

Hoofdstuk 1

Inventariseer je uitdagingen

Deze opdracht is voor jullie samen: manager/hoofd HR en directeur of bestuurder. Ben je een kleine organisatie en heb je geen specifieke HR-afdeling, pak dit dan op met degene die wel personeelszaken intern oppakt of wellicht heb je een MT waar je dit mee kunt samendoen.

Pak een vel papier en schrijf individueel op wat volgens jou de grootste issue/uitdaging/probleem is die je wilt oplossen als je aan de slag gaat met duurzame inzetbaarheid. Vergelijk daarna jullie antwoorden en kijk waar de overeenkomsten of juist de verschillen zitten. Je kunt daarna samen beoordelen welke instap het beste bij jullie past.

Hoofdstuk 2

Weg met belemmerende overtuigingen

Bekijk onderstaande veelgehoorde belemmerende overtuigingen bij grote en kleine organisaties. Kijk of jij ze ook herkent bij jezelf of in jouw organisatie. Voeg aan dit rijtje jouw of jullie eigen overtuigingen toe en schrijf op hoe je deze binnen je organisatie om zeep kunt helpen.

1. Duurzame inzetbaarheid is te duur, hier hebben we geen budget voor. Al die opleidingen in gezondheid, welzijn en werkgeuk kosten veel geld en leveren uiteindelijk niets op. Daarbij vertrekken mensen, dus waarom zouden we dit doen.
2. Het is niet mijn verantwoordelijkheid, medewerkers zijn zelf verantwoordelijk om inzetbaar te blijven en gezond te zijn en HR pakt dit op.
3. Hier zijn we te klein voor, als directeur onderhoud ik zelf wel de contacten met de werkvloer en als er iets nodig is dan regelen we dat met de arbodienst.
4. Onze werknemers willen dit niet, ze zitten niet te wachten op weer een programma of een training. Dat hebben we in het verleden al zo vaak gedaan en de animo was altijd laag.
5. We hebben het al goed geregeld. We hebben een goede arbeidsvoorwaardenregeling, werken al met het Huis van Werkvermogen en positieve gezondheid en hebben de mogelijkheid tot flexibel werken en thuiswerken, een aanbod van stoelmassage en toegang tot de overgangsconsulente bieden we ook aan.
6. Er is geen direct rendement, het duurt te lang voordat je ziet wat het oplevert en dat is zonde van ons geld. We kunnen dit nu beter in andere zaken investeren.

Hoofdstuk 3

Zelfreflectie begint bij jou

Bekijk aan de hand van de vier rollen van Dave Ulrich de rol of rollen die jullie nu vervullen. Jezelf spiegelen is krachtig vanuit een amplitieve gedachtegang. Het groeien en bloeien van mensen staat immers voorop. Gezien jullie voorbeeldrol daag ik je uit eens kritisch te kijken wat anders en misschien zelfs beter had gekund met de wetenschap van nu. Noteer ook hoe je dat nu zou aanpakken.

Hoofdstuk 4

Is duurzame inzetbaarheid het nieuwe normaal?

Beantwoord de volgende drie vragen voor jezelf:

1. Hoeveel tijd per week plan ik bewust in om te besteden aan duurzame inzetbaarheid?
2. Hoe meet ik het welzijn en welbevinden van mijn medewerkers?
3. Bij welk HR-thema heb ik de medewerkers in de afgelopen twee maanden actief betrokken?

Hoofdstuk 5

Identificeer de belangrijkste stakeholders

Maak een lijst van de belangrijkste interne en externe stakeholders (HR, directie, leidinggevenden, medewerkers, finance, arbodienst, enz.) binnen jouw organisatie en bepaal hun rol in het proces van duurzame inzetbaarheid. Een voorbeeld is te vinden in de schatkist op werk30.nl/schatkist.

Hoofdstuk 6

Hoe is het vandaag om jou te zijn?

Het is hollen en stilstaan en op de vraag 'Hoe gaat het?' antwoord je al gauw 'druk'. Maar oprecht luisteren, echt even stilstaan en de tijd ervoor nemen, brengt je vaak verder. Daarom deze kleine opdracht.

Stel je directe collega de vraag: 'Hoe is het vandaag om jou te zijn?' Stel verdiepende vragen om erachter te komen hoe iemand zich op dat moment voelt. Vertel de ander wat jij hebt gehoord en check of dit klopt.

Hoofdstuk 7

Medewerkersparticipatie

Nodig deze maand medewerkers uit om twee ideeën aan te dragen van zaken die zij zelf kunnen organiseren om meer tijd met elkaar door te brengen onder werktijd. Geef heldere kaders waarbinnen dit mogelijk is en kies een top 3 waarmee jullie aankomend jaar aan de slag gaan en waar HR een faciliterende rol in pakt.

Hoofdstuk 8

Reflectiemomentje

Welke rituelen zijn er binnen jouw organisatie? Denk aan dagelijkse gewoonten, wekelijkse bijeenkomsten, speciale momenten van waardering of teamactiviteiten. Welke tradities versterken de band tussen de mensen in je organisatie?

Hoofdstuk 9

Gedistribueerd leiderschap/gedeeld leiderschap

Hoe kijk jij naar gedistribueerd leiderschap en stimuleer je dat ook?

Leidinggevend en hebben expliciete kaders nodig, anders wordt het een zooitje.

eens / oneens

Gedeeld leiderschap gaat uit van een mensbeeld met een creatieve houding ten opzichte van werk en leven.

eens / oneens

Medewerkers en teams hebben zelf de kracht en het vermogen om keuzes te maken.

eens / oneens

Medezeggenschap heeft een prominente rol bij alle beslissingen die wij nemen.

eens / oneens

Medewerkers die lui en minder gemotiveerd zijn, zijn dat geworden door te sterk leiderschap.

eens / oneens

Met inzichtelijke informatie over rollen, verantwoordelijkheden, context en doelstellingen is er veel minder leiding nodig.

eens / oneens

Geef bij iedere vraag ook aan hoe jij dat vanuit jouw rol stimuleert of faciliteert.

Hoofdstuk 10

Bingo

Maak een digitale bingokaart via Google sheets of via een bingo-app met verschillende zelfzorgactiviteiten in elk vak. Activiteiten kunnen zijn; tien minuten mindfulness, een half uur per dag wandelen, een glimlach naar iemand geven, elke avond eindigen met iets waar je dankbaar voor bent, een nieuw recept uitproberen, een socialmediadetox van 24 uur, iets creatiefs maken, een podcast luisteren, enz.

Deel de bingokaart met alle medewerkers via de mail of via een interne app, zoals Slack of Microsoft Teams. Iedereen kan de kaart printen of digitaal bijhouden.

Medewerkers vinken zelf af wanneer ze iets voltooid hebben.

Organiseer elke vrijdag een check-in, waarbij de medewerkers hun ervaringen kunnen delen en successen kunnen vieren. Dit motiveert en bevordert een gevoel van verbondenheid. Geef bij een volle rij of kaart leuke prijzen, zoals bijvoorbeeld een ereplek op de website, een digitale badge, enz.

Je stimuleert hiermee niet alleen de eigen regie van de medewerker, maar bevordert ook teamwork en interactie tussen mensen.

Hoofdstuk 11

Werkvermogen als nieuw begrip

- Hoe doorleefd is het begrip werkvermogen in jouw organisatie?
- Welke benamingen geven jullie nog meer aan duurzame inzetbaarheid?
- Check bij vijf tot vijftig mensen via een poll in de app in je organisatie of zij het begrip werkvermogen kennen?

Hoofdstuk 12

Wat zou jij doen?

Uit intern onderzoek blijkt dat de stijl van leidinggeven laag scoort, ondanks de inzet van dienende leiderschapstrainingen. Wat zou jij vanuit HR-oogpunt doen om dit te veranderen? En wat zou jij vanuit de directie willen dat er nu gebeurt om dit op te lossen?

Gebruik de inzichten uit dit hoofdstuk om na te denken over de manier waarop jij duurzame inzetbaarheid meetbaar kunt maken in jouw organisatie en hoe je de juiste maatregelen kunt treffen om werkvermogen effectief te ondersteunen en te verbeteren.

Hoofdstuk 13

Verander je kijk op ...

Maak een groepje van vier personen en pak uit de schatkist het kaartje 'Mijn Huis van Werkvermogen'. Vul de onderstaande vragen eerst zelf in en ga dan in gesprek met elkaar. Luister goed naar elkaars motivatie van de cijfers.

1. Welk cijfer heb jij gegeven aan elke verdieping? Vul dit in op het kaartje.
2. Wat is de reden dat jij dat cijfer hebt gegeven? Leg het elkaar uit.
3. Kan jij beschrijven wat ervoor nodig is om het cijfer zo te houden of te verhogen?
4. Zou je dit cijfer nog steeds geven nu je de inzichten van de andere teamleden hebt?
5. Welk cijfer zou je nu toebedelen aan elke verdieping?

Hoofdstuk 14

Blijf gefocust en creëer impact

Het is makkelijk om je te laten verleiden door de nieuwste trend of tool, maar de werkelijke winst ligt in focus en consistentie. Meetbaar maken van duurzame inzetbaarheid is steeds belangrijker. Zeker met de komst binnen de EU van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) richtlijn.

Maak een overzicht van eisen die je moet stellen aan een methode. Beantwoord hiervoor de volgende vragen:

1. Wat moet het opleveren?
2. Wat moet het kunnen of doen?
3. Wat willen de gebruikers niet?
4. Wat moet het resultaat niet doen?
5. Welke eisen stellen wetten en regelgeving?

Wanneer je vasthoudt aan een aanpak die aansluit bij de langetermijndoelen van de organisatie, creëer je de basis voor duurzame impact en succes. Dus waar wacht je nog op?

Zet vandaag de eerste stap en ga voor een dieper, effectiever resultaat! Waar kies jij voor?

Hoofdstuk 15

Verbeterpunten identificeren met het Huis van Werkvermogen

Om inzicht te krijgen in verbeterpunten en knelpunten te identificeren aan de hand van de verschillende verdiepingen, kun je leidinggevenden leren de functies of rollen binnen de organisatie in detail te analyseren. Dat doe je door bijvoorbeeld te kijken als een arbeidsdeskundige.

Door vragen te stellen over fysieke belasting, deadlines, emotionele belasting, werkflexibiliteit, autonomie, ondersteuning van leidinggevenden en communicatie, kun je vaststellen of er werk aan de winkel is.

Ga aan de hand van het Huis van Werkvermogen in gesprek met je eigen afdeling over de issues die jullie ervaren en hoe je die kunt verbeteren, dan wel positief kunt veranderen.

Hoofdstuk 16

Voorbeeldvragen voor inzetbaarheidsgesprekken

In de schatkist op **werk30.nl/schatkist** vind je kaartjes met voorbeeldvragen. Deel deze met je leidinggevenden. Op die manier hebben ze voorbeelden van de vragen die ze kunnen stellen bij inzetbaarheidsgesprekken. Vraag over twee maanden wat hun ervaring ermee is en check wat er nog meer nodig is.

Hoofdstuk 17

Wat zijn jullie kernwaarden?

- Welke drie kernwaarden zijn typerend voor jouw organisatie en hoe zie je deze terug in gedragingen bij de huishoudelijke dienst, de receptie, de afdeling financiën, leidinggevenden of wat dan ook maar van toepassing is en hoe laat jijzelf dit zichtbaar zien?
- Wat zegt een toevallige voorbijganger over jullie?