Jouw duurzaamheidsvragen

Worden missie, visie en waarden in jouw organisatie geënt op menselijkheid en duurzaamheid? Of komt enkel het product of de klant eenzijdig tot uiting? Hoe schat je de verticale integratie in? Wordt HRM gealigneerd met zowel strategie als MVO, het zogenaamde peper en zout van HRM? En hoe zit het met de horizontale integratie? Schat jij je eigen waarden en visie voldoende scherp in? Heb je zicht op de waarden en visies van jouw collega's/leidinggevenden?

Wat kun je doen?

Binnen een strategische HR-rol

- Aligneer met het strategisch management en leg gewicht in de schaal om missie, visie en waarden vanuit een voldoende breed referentiekader vorm te geven.
- Organiseer stakeholdersoverleg om missie, kerncompetenties en waarden voldoende van onderop te laten ontstaan en ook verder te laten bestaan.
- Betrek leidinggevenden en medewerkers zo vroeg mogelijk in het creëren van missie, visie en waarden.
- Faciliteer medewerkers en direct leidinggevenden om hiermee concreet en blijvend aan de slag te gaan (workshops, waardekompas, communicatiemiddelen, overlegmomenten, resultaatsbepaling, gesprekformats, aanduiden ambassadeurs, …).
- Zorg voor een connectie tussen de verschillende organisatielagen: op elk niveau speelt een andere dynamiek als gevolg van andere verwachtingen en een andere invulling van het traject, het komt erop aan deze verschillende dynamieken zo vroeg mogelijk met elkaar te verbinden.
- Investeer wanneer nodig in competentiewoordenboeken en -profielen. Dat zorgt voor een toegankelijk jargon als het gaat om gedrag in organisaties en laat ook toe waarden te verbinden aan concrete competenties. Betrek alle relevante stakeholders om een gemeenschappelijke taal te creëren.
- Maak op basis hiervan de verticale en de horizontale integratievertaalslag. Vind hierin samen met de betrokken stakeholders de juiste balans.
- Benoem en analyseer de organisatiecultuur en subculturen. Neem deze mee in het HR-denken en -beleid.

Voor de peoplemanager/direct leidinggevende

- Aligneer jouw rol zo veel mogelijk met de missie en waarden in de organisatie. Walk the talk!
- Talk the walk. Wees bewust van je kracht als rolmodel. Communiceer helder en op regelmatige basis.
- Betrek missie, waarden en competenties zo veel mogelijk in je dagelijkse dialoog met medewerkers.

- Geef ze ook een plaats in de meer formele gesprekken (het functioneringsgesprek, ontwikkelgesprek, selectiegesprek, …).
- Benoem en analyseer de teamcultuur. Strookt deze of wijkt deze af van de algemene bedrijfscultuur? Wie of wat beïnvloedt de teamcultuur? Welke dynamiek creëert de teamcultuur? Maak dat bespreekbaar bij medewerkers.
- Heb oog voor waardeconflicten bij medewerkers. Vermijd escalatie, maak bespreekbaar of kom tussen.
- Denk na hoe je het waardekader kunt vertalen in jouw afdeling.
- Ondersteun je medewerkers in het vertalen van de waarden naar concreet gedrag en geef open en eerlijke feedback.

Voor de medewerker

- Benoem en beleef je drive om duurzaam 'in het leven/in je job' te staan.
- Aligneer jouw waardepatroon in de mate van het mogelijke/wenselijke met je job, je team, je organisatie. Respecteer ook collega's met andere waardepatronen en -visies.
- Wees sensitief voor eventuele waardeconflicten. Stel jezelf regelmatig de volgende vragen: ga je met plezier naar je werk? Sta je tijdens de week met plezier op? Vertel je met trots aan je vrienden en familie waar je werkt en wat je doet? Heb je het gevoel dat de problemen van deze organisatie ook je eigen problemen zijn?
- Neem waardeconflicten ernstig en probeer escalatie te vermijden.
- Heb oog voor jouw rol, plaats en gedrag binnen de ruimere organisatie- en teamcultuur en ga hier op een duurzame manier mee om.
- Test regelmatig of je zelf de cultuur (nog) doorleeft en uitdraagt. Weet je wat het verhaal is en komt het overeen met hoe je je gedraagt?
- Bekijk jouw bijdrage en rol in relatie tot het grotere geheel. Welke impact kun je hebben op de missie van de organisatie?