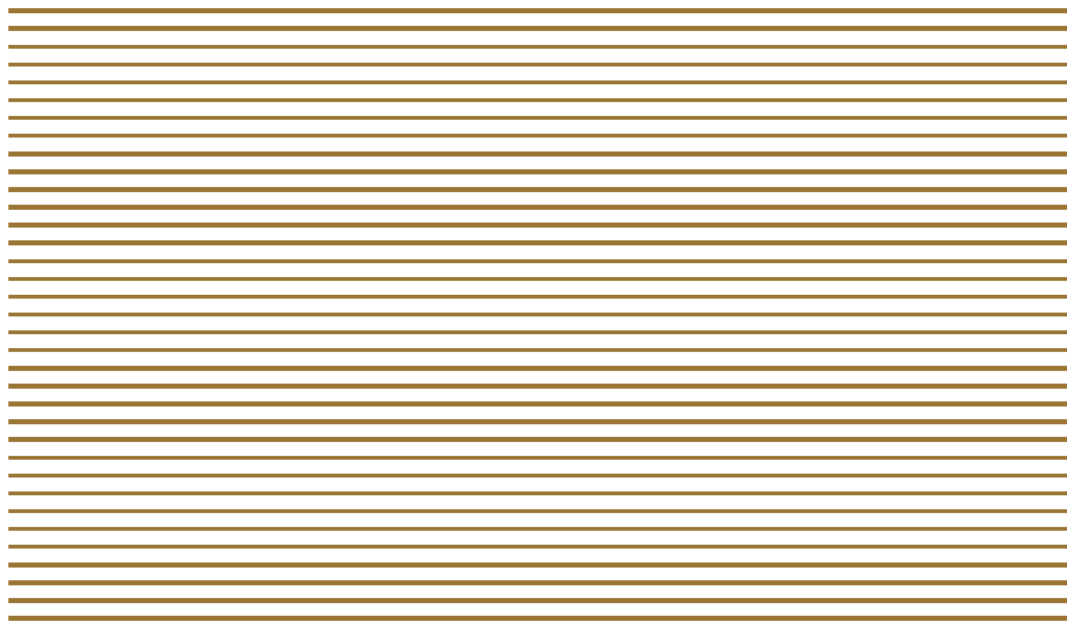


# Welkom!



# Lizet

BOUWEN  
AAN  
LOOPBANEN  
IN  
ZELFORGANISERENDE  
TEAMS

# INVESTEERT IN JOUW TOEKOMST



# Programma

|       |                    |
|-------|--------------------|
| 9:00  | Voorstelling LiZeT |
| 10:00 | Pauze              |
| 10:15 | Parallelsessies    |
| 11:00 | Pauze              |
| 11:15 | Parallelsessies    |
| 12:00 | Afsluiting         |
| 12:30 | Einde              |

*Parallelsessies: graag de 2 nummers toevoegen voorafgaand aan je naam in Zoom bvb. 2.4. Ans De Vos*

# Parallelsessies – deel 1 (10u15-11u)

1. WZC Van Zuylen Mintus – Stefanie Verhoest, teamcoach en Kathleen Van Acker, kinesist: **het nut van LiZeT bij teams in transitie naar meer zelforganisatie.**
2. Stad Gent, Departement Financiën – Bert Verstraeten, directeur- teamcoach: **Hoe LiZeT aandacht geeft aan nieuwe rollen, nieuwe mensen.**
3. LiZeT Proeverij: aan de slag met de Bouwsteenbingo. **Ontdek 4 impactvolle bouwstenen voor duurzame loopbanen.**

# Parallelsessies – deel 2 (11u15-12u)

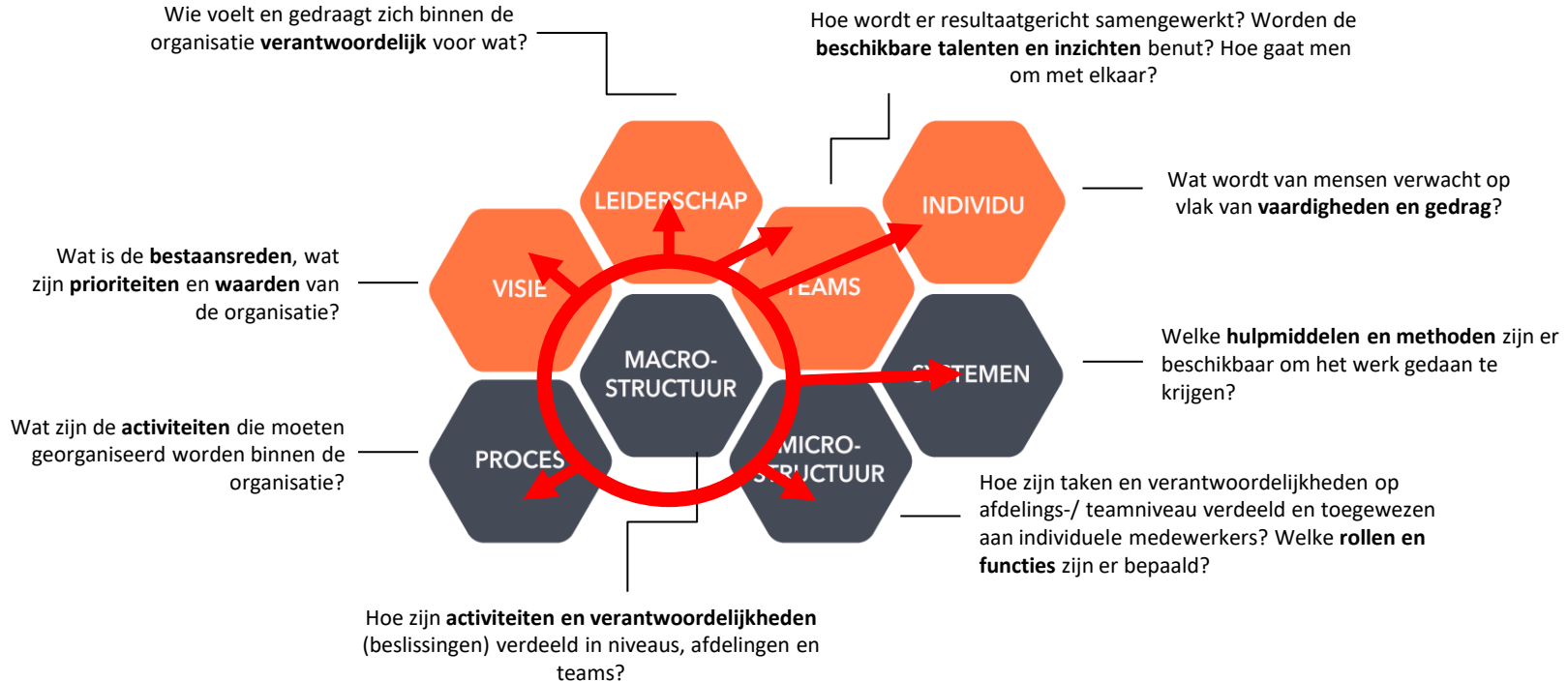
4. De Vierklaver – Els Versteede en Els Myny, teamcoaches: **LiZeT toepassen binnen een logistiek team in welzijnszorg? Doen!**
5. Volvo Cars – Kim Holvoet, Manager Talent Acquisition & Development:  
**Hoe LiZeT meer waarde creëert binnen het aanbod van loopbaanondersteuning.**
6. LiZeT Proeverij: aan de slag met de Teamfixing tool. **Verdeel het teamwerk, rekening houdend met wat men graag doet en kan en oog voor duurzaamheid.**

“

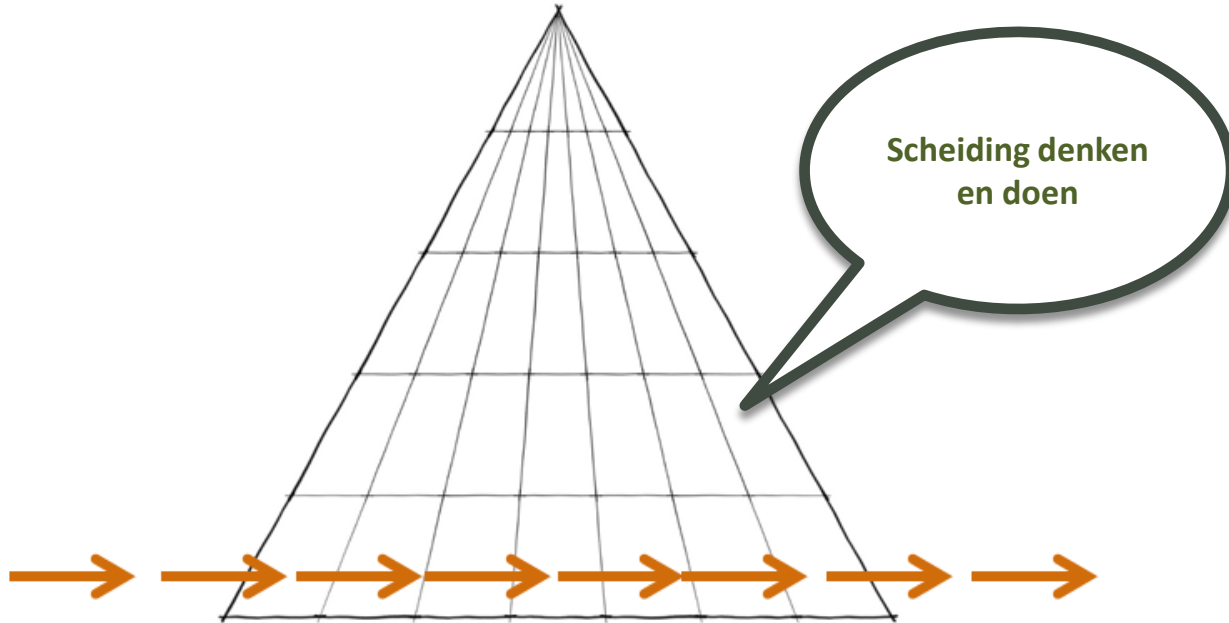
*Waarom LiZeT?*

*Een denkkader*

# Denkvolgorde in organisatieontwerp op weg naar een IAO

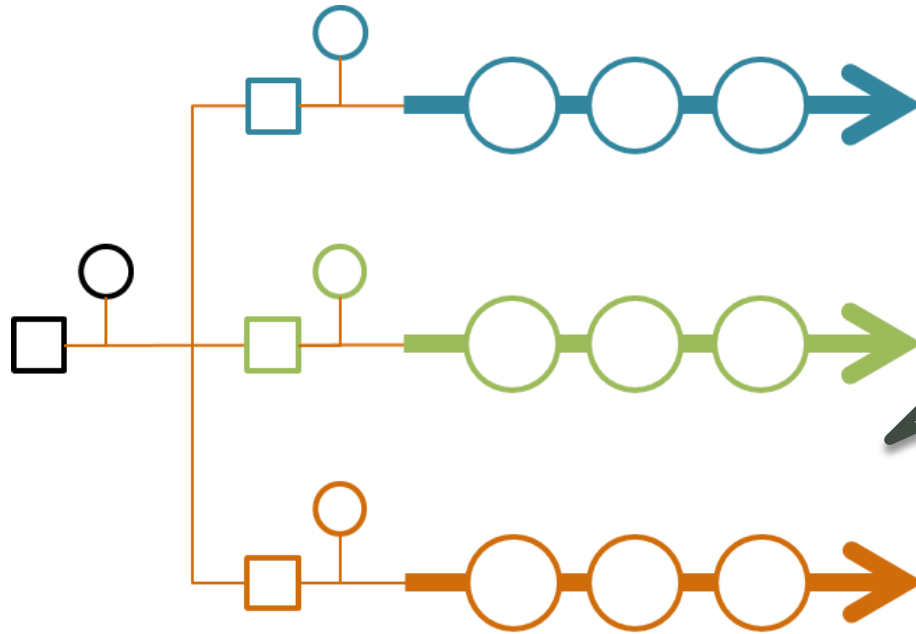


# Van een functioneel regime ...





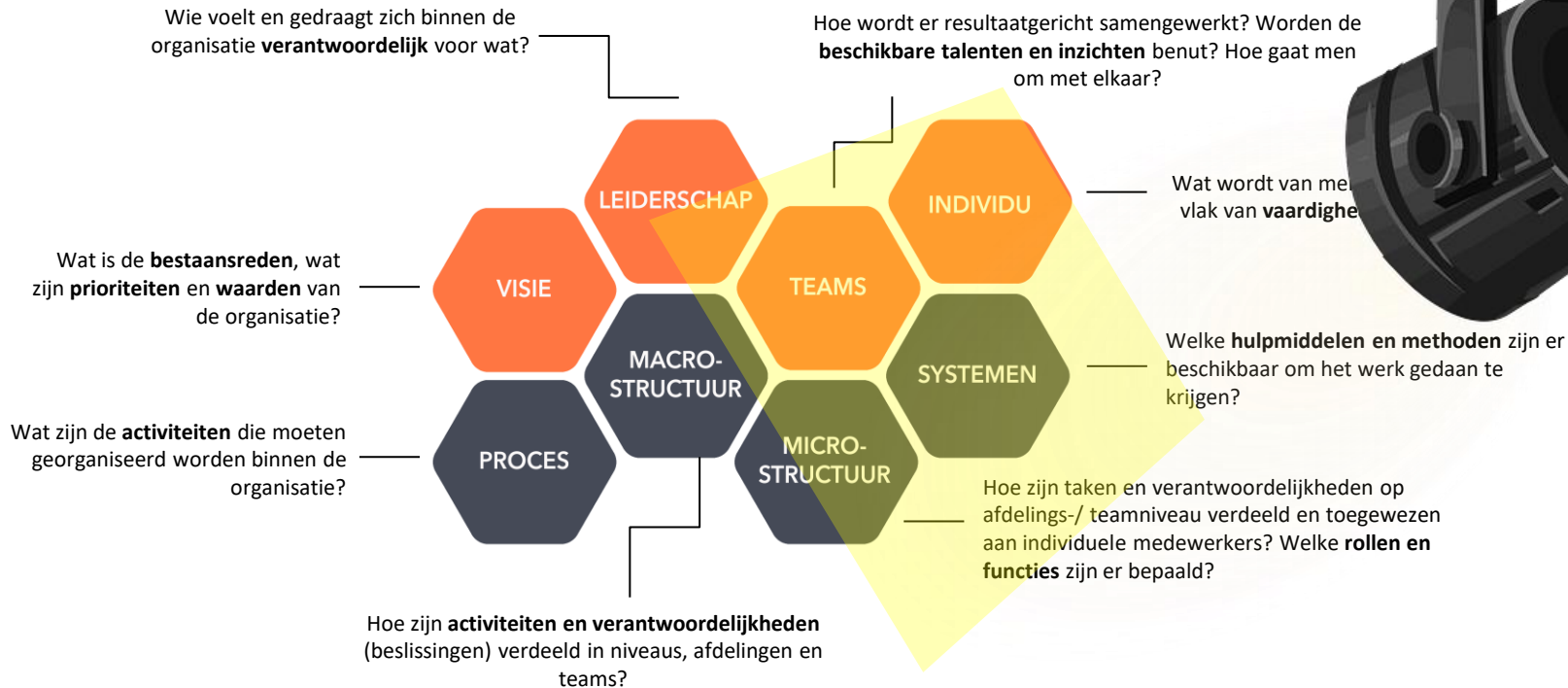
# Naar een stroomsgewijs regime



Denken en doen in  
functie van het  
product of de dienst  
voor de  
klant/leerling/patiënt  
/bewoner

Basis voor een  
'Innovatieve  
Arbeidsorganisatie'  
(IAO)

# Op welk moment LIZET?

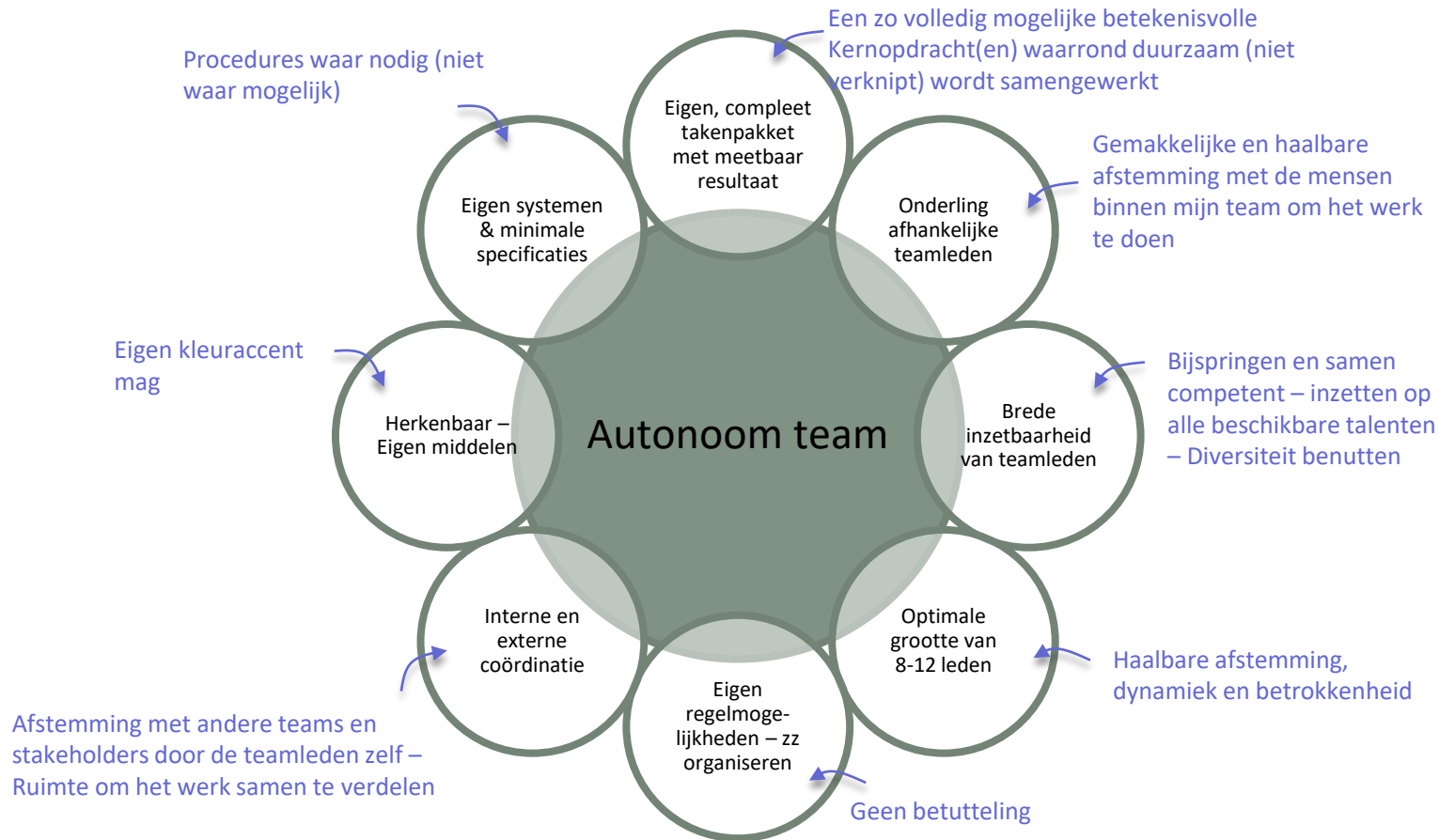


# Autonomie opbouwen, stap voor stap.



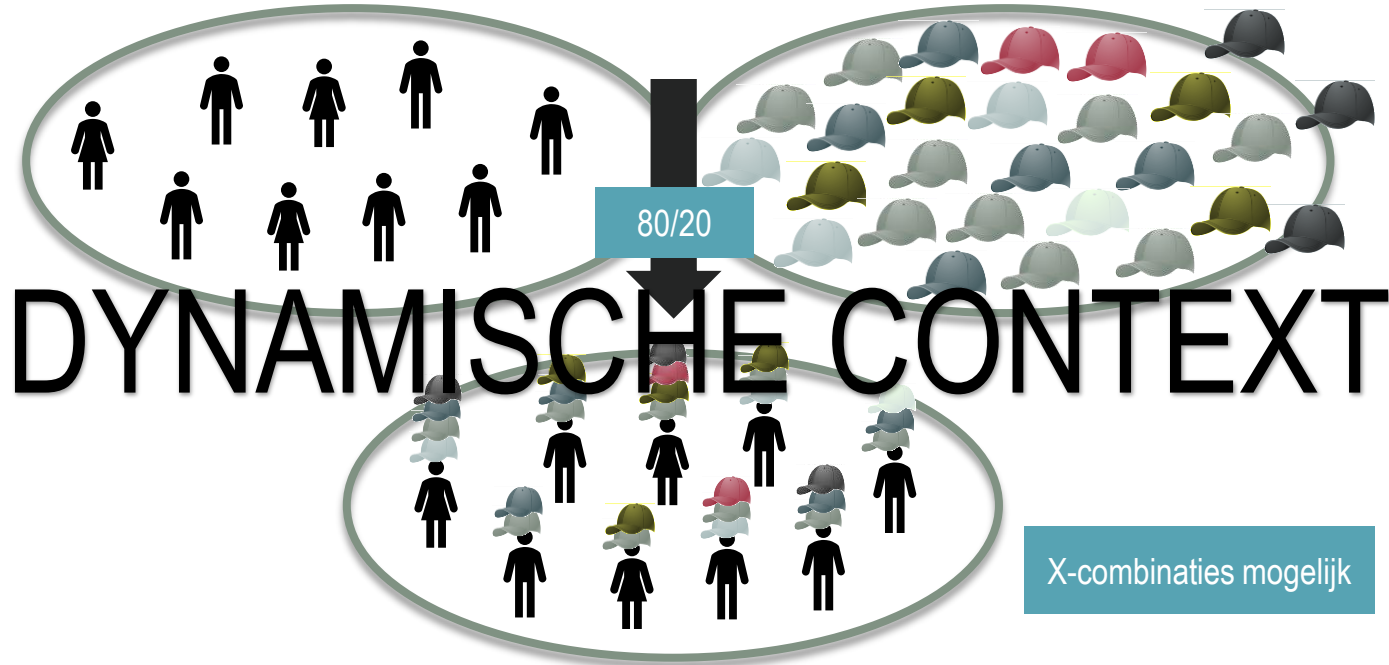
*Een zelforganiserend team bepaalt zelf “hoe” zij doelen bereiken, terwijl een zelfsturend team bepaalt “wat” zij willen bereiken én “hoe” zij daar gaan komen.*

# Principes van autonome teams



MENSEN met wensen

TEAMOPDRACHT via rollen



**Loopbaanenthousiast team**

# We kantelen



Hoe kunnen we de  
loopbaancontext versterken  
binnen een team?

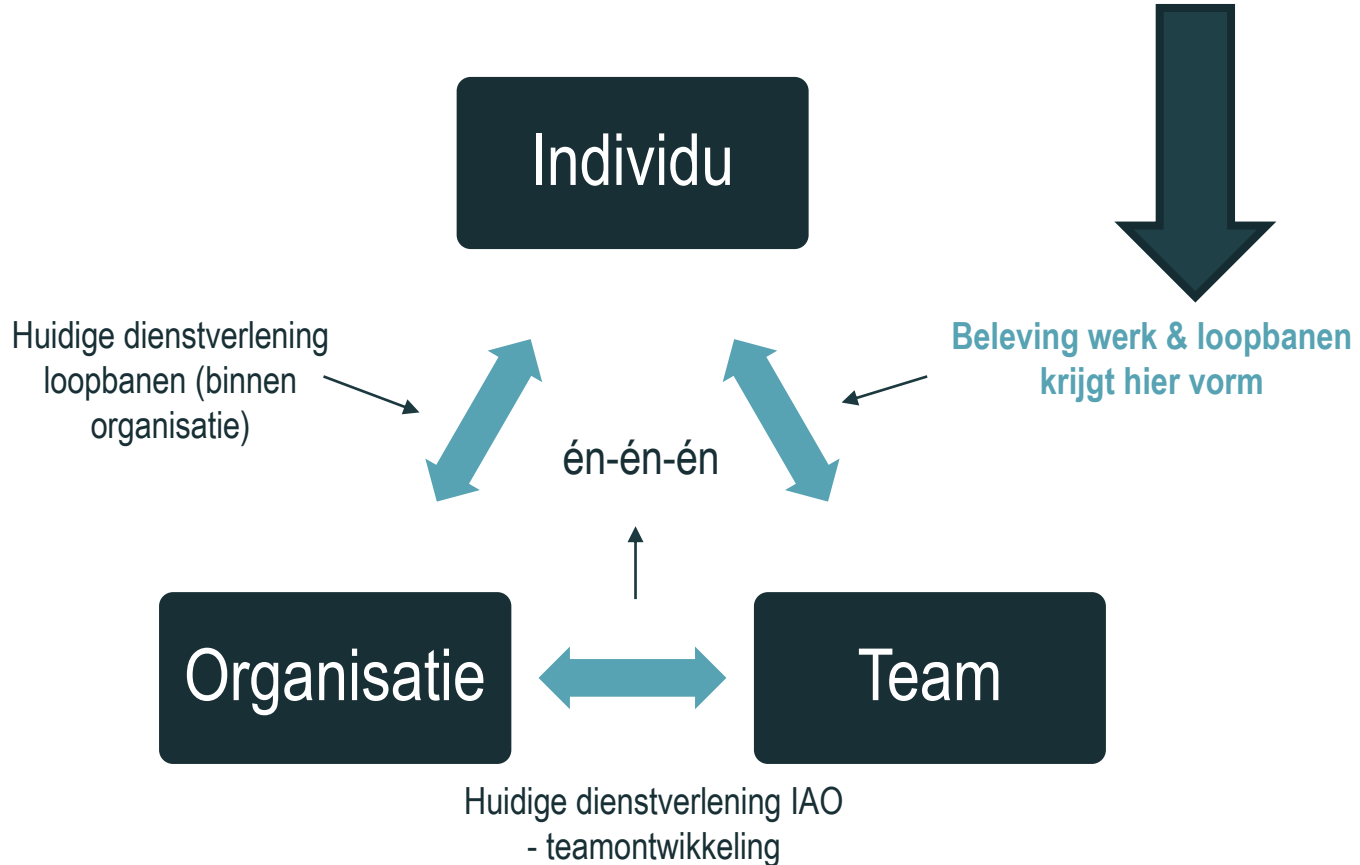


Hoe kunnen medewerkers hun  
loopbaan in handen nemen?



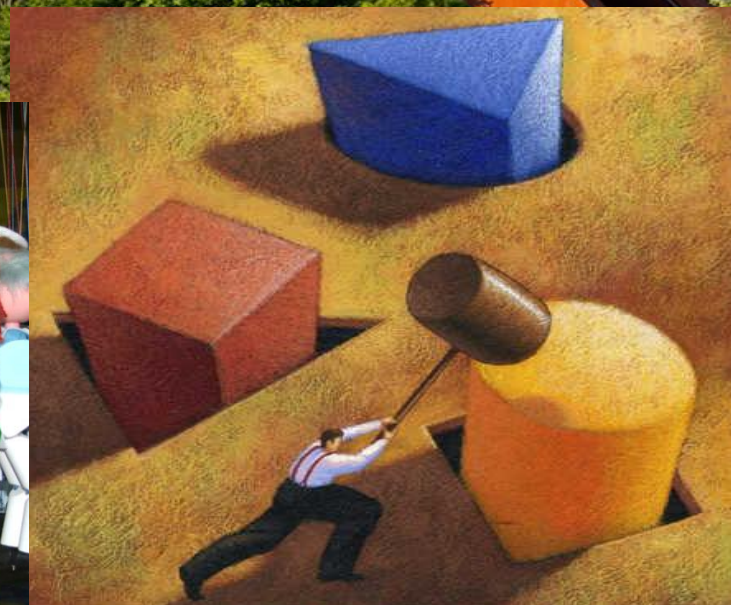
Impact op beleving van werk

# Waarom loopbanen bespreekbaar maken in het team?



**Nood aan een ander loopbaanmodel**





## Happy

e.g., engagement, loopbaantevredenheid,

## Healthy

e.g., mentaal en fysiek welzijn

## Productive

e.g., performantie, inzetbaarheid

## Duurzame loopbaan:

doorheen onze professionele ervaringen  
ontwikkelen we nieuwe energie,  
competenties en mogelijkheden voor de  
toekomst

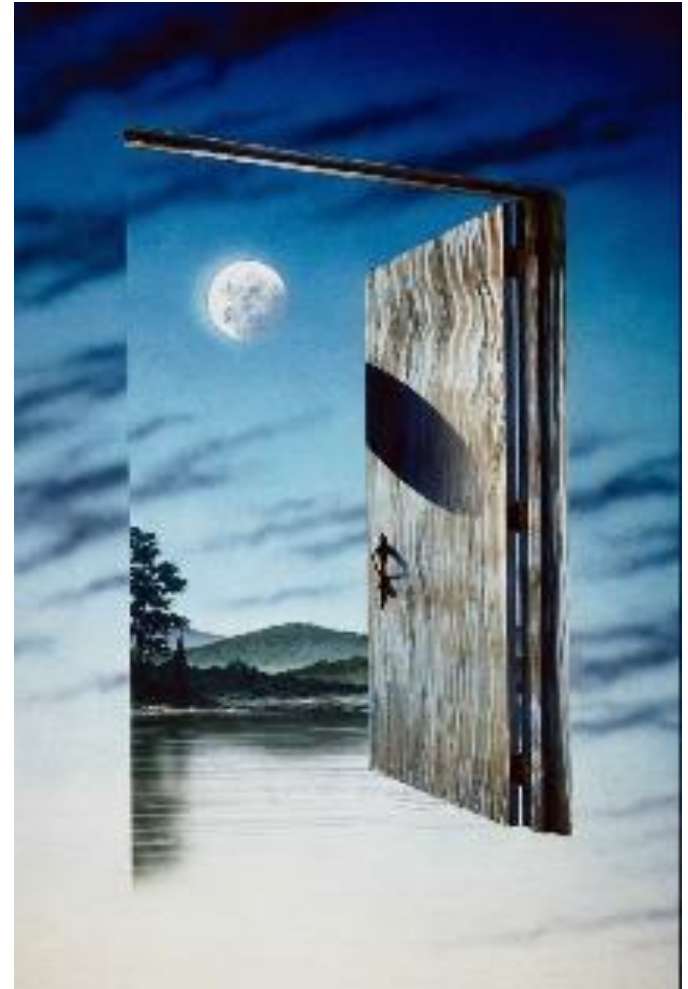


*Loopbaanperspectief*



# Duurzaam Loopbaanbeleid

*“Hoe kunnen we een **context** creëren waarin **alle** medewerkers **eigenaarschap** over hun loopbaan op een **duurzame** manier **kunnen** en **willen** opnemen”*



# 4 loopbaanbouwstenen

Lizet

## Groei



De mate waarin je kan bijleren en blijven groeien.

Lizet

## Inzetbaarheid



Inzetbaarheid verwijst naar de fit tussen jouw kennis, vaardigheden en ervaringen, en wat er nodig is om aan het werk te kunnen blijven in je huidige team of ergens anders. Blijven bijleren is dé sleutel om inzetbaar te blijven. Dit kan in de breedte of in de diepte.

Lizet

## Werkbaarheid



De mate waarin je op een evenwichtige manier de fysieke, emotionele en mentale belasting en stress van het werk aan kan.

Lizet

## Verbinding



De verbondenheid die je ervaart met 'waar we het voor doen' in deze organisatie en de mate waarin je je thuis voelt in jouw team.

# Loopbaancompetenties

**Competenties die medewerkers in staat stellen om eigenaarschap over hun loopbaan op te nemen**

- Reflectieve competenties: Voor jezelf te kunnen reflecteren over wat je loopbaanambities en kwaliteiten zijn
- Communicatieve competenties: hierover communiceren met anderen, en een netwerk van mensen uitbouwen die je hierin kunnen ondersteunen of adviseren
- Gedragmatige competenties: initiatieven nemen om je loopbaan in de gewenste richting te ontwikkelen en mogelijkheden daartoe actief verkennen

**Ook teams kunnen loopbaancompetenter worden:** mate waarin er binnen het team aandacht is voor de loopbaanmotieven en kwaliteiten van de teamleden, en er hiernaar ook wordt gehandeld.

**De LiZeT methodieken prikkelen deze competenties**

-- > Win-win: teamwerking en duurzame loopbaan simultaan versterken

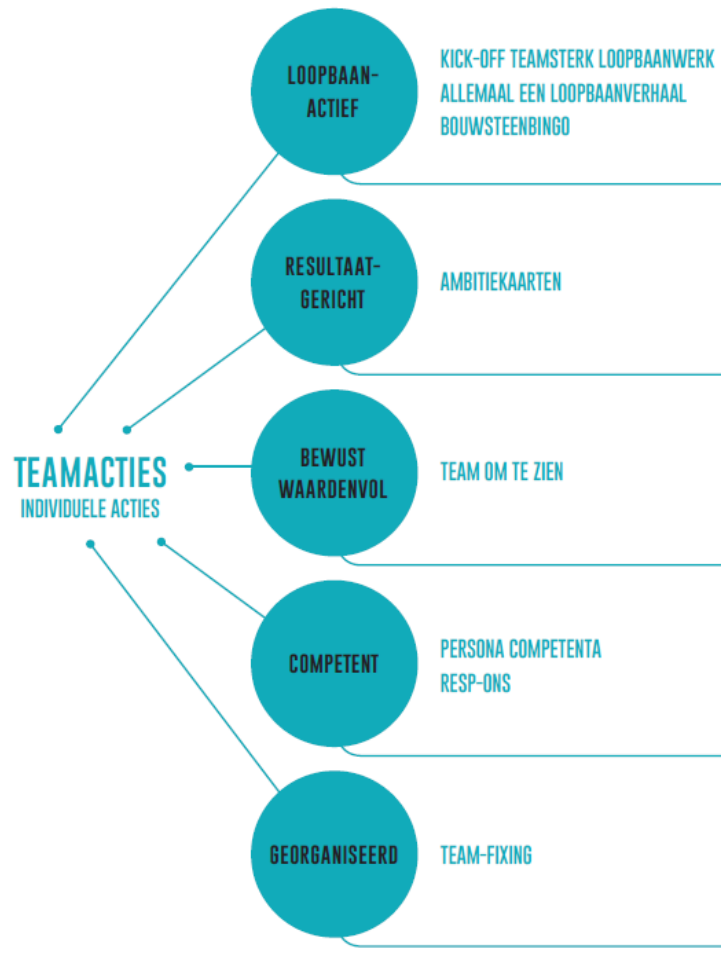
“

*Wat is LiZeT?*



Een set van speelse methodieken om teams te helpen omgaan met vraagstukken waar teamwerking en loopbanen elkaar kruisen

## PASPOORT 5 COMPONENTEN



## BORGEN VOOR MORGEN

CHECK-IT!  
ACTIEPLAN

INTERVISIE  
KAARTLEGGEN





# LOOPBAANACTIEF

Als team hebben we aandacht voor duurzame loopbanen. Dat is belangrijk als we zowel vandaag als morgen enthousiast, gezond en productief willen blijven werken. We zijn een loopbaanactief team als we de duurzame loopbaanbouwstenen van een team kennen en actief benutten. Deze bouwstenen zijn werkbaarheid, inzetbaarheid, groei en verbinding. We beseffen tevens dat deze 4 bouwstenen in wisselwerking staan met een teamwerking gekenmerkt door resultaatgerichtheid, waardenvolheid, competent en georganiseerd zijn.

## OVERZICHT DOWNLOADBAAR MATERIAAL

**Methodiek: KICK-OFF TEAMSTERK LOOPBAANWERK**

**Methodiek: ALLEMAAL EEN LOOPBAANVERHAAL**

 Verdiepings- en loopbaangebeurteniskaarten.pdf

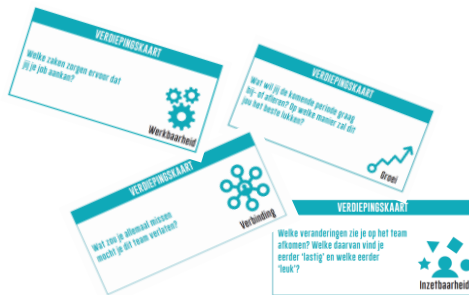
 Korte toelichting bij elke bouwsteen.pdf

**Methodiek: BOUWSTEENBINGO**

 In te vullen bouwstenen.pdf

 Sterke punten en werkpunten per bouwsteen A3.pdf

 Korte toelichting bij elke bouwsteen.pdf



Naam: \_\_\_\_\_

Sterk punt



Werkbaarheid

Sterk punt



Groei

Sterk punt



Inzetbaarheid

Sterk punt



Verbinding

Werkpunt

Lizet



Werkbaarheid

Werkpunt



Groei

Werkpunt



Inzetbaarheid

Werkpunt



Verbinding

# Lizet INDIVIDUEEL PASPOORT



IK BEN:



MIJN MOTTO:

MIJN FOTO

NAAM:

LOCATIE:

GROOTSTE TROEF:

JAREN ERVARING IN DIT TEAM:

DATUM LAATSTE HERWERKING:

Lizet COACH(ES) VAN DIT TEAM:

## MIJN ACTIES

1

2

3

4

5

## GEREALISEERDE LAT

IK BEN LOOPBAANACTIEF ☆☆☆☆

IK BEN RESULTAATGERICHT ☆☆☆☆

IK BEN BEWUST WAARDENVOL ☆☆☆☆

IK BEN COMPETENT ☆☆☆☆

IK BEN GEORGANISEERD ☆☆☆☆

LOOPBAANBOUWSTENEN RANGORDE MIJN STERKE PUNT MIJN WERKPUNT SAROMETER

|               |  |  |  |  |                           |
|---------------|--|--|--|--|---------------------------|
| Werkbaarheid  |  |  |  |  | ☹️ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ☹️ |
| Inzetbaarheid |  |  |  |  | ☹️ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ☹️ |
| Groei         |  |  |  |  | ☹️ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ☹️ |
| Verbinding    |  |  |  |  | ☹️ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ☹️ |

**CHECK**

- ☐ Ik ben me voldoende bewust van mijn sterktes en werkpunten op de 4 loopbaanbouwstenen en wat op dit moment van mijn leven het meest belangrijk is.
- ☐ Ik schiet in actie als ik moet versterken op een van de bouwstenen, ten gunste van mezelf en/of het team.

AAN DEZE TEAMAMBITIES DRAAG IK BIJ:

RESULTAAT-GERICHT

---

---

---

---

---

---

**CHECK**

- ☐ Ik heb het gevoel dat ik echt mijn steentje kan bijdragen aan de ambities van ons team.
- ☐ Dit gevoel herken ik: "De ambities van ons team, zijn ook die van mij."

VAN DE DINGEN DIE WE ALS TEAM BELANGRIJK VINDEN, HECHT IK ZELF HET MEESTE WAARDE AAN:

DE WAARDE(N) ATTITUDE WAAR IK ZELF SOMS MEE WORSTEL OM DEZE IN PRAKTIJK TE BRENGEN:

NAAST DE TEAMWAARDEN HECHT IK ZELF ALS PERSOON OOK NOG WAARDE AAN:

MIJN COLLEGA'S MERKEN DIT AAN MIJ DOORDAT IK:

BEWUST WAARDENVOL

|                                  |                                                            |                                                       |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| ACTUEEL<br>HIER BEN IK STERK IN: | OVERBODIG<br>DEZE COMPETENTIE<br>HEB IK NIET LANGER NODIG: | TOEKOMST<br>DEZE COMPETENTIE<br>WORDT MIJN UITDAGING: |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|

**CHECK**

- ☐ Het zijn voor mij nog steeds de juiste waarden die we als team belangrijk vinden.
- ☐ Ik spreek mijn teamcollega's aan op hun gedrag of houding.

COMPETENT

**CHECK**

- ☐ Ik ben nog altijd voldoende professioneel mee, voor vandaag en morgen.
- ☐ Ik ken mijn sterktes en werkpunten en versterk deze ook als dat nodig is voor het teamwerk.

DE ROLLEN DIE OP DIT MOMENT AAN MIJ ZIJN TOEGEWZEN ZIJN:

ANDERE ROLLEN DIE IK OOK GRAAG ZOU DOEN:

ROLLEN DIE IK LIEFST VAN AL NOOIT HOEF OP TE NEMEN:

HET GROOTSTE DEEL VAN MIJN JOBINHOUD DOE IK GRAAG. JA/NEEN

GEORGANISEERD

**CHECK**

- ☐ Ik claim geen rollen omdat ik ze altijd gedaan heb, en durf ook wel eens springen naar een nieuwe rol.
- ☐ Ik heb het gevoel dat ik mijn rol(en) goed kan uitvoeren.

# LiZeT TEAMPASPOORT



ONS MOTTO:

FOTO VAN HET TEAM

NAAM VAN HET TEAM:

LOCATIE:

GROOTSTE TROEF:

JAREN ERVARING TEAM:

DATUM LAATSTE HERWERKING:

LiZeT COACH(ES) VAN DIT TEAM:

## ONZE TEAMACTIES

1

2

3

4

5

## GEREALISEERDE LAT

WE ZIJN LOOPBAANACTIEF ☆☆☆☆☆

WE ZIJN RESULTAATGERICHT ☆☆☆☆☆

WE ZIJN BEWUST WAARDENVOL ☆☆☆☆☆

WE ZIJN COMPETENT ☆☆☆☆☆

WE ZIJN GEORGANISEERD ☆☆☆☆☆

LOOPBAANBOUWSTENEN ONZE STERKE PUNTEN ONZE WERKPUNTEN RANGORDE SARMETER

Werkbaarheid

Inzetbaarheid

Groei

Verbinding

○○○○○○○○

○○○○○○○○

○○○○○○○○

○○○○○○○○

CHECK

- ☐ Ieder van ons kent de 4 loopbaanbouwstenen en kan ze uitleggen.
- ☐ We zijn ons voldoende bewust van onze sterke en werkpunten op de 4 loopbaanbouwstenen en welke bouwsteen op dit moment het meest belangrijk is.
- ☐ We schieten voldoende in actie als er nood is aan het versterken van een bouwsteen.

## ONZE AMBITIE NAAR...

BENOEM GROEP:

BENOEM GROEP:

BENOEM GROEP:

CHECK

- ☐ We hebben een actueel zicht op wat de groepen van ons verwachten? We hebben een actueel zicht op wat klanten, de organisatie, ... van ons verwachten.
- ☐ Er zit voldoende focus in onze ambities.
- ☐ Iedereen wil en kan zijn steentje bijdragen aan de ambities van ons team.

## WAAR WE WAARDE AAN HECHTEN:

BENOEM GROEP:

BENOEM GROEP:

BENOEM GROEP:

CHECK

- ☐ We hebben een gedeeld begrip van wat we belangrijk vinden als team.
- ☐ We aanvaarden dat we elkaar aanspreken indien houding afwijkt van wat we belangrijk vinden.
- ☐ We versterken en waarderen elkaar in voorbeeldgedrag.

WIJ ZIJN ALS TEAM SAMEN STERK IN DEZE COMPETENTIES:

OM TOEKOMSTGERICHT TE ZIJN ZETTEN WIJ ALS TEAM IN OP DEZE COMPETENTIES:

COMPETENT

CHECK

- ☐ We zijn samen voldoende competent om onze ambities te kunnen realiseren.
- ☐ We zijn met onze competenties ook voorbereid op de toekomst.
- ☐ We investeren voldoende en gericht in leren.

## DEZE TEAMROLLEN ZIJN BENOEMD EN VERDEELD:

GEORGANISEERD

EXPERTROL:

RESULTAATGERICHTE ROL:

COACHENDE ROL:

REGELROL:

CHECK

- ☐ De rollen die we hebben bepaald zijn nog steeds de juiste.
- ☐ De verdeling van de rollen klopt en loopt.
- ☐ Iedereen neemt de rollen op die passen bij wat diens mogelijkheden en wensen zijn.

“

*Impact van LiZeT*

# Ontwikkelproces

- ✓ ESF Innovatie- door Exploratieproject
- ✓ Service design methodiek: perspectief van de eindgebruiker staat voorop (medewerkers in zelforganiserende teams)
- ✓ Betrokkenheid van brede groep stakeholders (diverse set van IAO organisaties, teamleden, teamcoaches, IAO coaches, loopbaanbegeleiders, ...)
- ✓ Samenwerking met 9 organisaties voor impactstudie uit industrie, zorg en openbaar bestuur – divers in grootte, dynamiek, proces

# Pilootstudie

- ✓ Hoe ervaren teamleden en spelbegeleiders de methodieken?
- ✓ Leidt LiZeT ertoe dat teams meer actief rond loopbanen aan de slag gaan?
- ✓ Bevordert LiZeT de werkbaarheid, inzetbaarheid, groei en verbinding (de vier indicatoren van een duurzame loopbaan) van de teamleden?

# Voornaamste bevindingen

- Belangrijke voorwaarde: psychologische veiligheid in het team
- Meer aandacht voor elkaars loopbaanmotieven in LiZeT teams
- LiZeT doet teams verder kijken dan het functionele bij de taakverdeling
- Positief verband met werkbaarheid, inzetbaarheid, groei, verbinding
- Handvat voor coaches om met een team aan de slag te gaan
- Flexibiliteit in integratie van LiZeT in HR-beleid: integraal gebruik of “plug & play”
- LiZeT 2.0: “Je kan niet niet meedoen”

“

*LiZeT in de praktijk*





# Parallelsessies – deel 1 (10u15-11u)

1. WZC Van Zuylen Mintus – Stefanie Verhoest, teamcoach en Kathleen Van Acker, kinesist: **het nut van LiZeT bij teams in transitie naar meer zelforganisatie. We verwachten je in deze Zoom sessie terug om 10u15**
2. Stad Gent, Departement Financiën – Bert Verstraeten, directeur- teamcoach: **Hoe LiZeT aandacht geeft aan nieuwe rollen, nieuwe mensen. We verwachten je in deze Zoom sessie terug om 10u15**
3. LiZeT Proeverij: aan de slag met de Bouwsteenbingo. **Ontdek 4 impactvolle bouwstenen voor duurzame loopbanen. Gebruik om 10u15 andere ZOOM link**

# Parallelsessies – deel 2 (11u15-12u)

4. De Vierklaver – Els Versteede en Els Myny, teamcoaches: **LiZeT toepassen binnen een logistiek team in welzijnszorg? Doen! We verwachten je in de initiële Zoomsessie terug om 11u15**
5. Volvo Cars – Kim Holvoet, Manager Talent Acquisition & Development: **Hoe LiZeT meer waarde creëert binnen het aanbod van loopbaanondersteuning. We verwachten je in de initiële Zoomsessie terug om 11u15**
6. LiZeT Proeverij: aan de slag met de Teamfixing tool. **Verdeel het teamwerk, rekening houdend met wat men graag doet en kan en oog voor duurzaamheid. Gebruik om 11u15 aparte ZOOM link die je ontving**

“

*Afsluiting*

# Even een wrap up

Noteer in de chat uw antwoord

Welk inzicht over LIZET wens je mee te nemen of  
te delen met de anderen?

# LiZeT is een proces

- Belang van borging in een groter geheel
- Anders denken over loopbanen, een zaadje planten.
- Een co-creatieproces dat vandaag niet stopt, ook niet voor ons

# Meer weten? Kriebels om te starten?

[www.lizet.be](http://www.lizet.be)

LiZeT

[Home](#)

[Events](#)

[Over LiZeT](#)

[Contact](#)

## Aan de slag met loopbanen in teams

LiZeT is een loopbaantool voor zelforganiserende teams. De tool bestaat uit een set van speelse methodieken waarmee teams aan de slag te kunnen gaan. Met LiZeT ervaren teamleden verantwoordelijkheid voor de eigen én elkaars loopbaan, komen ze tot win-win actieplannen in de samenwerking en in de ondersteuning van loopbanen en leren ze deze ook te evalueren. Veranderingen in het werk en bij individuele teamleden zorgen ervoor dat aandacht voor de loopbaan belangrijk blijft, voor elk team. De toegankelijke methodieken van LiZeT hebben daarom als doel teamleden te motiveren om regelmatig met het loopbaantheme aan de slag te gaan in hun samenwerking en de methodieken regelmatig opnieuw te gebruiken.



Opleiding voor LiZeT coaches: najaar 2021

Wij leren graag van uw ervaringen!

# Q&A

Heeft u nog vragen?

Stel ze gerust in de chat

“

*Bedankt u erbij was!*