulling door een rol van de medewerker aan op de doelstelling van de organisatie, wat gaat de medewerker doen?

