

6 Succesfactoren

Duurzame Inzetbaarheid

Als organisatie zoekende hoe je op een verantwoorde manier de inzetbaarheid van je medewerkers kunt vergroten? Besteed aandacht aan de hierna volgende 6 elementen en faciliteer daarmee dat je medewerkers betrokken, gemotiveerd en productief blijven. Op de volgende pagina doen we concrete suggesties per element zodat je direct aan de slag kunt!

Werkdruk

Is er een balans tussen de uit te voeren taken en de beschikbare tijd?

Cohesie

Is er sprake van onderlinge hechtheid en bevorderend groepsgedrag?
Is er een gezamenlijke verantwoordelijkheid?
Voelt iedereen zich onderdeel van het team?

Managementondersteuning

Voelt ieder steun en inclusiviteit van hun manager?
Voelt ieder zich gewaardeerd?
Kan ieder bij zijn manager terecht voor werk- of privégerelateerde problemen?

Extra rolgedrag

Tonen medewerkers intrinsiek gemotiveerd gedrag wat ten goede komt aan de organisatie?
Pakken ze taken op die geen onderdeel zijn van hun takenpakket?
Zetten ze een extra stap voor de organisatie?

Doorgroeimogelijkheden

Welke ontwikkelkansen zijn er?
Kunnen medewerkers groeien en zo langer bij de organisatie blijven?

Betrokkenheid

In welke mate werken medewerkers met passie, zijn ze toegewijd en bereid een extra stapje te zetten?
Voelen ze zich betrokken bij de visie en doelen van de organisatie?

Werkdruk

- Zet het onderwerp 'spanningen | werkdruk' frequent op de agenda van werkoverleg
- Faciliteer/organiseer sportlessen tijdens het werk
- Spreek elkaar onderling aan op thema's als gezonde grenzen stellen en niet te hard werken
- Stimuleer reflectiemomenten*
- Elke vergadering met 1 minuut stilte laten beginnen
- Maak werk niet het belangrijkste wat er is in iemands leven en creëer ruimte en flexibiliteit om aandacht te geven aan dat wat er nog meer in iemands leven speelt

Cohesie

- Formuleer gezamenlijke en individuele leerdoelen en faciliteer feedbackloops
- Creëer een buddysysteem
- Geef elkaar incentives
- Ieder stuurt 1x per jaar een motivatiebrief voor salarisverhoging die beoordeelt wordt door een salarispanel en die een advies uitbrengt. Spreek onderling met elkaar af wie er in het panel plaatsneemt.
- Voer de adviesmethode in*
- Schaf bonussen af; voer een winstdelingsprogramma in waar ieder de vruchten van plukt
- Stimuleer reflectiemomenten*
- Nieuwelingen verwelkomen in een speciale bijeenkomst waarin ieder reeds aanwezig teamlid een wens uitspreekt voor de nieuweling, inclusief een verhaal met een voorwerp als passend symbool. De nieuweling voelt zich welkom en de andere teamleden leren elkaar steeds beter kennen.
- Pluimbijeenkomsten organiseren – iemand prijst/bedankt een andere collega publiekelijk tijdens een plenaire bijeenkomst
- Ieder teamlid bij aanvang van iedere vergadering laten beginnen met te vertellen over een situatie waarin hij iemand bedankt of gefeliciteerd heeft. Zorgt voor een sfeer van dankbaarheid, mogelijkheden, feestelijkheid en vertrouwen
- in de goedheid van een ander
- Begin iedere vergadering met de vraag 'wie hanteert vandaag het belletje?'

Managementondersteuning

- Creëer een 'fouten-maken-mag'-mindset
- Bespreek openlijk hoe het met de organisatie gaat
- Regel samspraak over beslissingen
- Schaf bonussen af; voer een winstdelingsprogramma in waar ieder de vruchten van plukt
- Creëer een veilige omgeving waarbij ieder zichzelf mag en kan zijn
- Stimuleer reflectiemomenten*

Extra rolgedrag

- Organiseer interne kennisdeling
- Ontwikkel een groei-mindset
- Begin iedere vergadering met de vraag 'wie hanteert vandaag het belletje?'

Doorgroeimogelijkheden

- Laat vaste ontwikkelpaden los
- Stimuleer dat interne rollen opgepakt worden
- Faciliteer gesprekken op regelmatige basis met personal development coach
- Faciliteer coachgesprekken op het zich veilig voelen en durven afzetten van maskers
- Begin iedere vergadering met de vraag 'wie hanteert vandaag het belletje?'
- Stap af van traditionele functioneringsgesprekken maar voer een beoordelingscyclus in van ontdekken en waarderen*

Betrokkenheid

- Werk samen vanuit de mindset dat iedereen input kan leveren en meegenomen kan worden in beslissingen
- Zorg dat men persoonlijk bij elkaar betrokken is
- Creëer gemixte teamsamenstellingen
- Voor adviesmethode in*
- Nieuwelingen verwelkomen (zie Cohesie)

DE
GELUKKIGE
PROFESSIONAL