



## Achtergrond paper

De vijf belangrijkste punten voor verbetering van duurzame inzetbaarheid in het onderwijs

# Duurzaam betekent werken aan mentale flexibiliteit

Duurzaamheid gaat over tijd, om datgene wat een lange levensduur heeft tot stand te brengen.

Onderwijs heeft als bestaansdoel om kinderen iets bij te brengen, in welke vorm dan ook, wat zij voor de rest van hun leven bij blijft.

Waarom zou dat niet gelden voor mensen die in het onderwijs werkzaam zijn?

Duurzaam betekent dat de mens niet uitgeput raakt van het werk. Fysiek en mentaal niet.

Werk met elkaar aan belangrijke vragen: hoe ziet de toekomst eruit? Welke rol hebben onze medewerkers daarin? En wat wordt dan van hen gevraagd?

*Bereid jezelf en jouw mensen voor op een toekomst die niet doet denken aan vandaag.*





## Druk productiviteit (ook) uit in euro's

Jij zoekt productiviteit, dat is 'waar voor jouw geld'. Ook als het om personeel gaat.

Hoe meet je productiviteit van een leerkracht of intern begeleider? Is dat de aanwezigheid en inspanning? Is dat het leerling resultaat? Het aantal blijde leerlingen en of blijde ouders?

Iedereen zal daar weer andere maatstaven voor hanteren. Dat maakt productiviteit tot een abstract begrip.

Druk de productiviteit daarom eens uit in euro's wanneer je je op duurzaamheid richt. Tegenover de kosten die gemaakt worden voor personeel staat immers de bekostiging via het ministerie. En je weet als geen ander hoezeer dat bij tijd en wijle passen en meten is.

*Rationalisatie maakt op deze manier de resultaten objectief.*



# Jouw stijl van leidinggeven weegt zwaarder dan vakkennis

Een team te vormen waarin men elkaar draagt en waarin steun gevonden wordt bij de leidinggevende. Daar hoort bij de juiste vorm van leiding op het juiste moment aan de juiste persoon. Daar draait duurzaamheid om.

Steunen, sturen, coachen en delegeren. Het zijn verschillende stijlen van leidinggeven. Voor iedere taak en iedere persoon kan een andere stijl meest passend zijn.

Stijlflexibiliteit van de leidinggevende is daarom zeer belangrijk.

Uit wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat investeren in deze stijlflexibiliteit een hogere bijdrage geeft aan duurzame inzetbaarheid dan bijvoorbeeld meer vakkennis voor een medewerker.

*Met een passende stijl van leidinggeven vorm je de werkcontext die mensen laat groeien.*



# Maak mensen bewust van de eigen gedragspatronen

Mensen willen weten waar ze aan toe zijn, weten wat men van een ander maar ook van zichzelf mag verwachten. Een gevoel van veiligheid.

De bron van gedragspatronen draait om twee mogelijke responses op zoek naar veiligheid en dat wat prettig is.

De ene reactie, onbewust iets willen, is vastgrijpen van gedrag. De andere, onbewust niet willen, is vermijden van gedrag.

Het zichtbaar maken van deze twee reactiepatronen maakt de weg vrij voor duurzame groei van mensen.

Wanneer het onbewuste in drijfveren bewust gemaakt wordt, slaken veel mensen een zucht van verlichting. Dat maakt mensenwerk zo leuk en leerzaam.





# Persoonlijke ontwikkeling is de belangrijkste arbeidsvoorwaarde

In de wijze van gedragen wordt duidelijk wat iemand wel of niet kan en welke voorkeuren hierbij horen.

Mensen laten onbedoeld en onbewust op een zeer duidelijke manier zien hoe men in elkaar zit. Je hoeft er alleen maar oog voor te hebben dan is het ook voor jou allemaal te zien.

Leren kent drie niveaus: verbeteren, herkaderen en transformeren. Hiermee richt men zich uiteindelijk op de diepste overtuigingen en waarden die een mens heeft in zijn werk.

Het werken met deze drie niveaus geeft zeer goede resultaten en maakt duurzame inzetbaarheid in de kern mogelijk.

Het vraagt om een neutrale positie waarin niet gestreefd wordt naar meer dan er mogelijk is en gelijk ook niet minder dan dat.

Zie transformatie dan ook als de belangrijkste arbeidsvoorwaarde voor jouw mensen.





TRAINING, COACHING & ADVIES

[www.kieminstitute.nl](http://www.kieminstitute.nl)  
[info@kieminstitute.nl](mailto:info@kieminstitute.nl)