



VeReFi
Zomermarkt
2018

Inzetbaarheid: gelukkig in je werk

Werk anders, beter, gezonder en duurzamer

Simon Troost AdviceSelect



1

Even voorstellen

Simon Troost

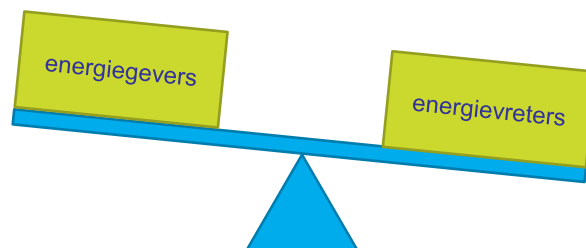
- Technische achtergrond, 17 jaar werkzaam in verschillende functies
- A&O psychologie aan de UvA
- Werk nu 17 jaar als trainer arbeidsomstandigheden, mens en werk

Waarom dit thema

- Veel factoren bepalen of we gezond ons pensioen halen
- Verzuim psychisch: tussen de 25 en 45 % (o.a. door werkdruk, pesten)
- Waarom mee aan de slag:
 - betere prestaties en hogere motivatie
 - meer tevreden klanten, minder fouten
 - betere sfeer op een afdeling, meer rust en minder geklaag
 - financiële voordelen
- Maar: veel bedrijven zien het als een lastig probleem
 - het gaat om "hoe mensen het ervaren"
 - zo werkt het nu eenmaal bij ons in de sector.....
 - vaak Ad Hoc maatregelen die elkaar soms tegenwerken

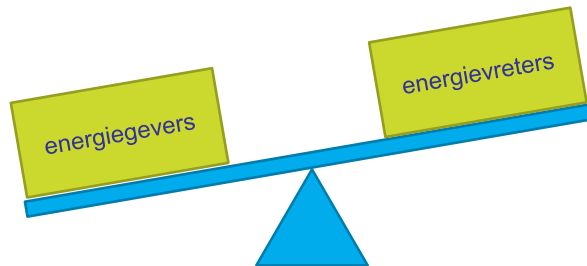
Gaat om de balans

- Werkstress



Gaat om de balans

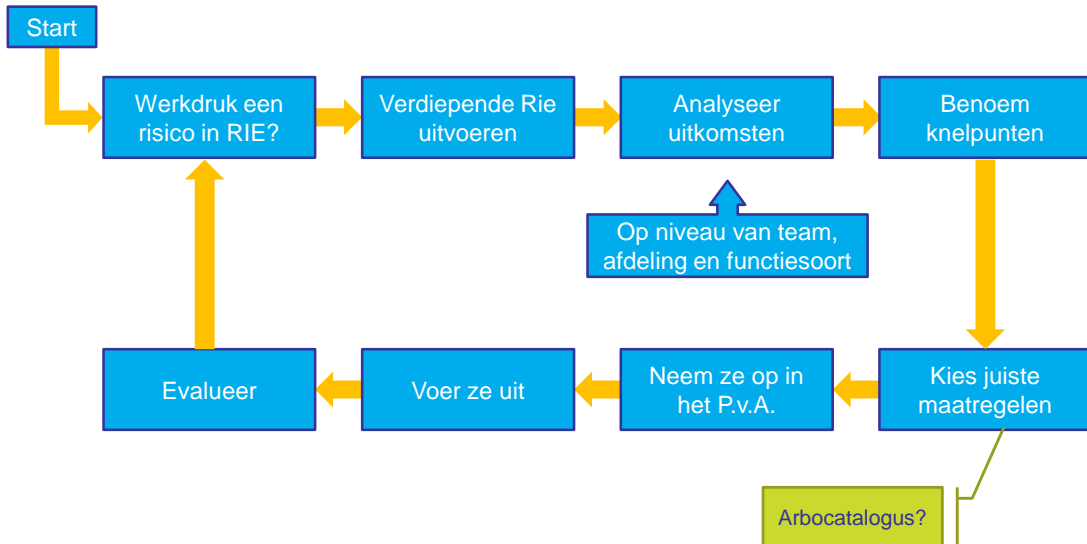
- Werkplezier



Uitgangspunten

- Niet iedere medewerker is hetzelfde
- Een energiegever voor de ene is een energievreter voor de andere
- Wisselt in de tijd en met de leeftijdsfase
- Aanpak is dus maatwerk: "one size fits all" gaat niet op
- Maar hoe identificeren we de bronnen van werkdruk?
 - gestructureerde aanpak
 - goed meetinstrument

Hoe ziet de inspectie SZW een gestructureerde aanpak?



Een goed meetinstrument

- Een **valide** meetinstrument dat wetenschappelijk onderbouwd is.
- Voorbeelden
 - de VBBA –vragenlijst *)
 - WEB model **)
 - Een model uit de goedgekeurde arbocatalogus

*) De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid

**) Werkstressoren en Energiebronnen model

MTO is vaak niet geschikt

VBBA

	Thema	Schaal	
oorzaken	taakeisen	werktempo en hoeveelheid emotionele belasting	lichamelijke inspanning geestelijke belasting
	veelzijdigheid	afwisseling in het werk	leermogelijkheden
	regelmogelijkheden	zelfstandigheid in het werk	inspraak, contactmogelijkheden
	sociaal organisatorische aspecten	relaties met collega's, relaties met direct leidinggevende, problemen met de taak	onduidelijkheid over de taak verandering in de taak informatie, communicatie
	arbeidsvoorwaarden	toekomstonzekerheid, beloning	loopbaanmogelijkheden
gevolgen	welbevinden	plezier in het werk, verloopintentie	betrokkenheid bij de organisatie
	spanning	herstelbehoefte, piekeren slaapklachten	vermoeidheid tijdens het werk emotionele reacties tijdens het werk

Mogelijke bronnen van werkdruk

- Disbalans werk en privé
- Onvoldoende kennis en vaardigheden
- Relatie met collega's

Niet meegenomen: de inhoud van de taak.

Mogelijke oplossingen



Disbalans werk en privé

Tips voor werknemers

- steek je energie in dingen die je echt belangrijk vindt
- een smartphone kan ook uit
- denk eens aan “niets in het bijzonder”
- goed is goed genoeg, een zesje is ook een cijfer
- voorkom stuwmeren van verlof en overuren
- stel prioriteiten in werk maar ook privé
- hoeveel inkomen heb je nu echt nodig?

Werktijden conflicteren met zorgtaken.

- thuiswerken
- gebruik wettelijke regelingen (wet flexibel werken)
- flexibele werktijden (begin, eind, pauze)

Afspraken over technologie

- wel of niet storen in de vrije tijd?
- beperken “bring your own device”
- groepsdruk: meedoen met de afdeling whatsapp
- tip: we kunnen niet goed multitasken

Onvoldoende kennis en vaardigheden

Arbeidsvoorwaarden

- vrij ontwikkelbudget niet alleen beschikbaar stellen maar stimuleer medewerkers om het “op” te maken.

Mentorschap

- “oude idee” een ervaren medewerker begeleid een startende collega's. Wissel eens van rol: wat kan de ervaren van de startende collega leren?

Leren op de werkvloer

- meelopen met een andere collega.
- een klusjesbank via intranet.
- een cultuur waarbij je ook fouten mag maken: leren gaat met vallen en opstaan.
- niet 100% van de werktijd besteden aan het “oude kunstje” maar tijd om experimenteren, rond te kijken of te bedenken: stimuleer creativiteit



Stimuleer creativiteit bij medewerkers

- Een succesvoorbeeld uit de oude doos: het Philips Natuurkundig Laboratorium
 - medewerkers hadden grote vrijheid. ingenieurs konden zonder al te veel bemoeienis van de 'commerciële bazen' van Philips hun interesses najagen.
 - de opbrengst: compact disc, radiobuis, halfgeleiders, tv camera en wat mislukte producten (Video 2000 recorder)
- Hoe doe je dat: pas de organisatie aan
 - beperk de hoeveelheid informatie (cc-cultuur)
 - prikkelarme werkplek (geen of beperkt kantoortuinen)
 - bevorderen diversiteit, kijken op andere afdelingen (directe collega's lijken op elkaar!)
 - regels, voorschriften en protocollen: welke zijn nu echt nodig?
 - wie krijgen alle lof en de bonus: is dat degene die de regels volgt of die een briljante ingeving kreeg en zijn nek uit stak?

Relaties met collega's

Samenwerking in het team:

- laat medewerkers nadenken over gezamenlijke doelen.
- stel groepjes in waar medewerkers (vrijwillig) verbeter ideeën kunnen aandragen.
- stimuleer gezamenlijke sociale momenten: lunch, koffiedrinken, pauzewandelen

Samenwerking afdelingen

- initieer overleg gericht op beter samenwerken.
- benoem "linking pins" tussen afdelingen bij wederzijds afhankelijke projecten.
- presenteer de eigen afdelingsplannen in het werkoverleg van andere afdelingen.
- stimuleer informeel contact (bv ontmoetingsruimten).

Leidinggevende

- training, coaching, intervisie, herplaatsing, afscheid nemen

Nieuwe ontwikkelingen

Langzaam ontstaan er nieuwe ideeën over werk en de rol van de medewerkers

- Gericht op:
 - meer energie uit je werk
 - ontwikkeling en zelfinitiatief
 - nadruk op wat goed gaat
- Twee voorbeelden (die ook toepasbaar zijn bij minder “hippe” startups)
 - nadruk leggen op sterke punten
 - verbeteren van de match tussen werknemer en functie

Gangbaar HR beleid

- Top-down sturing: past niet goed bij ontwikkelingsgerichte en wendbare organisaties.
- Behoefte aan controle en de nadruk op prestatie van medewerkers
- Performance management: doelen van de organisatie, vertalen naar afdelings- en individuele doelen.
- Wat daaruit volgt is het reparatiedenken: iemand past niet helemaal in het hokje. Dat moeten we oplossen
- Probleemgerichte benadering: weinig aandacht voor ontwikkelen van sterke punten. Immers deze competenties zijn toch al aanwezig.
 - meer inzet door de aandacht voor de tekortkomingen
 - kan ook een gevoel van onbekwaamheid creëren.

Oplossing: Sterke-puntenmethode

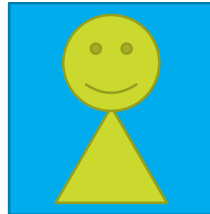
- We zijn beter in het “uitbouwen van zaken” die goed gaan dan het oplossen van dingen die we niet kunnen
- Basis is “appreciative inquiry”: waar liggen mijn successen in plaats van faalfactoren
- Brengt in kaart wat er goed gaat. Ofwel waar ben ik goed in → geeft veel energie om dat uit te bouwen.
- Ga dus actief op zoek naar de unieke talenten van de medewerker en kijk hoe ze het beste ingezet kunnen worden op het werk.

Hoe werkt het (in grote lijnen)

- Het oproepen van een succesverhaal uit de werksituatie
 - denk aan een situatie waarin je succesvol was, straalde en de dag omvloog
 - beschrijf dit zo nauwkeurig mogelijk
 - Wat zijn de achterliggende factoren van het succes
 - welke van je eigenschappen zorgde hiervoor
 - wat was de bijdrage van collega's en de organisatie
- } Persoonlijke Succesformule
- Hoe kan je deze sterke punten inzetten om ??? te bereiken
 - Voorbeeld een betere werk/ privé balans
 - Zet het in een soort actieplan en link dat naar persoonlijke “succesformule”

Mismatch tussen functie en de werknemer

Kennis
Vaardigheden
Motivatie
Werkuren
Beschikbaarheid
etc.



Job Crafting

Oude versus nieuwe manier

- Oude manier van organiseren
 - je baan is door een ander bedacht en men zoekt daar een passende werknemer bij.
 - als het niet precies past moet de werknemer zich aanpassen aan de functie.
- Nieuwe manier van organiseren (job crafting)
 - de werknemers is actief in het aanpassen van zijn werk zodat het beter past.
 - het is geen voorgeschreven gedrag en er is geen expliciete toestemming van een leidinggevende nodig.
 - het zijn kleine aanpassingen in het werk en niet een compleet nieuw functieontwerp.

Taak Craften

- Naar eigen inzicht aanpassen inhoud en uitvoering van het werk.
- Het wordt niet expliciet van de werknemer verwacht.
- Het werk gaat daardoor beter passen bij kennis en vaardigheden van de individuele werknemer.
 - toevoegen van extra betekenisvolle, uitdagende taken aan de functie, die aansluiten bij de eigen belangstelling of passie (OR-lid worden?)
 - verdelen over de dag van persoonlijke interessante taken.
 - delen van belastende taken met andere collega's: vele handen maken licht werk
 - losse stukjes van taken samenvoegen tot meer betekenisvolle taken (geen lopende band maar zelf een heel motorblok in elkaar zetten)
 - met een collega ruilen van zware of betekenisloze taken tegen beter passende taken

Relationeel craften

- Het aangaan van meer relaties, om je werk gezelliger te maken (als portier ook even een praatje maken met bezoekers)
- Oppakken van nieuwe relaties, die zinvol zijn om je eigen werk beter te kunnen doen (als verkoper contacten hebben op de expeditie)
- De intensiteit van een relatie veranderen
- Negatieve relaties afbreken of "ruilen": ik word gek van die ene klant. Kan jij die niet nemen?

Contextueel craften

- De werkcontext veranderen met als doel meer voldoening of plezier en belastende elementen kwijt te raken
 - fysieke werkomgeving aanpassen: (plantje, bureau opstelling, foto van je partner)
 - andere werkomgeving: (in plaats van de ochtend file eerst de telefoontjes thuis afhandelen)
 - zelfde werk op een ander tijdstip: (bijvoorbeeld een rustigere nachtdienst)

Het recept

- Gelegenheid hebben om het werk aan te passen. Vooral lager opgeleiden willen graag toestemming van hun leidinggevende om het werk anders te doen.
- Motivatie hebben om iets te gaan veranderen of nieuwe uitdagingen te zoeken in het werk. Hangt sterk samen met het belang dat je aan het werk hecht.
- Gestimuleerd worden door collega's en management. De energie die het kost moet niet vernietigd worden door negatieve reacties van anderen

Voorkomen is beter dan.....uitvallen

- Nieuwe wet geeft handvatten
- Preventief spreekuur
- Bedrijfsarts kan de werkplek bezoeken
- En: adviseren over het algemene arbeidsomstandighedenbeleid

Meer lezen?

Site over het "omdenken" bij werk

<https://www.innovatiefinwerk.nl/>

<https://omkering.innovatiefinwerk.nl/>

Site met branche risico inventarisatie en evaluaties (sommige gratis)

www.rie.nl

Artikelen geschreven door Simon Troost

<http://www.adviceselect.info>

Werkdruk en de Inspectie SZW

<https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/werkdruk/documenten/rapporten/2015/07/15/de-aanpak-van-werkdruk-hoe-doen-organisaties-in-nederland-dat>

Verdiepings-RI&E technologie gebruik: stuur even een mailtje en dan krijg je hem in PDF

Contact



- Drs. ing. Simon Troost
- info@adviceselect.nl
- 0653672148