Jouw duurzaamheidsvragen

Hoe kleurt jouw organisatie? Slaagt zij erin het individuele perspectief te integreren binnen het perspectief van de doelstellingen en de ambities van de organisatie? Kleurt de in- en doorstroom voldoende paars? Hoe sleutel je verder aan het maturiteitsgehalte van de (sociale) dialoog en de arbeidsrelaties binnen de organisatie?

Wat kun je doen?

Binnen een strategische HR-rol

- Breek een lans voor een én én benadering. Trap niet in de val van het 'gap-denken'. Zet in op sterkten en neutraliseer tekorten.
- Combineer top-down met bottom-up, inside out en outside in.
- Ontwikkel een gemeenschappelijke terminologie om competenties of talenten te benoemen en te definiëren.
- Vertaal en (her)positioneer de in- en doorstroomprocessen en -instrumenten in een paarse logica.
- Investeer volop in paarse en mature dialoog. Fungeer als voorbeeld. Hanteer hierbij de principes van wederkerigheid, leergerichtheid en creativiteit.
- Bouw mature arbeidsrelaties uit, gebaseerd op symmetrie, teamwork en vertrouwen.
- Zet in op constructief conflictmanagement en een positief sociaal klimaat.
- Toon aandacht voor de belangen, percepties en ideeën van de vakbonden, bouw een mature relatie met hen uit.

Voor de peoplemanager/direct leidinggevende

- Pas de paarse principes van mature dialoog zo veel mogelijk toe in de dagelijkse, maar ook meer formele gesprekken met je medewerkers. Co-creëer zo veel mogelijk vanuit de onderliggende assumptie van gelijkwaardigheid en wederkerigheid binnen een arbeidsrelatie.
- Herken talenten bij medewerkers, waardeer deze en probeer ze te aligneren met de doelstellingen van je team en de organisatie.
- Responsabiliseer medewerkers in een paarse aanpak en dialoog.
- Vind een evenwicht tussen een zakelijk, cijfermatig en doelgericht discours en een discours gericht op talent, ontwikkeling en groei.
- Draag vanuit het team bij aan een constructief sociaal klimaat en partnership met de sociale partners.
- Laat het maken van fouten toe: uit fouten kunnen je medewerkers leren, successen geven de nodige energie en vertrouwen.

Voor de medewerker

- Herken en benoem eigen sterkten en passies. Aligneer deze aan de team- en organisatiedoelstellingen en ambities.
- Detecteer voor jezelf wat je graag doet en wat je energie geeft enerzijds en wat je minder graag doet en wat energie opslorpt anderzijds. Wees aandachtig voor symptomen van deze energieladers en -ontladers. Knoop het gesprek aan met je leidinggevende en zoek samen naar overeenkomsten tussen jouw energieboosters en taken, verantwoordelijkheden en resultaatgebieden die daaraan tegemoetkomen.
- Ga actief op zoek naar feedback van je direct leidinggevende, het biedt jou een kader met referentiepunten.
- Verzoen en versterk voortdurend twee perspectieven: dat van de organisatie en dat van jezelf.
- Ontwikkel sterkten en neutraliseer eventuele tekorten.
- Participeer actief en co-creëer creatief binnen paarse overlegmomenten.
- Ga constructief om met taakconflicten en vermijd zo veel mogelijk relatieconflicten.