



Jouw duurzaamheidsvragen

Hoe zorgen we ervoor dat mensen nu en in de toekomst met goesting aan het werk zijn? Bieden we hen voldoende actieve jobs aan? Zorgen we voor een goede balans tussen job demands en job control? Laten we voldoende zuurstof voor eigen initiatief? Gaan we pestgedrag, burn-out, bore-out, ... preventief uit de weg? Nemen we onze verantwoordelijkheid met betrekking tot deze thema's voldoende op?

Wat kun je doen?

Binnen een strategische HR-rol

- Maak van werkgoesting een prioritair HR-thema. Meet regelmatig de mate van werkgoesting en de relatie ervan met kwaliteitscondities, -risico's en andere kwaliteitsgevolgen. Integreer engagement en welzijnsindicatoren in de KPI's van het HR-beleid of in de deliverables van de HR-strategie (HR balanced score card, strategic road map, ...).
- Stel een businesscase op voor het topmanagement waarin de 'winst' van een duurzaam welzijnsbeleid en het potentiële risico bij het niet nastreven ervan gekwantificeerd wordt.
- Zet in op actieve groei-jobs, door hoge job demands te koppelen aan hoge job control. Hierdoor zullen medewerkers zichzelf automatisch stretchen.
- Vermijd te strakke en te eng geformuleerde functiebeschrijvingen. Breng zuurstof in jobs door te werken met (tijdelijke) rollen, ruimte voor jobcrafting en jobnegotiatie.
- Maak werk van een duurzaam welzijnsbeleid. Vermijd pestgedrag, burn-out, bore-out en andere menselijk leed en schade zo veel mogelijk structureel in de organisatie. Komt het toch voor, neem dan organisatieverantwoordelijkheid op. Duid een vertrouwenspersoon aan die door iedereen aanvaard wordt (zonder rol-conflict of belangenvermenging).

Voor de peoplemanager/direct leidinggevende

- Stimuleer positief werkgedrag in je team. Neem geen genoegen met puur werktevredenheid, maar stimuleer enthousiasme en energie op de werkvloer. Wees je bewust van de kracht van jouw rolmodel en geef het goede voorbeeld.
- Wapen medewerkers met voldoende regelmogelijkheden zodat zij redelijkerwijs kunnen anticiperen op de regelvereisten en -problemen die zij tegenkomen binnen hun job. Voer hier regelmatig werkdrukdialogen over.
- Identificeer medewerkers die van nature niet spontaan ownership, autonomie en verantwoordelijkheid opnemen en begeleid hen zodat ze dit gradueel meer en meer kunnen oppakken (progress principle).
- Sta positief tegenover initiatieven van jobcrafting en jobnegotiatie. Stimuleer paarse dialoog rond deze thema's zowel op individueel als groepsniveau.

- Wees alert voor signalen van pestgedrag in je team, zoals conflicten, frustratie en roddels of van ander menselijk leed en schade in het team. Maak het bespreekbaar en volg deze medewerkers van nabij op.

Voor de medewerker

- Streef naar duurzame werkgoesting in de job en de loopbaan. Maak een energie-footprint op door regelmatig op te lijsten welke taken, verantwoordelijkheden en/of rollen je energie geven en welke jouw energie wegnemen.
 - Houd balans tussen job demands en job control. Kaart problemen met betrekking tot disbalans aan en vind oplossingen op korte én langere termijn. Oplossingen die voor jou werken, kunnen ook van toepassing zijn voor collega's. Stimuleer elkaar in het vinden van een werkbare balans. Ondersteun elkaar, dat buffert mogelijke welzijnsrisico's.
 - Durf de eigen job aan te passen aan je eigen talent of situatie. Bespreek dat ook in het team zodat collega's complementair aanpassingen kunnen voorstellen en uitvoeren.
 - Herken signalen van burn-out, bore-out, pestgedrag, ... bij collega's en jezelf. Durf dat bespreekbaar te maken en ga samen op zoek naar structurele oplossingen.
 - Besef dat comfort vandaag risico's kan inhouden voor morgen op vlak van jouw inzetbaarheid en welzijn. Stretch jezelf en ga actief op zoek naar uitdaging in je werk.
-