



Lottie Damen, HR-manager ENGIE Energie:

**“Duurzame inzetbaarheid
gaat over wie jij bent en waar
jij gelukkig van wordt.”**

Duurzame inzetbaarheid is hot bij ENGIE Energie. De Nederlandse tak van de internationaal opererende energieleverancier is volop in beweging, wat continu zorgt voor nieuwe uitdagingen. HR-manager Lottie Damen ziet dat haar collega's door alle ontwikkelingen in de energiesector bewuster gaan nadenken over hun toekomst én in beweging komen. "Verandering biedt kansen."

Je eigen verantwoordelijkheid

"In de snel veranderende energiesector is het belangrijk dat medewerkers zich continu blijven ontwikkelen. Of je het nu duurzame inzetbaarheid noemt, stilstaan bij je rol nu en in de toekomst of het beste uit jezelf halen; je zult zélf in actie moeten komen als je ook over 5 jaar nog steeds een baan wilt hebben die past bij wie je bent en waar je goed in bent. Voor veel mensen is dat ver van hun bed. Ze zijn hier niet dagelijks mee bezig en zijn vooral bezig met hun werk nu. Vandaar dat we bij ENGIE sturen op drie belangrijke pijlers: prestatievermogen, vitaliteit en ontwikkeling. Deze onderwerpen komen aan bod tijdens de ontwikkelgesprekken die leidinggevendenden voeren met hun medewerkers. Succesvol zijn, lekker in je vel zitten en jezelf blijven ontwikkelen is primair je eigen verantwoordelijkheid. Maar wij willen dat uiteraard graag faciliteren."

Tiptrack is laagdrempelig

"Naast de drie pijlers die het fundament onder ons HR-beleid vormen, konden medewerkers voorheen al vrijwel elke cursus, training of workshop volgen. Maar wat we misten, was een catalogus van waaruit onze mensen zelf een keuze kunnen maken. Die catalogus biedt Tiptrack. Het is een gemakkelijke tool en de drempel om je aan te melden en het te gebruiken is laag. Daarbij merken we nu al, zes maanden na de start in januari, dat het gemak om iets uit het aanbod te kiezen veel groter is dan wanneer je mensen zelf naar de juiste training laat zoeken. Van de bijna 600 medewerkers heeft al bijna 60% een account aangemaakt."

Persoonlijke ontwikkeling en competenties

"Het goede aan Tiptrack is dat medewerkers zelf bepalen of ze de aankopen die ze doen met hun eigen budget, willen delen met hun leidinggevende. Als werkgever hebben we met behulp van een dashboard wel zicht op het gebruik en de soorten trainingen die worden aangeschaft. Er worden vooral trainingen gekocht op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en het vergroten en uitbreiden van competenties zoals agile en scrum. Digitalisering en automatisering, maar ook internationalisering zorgen ervoor dat mensen meer dan ooit na gaan denken over wat ze van hun werk vinden en hoe ze zich kunnen blijven ontwikkelen. Ik kan mezelf daarbij

als voorbeeld nemen. Ik versta en spreek heel aardig Engels, maar tijdens vergaderingen met het hoofdkantoor in Parijs merkte ik al snel dat mijn 'camping-Engels' niet hetzelfde is als het professioneel in het Engels communiceren over mijn vakgebied. Ik heb daarom een training Zakelijk Engels gevolgd. Iets waar ik nu vrijwel elke dag profijt van heb."

Blij met POB als cadeautje

"Het Persoonlijk Ontwikkel Budget waar iedereen in de PLb-sector recht op heeft, zien veel medewerkers als een cadeautje. Ze zijn er oprecht heel blij mee en willen het graag goed besteden. Daardoor denken ze vaak erg lang na voordat ze een keuze maken. Als ze die keuze al maken. Het komt nog vaak voor dat het POB helemaal niet gebruikt wordt. Bij ENGIE sturen we daar nu bewust op. Naast het feit dat we het voeren van het ontwikkelgesprek stimuleren, hebben we als organisatie onszelf een target gesteld dat minimaal 60% van onze medewerkers zijn POB heeft benut. Ieder jaar krijg je € 500. Dit mag je 3 jaar opsparen tot maximaal € 1.500. Zolang je het POB niet inzet blijft het saldo staan, maar het wordt nooit meer dan € 1.500. Door actief te sturen op het ontwikkelgesprek en het POB te promoten, hopen we dat onze collega's hun POB écht gaan besteden en daarmee werken aan hun duurzame inzetbaarheid."

Van vaarbewijs tot bloemenzaak

"Als je met je eigen duurzame inzetbaarheid aan de slag gaat, moet je jezelf eigenlijk de vraag stellen: Wat zou ik nu echt willen en waar word ik blij van? Als je je echte drijfveren en kwaliteiten kent, weet je beter wat je wil en waar je gelukkig van wordt. Stel, je ambieert buiten de sector een carrière als schipper of je wilt eindelijk dat bloemenzaakje gaan beginnen. Dan kun je met je POB bijvoorbeeld een vaarbewijs gaan halen. Het kan en het mag, zolang het uitgangspunt is die keuze in lijn ligt met jouw werk van de toekomst. Bij ENGIE krijg je daar dus de (financiële) ruimte voor zodat je je droom werkelijkheid kan laten worden. Want duurzaam inzetbaar zijn gaat over wie jij bent en waar jij gelukkig van wordt."

augustus 2021

o&o fonds

PLb