

DE TOEKOMST VAN WERK:

HOE ZORGEN WE VOOR LEUK EN GEZOND WERK IN 2020?

Zo richting het einde van het jaar vliegen de jaarplannen voor 2020 ons om de oren. Zo ook op het gebied van duurzame inzetbaarheid: hoe stimuleren we gezondheid, motivatie en vakbekwaamheid op de werkvloer? Dit is voor iedere organisatie en doelgroep anders. In de praktijk zien we echter een aantal 'fundamentele' focuspunten die terug zouden mogen komen in deze jaarplannen. Martine Themmen (Consultant bij Inhealth) licht er drie uit met bijbehorende reflectievragen voor je organisatie, medewerkers of jezelf.

FOCUS OP PERSOONLIJKE VRIJHEID

Over het algemeen vinden we het belangrijk dat we als mens de mogelijkheid en verantwoordelijkheid hebben om ons eigen leven in te richten. Veel organisaties proberen dan ook meer vrijheid te bieden door regels of structuren weg te halen en medewerkers te stimuleren om zelf hun werk te leiden en keuzes te maken. Denk aan zelfsturende teams, minder management en een grote focus op eigenaarschap. Een mooie beweging, maar door meer vrijheid te bieden van buitenaf ervaren we als mens niet direct meer vrijheid; we ervaren soms juist meer onzekerheid, verwarring of stress. Vrijheid op ons werk staat dus niet meteen gelijk aan persoonlijke vrijheid (ons vermogen en vertrouwen om onze vrijheid te benutten op een manier die bij jou past). De grote vraag is: hoe vergroten en versterken we persoonlijke vrijheid? De volgende reflectievragen kunnen helpen om meer gevoel te krijgen bij persoonlijke vrijheid.

- Wanneer ervaren we vrijheid en autonomie op ons werk? En waar zijn kaders of regels juist helpend om vrijheid te ervaren op ons werk?
- Welke gedachten, gewoontes en angsten staan ons in de weg om vrijheid op ons werk kunnen en durven benutten?

FOCUS OP ONS GEDRAG IN HET HIER EN NU

Binnen organisaties is er steeds meer aandacht voor zingevingsvraagstukken: wat drijft ons? Wat is onze missie of bedoeling? Een mooie missiesta-

tement kan richting te geven, maar staat soms ook ver van de realiteit. Ter illustratie: organisatie X heeft de ambitie om inclusief en niet hiërarchisch te zijn. Vervolgens gaat een selectieve groep uit de toplaag aan de slag om dit verandertraject vorm te geven. De ambitie en het gedrag om hier te komen lopen dan vaak niet synchroon, waardoor je het gewenste resultaat nooit zult bereiken.

Daarnaast weten we ook dat ons concrete gedrag enorm bepalend is voor wat we nu en in de toekomst denken, voelen en willen. Dat klinkt paradoxaal, maar is eigenlijk heel logisch: veel van ons gedrag doen we volstrekt automatisch, maar we trekken er wel conclusies uit over wie we zijn en hoe we dingen doen. Het is dus heel zinvol om bewust te zijn van wat we doen in het hier en nu, om vervolgens te kijken hoe we dit gedrag kunnen beïnvloeden. De volgende vragen kunnen hierbij helpen:

- Welk gewenst of positief gedrag in relatie tot duurzame inzetbaarheid zien we of vertonen we al? En hoe ziet dit gedrag er concreet uit: wat zien, horen en voelen we?
- Wat zijn voor medewerkers de onderliggende drijfveren en voordelen van dit gedrag? Wat zijn eventuele angsten of gewoontes die dit gedrag in de weg staan?

FOCUS OP LEREN - OMGAAN MET ANGST, ONZEKERHEID EN DISCOMFORT

Mensen zijn lerende wezens. Waar dieren leven op basis van instinct, hebben mensen reflecterend vermogen om continu te constateren dat dingen



Martine Themmen

13

anders en beter kunnen. We kunnen eigenlijk niet anders. In organisaties zien we veel aandacht voor 'een leven lang leren', feedback en persoonlijke ontwikkelplannen. Dit past eigenlijk helemaal in de menselijke natuur, dit is echter niet per se gemakkelijk. Leren doen we per definitie buiten onze comfortzone en het brengt daarmee vaak gevoelens van angst, onzekerheid en discomfort met zich mee. Willen we dat medewerkers meer leren en ontwikkelen, dan moeten we leren omgaan met deze gevoelens en bijbehorende tendenties en deze tijdig herkennen. Vragen die hierbij helpen zijn:

- Wat zijn onze gevoelens en tendenties die we ervaren bij nieuwe of andere situaties, inzichten en veranderingen?
- Wat voor steun of 'escalatieroutes' hebben wij binnen onze organisatie voor gevoelens als angst, onzekerheid en discomfort? Naast deze focuspunten is het natuurlijk ook goed om na te denken over borging, rollen en verantwoordelijkheden en communicatie. Een keertje van gedachten wisselen? Neem gerust contact op.

OVER INHEALTH

Inhealth is een creatief bureau dat bedrijven helpt rondom vitaliteit, gezondheid en inzetbaarheid. Inhealth verbindt deze thema's met de strategische ontwikkeling van organisaties.

Martine Themmen - Consultant & Gezondheidswetenschapper
martine@inhealth.nl - www.inhealth.nl