



Jouw duurzaamheidsvragen

Hoe typeert jouw organisatie zich qua (HR-)individualisering? Wentelen medewerkers zich graag en vaak in een individualistisch discours als het gaat om hun job, arbeidsrelatie of loopbaan? Of hebben zij vooral nood aan collectieve, gekende en/of gestandaardiseerde kaders? Hoe rijmt dat met de noden en behoeften van de organisatie? Hoe en wanneer bereik jij een optimale balans tussen maatwerk en collectieve kaders?

Wat kun je doen?

Binnen een strategische HR-rol

- Inventariseer en analyseer de bestaande praktijk (best/worst cases) naar HR-individualisering op het vlak van jobs, arbeidsrelaties en loopbanen.
- Definieer criteria waaraan HR-individualisering moet voldoen in jouw organisatie en geef concrete voorbeelden. Ontwikkel/expliciteer een transparant proces rond aanvraag/toestemming, ...
- Zorg ervoor dat elke I-deal past binnen de collectieve context en verantwoord kan worden aan de collectiviteit.
- Neem HR-individualisering op in overlegmomenten zoals het functionerings/beoordelingsgesprek, werkoverleg, sociaal overleg, ...
- Vermijd shady deals. Indien er toch gebeuren, communiceer hierover dan zo snel mogelijk.
- Naast een functiestructuur is er ook een duidelijke inventarisatie van rollen. Naast functievervullers kan er zo sprake zijn van 'rolbewoners'.
- Waak over de interne billijkheid van prestatieverloningen.
- Wees je ervan bewust dat bonussen en loonsverhoging maar een klein deel van het verhaal vormen om werknemers te kunnen motiveren. De niet-geldelijke beloning is in deze context cruciaal.
- Speel HR-individualisering eventueel uit als troef in je arbeidsmarktcommunicatie.

Binnen de rol van peoplemanager

- Luister voortdurend naar de vragen, wensen en behoeften van individuele medewerkers en filter.
- Maak het proces transparant.
- Bewaak en communiceer zo veel mogelijk. Vermijd dat negatieve percepties en gevoelens van onrechtvaardigheid de bovenhand halen.
- Vermijd ego-excessen.
- Voorkom dat het niet krijgen van een I-deal wordt ervaren als breuk van het psychologisch contract door duidelijk de krijtlijnen te expliciteren waarbinnen individualisering mogelijk is en wat de limieten zijn.

Voor jezelf

- Analyseer bij jezelf welke noden afwijken van de bestaande kaders en ga zelf mee op zoek naar win-win-wins. Probeer niet enkel de eigen win duidelijk te maken, maar ook duidelijk te maken van what's in it voor de organisatie/voor de collega's.
 - Durf behoeften/verwachtingen uit te spreken. Leidinggevenden en collega's kunnen geen gedachten lezen.
 - Bespreek (je wens voor) I-deals met vakbond/direct leidinggevende. Hanteer hierbij de principes van de paarse dialoog.
 - Besef dat er grenzen zijn aan individuele overeenkomsten. De werking en de continuïteit van de organisatie moeten kunnen worden gegarandeerd en rechtvaardigheid moet worden gevrijwaard.
-