

Inspiratiekaart Participatie

Wanneer je met duurzame inzetbaarheid aan de slag gaat, is het goed om het grote geheel niet uit het oog te verliezen en tegelijk ook klein te beginnen. Wij noemen dat 'de integrale aanpak'. Participatie is daarbij één van de onderdelen waarmee je duurzame inzetbaarheid vergroot.

Participatie gaat over het actief betrekken van medewerkers bij het stellen van werkdoelen en het bepalen van werkwijzen. Deze inspiratiekaart biedt hier enkele voorbeelden van.

Vrijwillige denktank

Een managementteam wil aandacht besteden aan verschillende uitdagingen en knelpunten zoals werkdruk, talentontwikkeling en aantrekkelijk werkgeverschap, nu en in de toekomst. De managers besluiten om hier niet alleen met hun eigen team mee aan de slag te gaan.

Na een oproep onder de medewerkers met de vraag wie wil deelnemen aan een denktank, formeren ze een groep van vijftien mensen. Deze personen werken op verschillende afdelingen en hebben diverse functies, dienstjaren, leeftijden, enzovoort. Er is ook een vertegenwoordiger van de OR bij. De medewerkers die samen de denktank vormen, denken op vrijwillige basis mee en adviseren en beslissen over verschillende organisatievraagstukken. De denktank komt iedere maand bij elkaar en buigt zich dan over een vraagstuk. Dit kan een vraag zijn vanuit het management of een vraag die zij zelf hebben opgehaald uit de organisatie.

Verborgene talenten

Een organisatie vermoedt dat medewerkers veel meer talenten hebben dan zij op het werk (kunnen) laten zien. Een denktank komt met het idee om, samen met het management en andere collega's, een expositie te organiseren. Het wordt een groot succes. Op de expositie zijn schilderijen, beelden, houtsnijwerken, gedichten, strip-tekeningen, tassen en schoenen te bewonderen. Allemaal gemaakt door medewerkers.

De onderlinge betrokkenheid en waardering voor elkaar krijgt door de expositie een boost. Medewerkers zijn verrast over het talent van collega's. In de evaluatie wordt samen met hen besproken of zij hun talenten wellicht ook kunnen inzetten in hun werk. Dit leidt er onder meer toe dat degene die tijdens de expositie striptekeningen maakte, nu illustraties verzorgt in de nieuwsbrief op intranet.

Via slimme vragen naar een jaarplan

Een organisatie heeft in de jaarplannencyclus een wijziging aangebracht. Voorheen maakten afdelingshoofden hun jaarplan, dat vervolgens werd besproken in het MT. Hoe zij het jaarplan maakten, liet de organisatie vrij.

Voor het komende jaar hebben de leidinggevenden en de directie met elkaar afgesproken dat elk afdelingshoofd het jaarplan maakt in overleg met zijn/haar medewerkers. Om de managers daarbij te ondersteunen, is een set 'slimme vragen' opgesteld. Die kunnen ze gebruiken tijdens bijvoorbeeld een werkoverleg. Het zijn open vragen, zodat er veel ruimte is voor input. De afdelingsmanagers koppelen vervolgens terug welke ideeën ze wel of niet meenemen in de jaarplannen en waarom deze keuze is gemaakt. Medewerkers worden hierdoor in een veel vroeger stadium betrokken bij de organisatie- en afdelingsdoelen. Dat levert duidelijkheid en werkenergie op.

Brainstormen voor toekomstbestendigheid

Gemeenten krijgen steeds vaker extra taken van het Rijk en ook toenemende verwachtingen van inwoners zorgen voor extra werk. De inhoud van en eisen aan het werk veranderen en kennis raakt, door bijvoorbeeld nieuwe technologie, sneller verouderd. Dit geldt ook voor de afdeling Stadsbedrijven van een grote gemeente. Binnen die afdeling gaat het vaak over 'toekomstbestendig zijn en blijven'. Voor teams is dat een begrip dat nog geen handen en voeten heeft. Wat betekent dit concreet voor de werkzaamheden?

Onlangs hebben interne organisatieadviseurs per team een brainstormsessie gehouden. De adviseurs hebben input verzameld, samengevat en weer getoetst bij alle medewerkers. De teams hebben nu een heldere omschrijving, concrete doelen en actiepunten waar ze mee aan de slag kunnen om toekomstbestendig te zijn en te blijven. Dat is fijn voor het team. En ook zijn alle medewerkers meer gaan nadenken over wat dit betekent voor hun eigen ontwikkeling. Vanwege de positieve ervaringen overweegt de gemeente om volgend jaar ook een burgerparticipatietraject te starten over dit thema.

Vitaliteit verbeterd

Dat de buitendienst van een gemeente actief aan de slag zou gaan met het thema vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, lag niet voor de hand. Hoewel het gaat om een relatief oud team (gemiddelde leeftijd: 50-plus) dat overwegend fysieke arbeid verricht, was lichamelijk ongemak geen gespreksonderwerp onder medewerkers. "Er heerste een sfeer van 'dat gebeurt mij niet' en 'als mij wat overkomt dan zie ik later wel weer'", vat een teamleider samen. De stemming sloeg enigszins om toen één van de collega's fysiek niet meer in staat was zijn taken uit te voeren en noodgedwongen naar ander werk werd begeleid.

Besloten werd dat de buitendienst als kwetsbare risicogroep het thema duurzame inzetbaarheid zelf zou oppakken. De teamleider en de HR-adviseur vormden samen met twee buitendienstmedewerkers het 'klusteam' dat de voorbereidende werkzaamheden verrichtte. Een team van zes buitendienstmedewerkers ging vervolgens met externe begeleiding aan de slag met de uitwerking. Met elkaar bedachten deze zes collega's zo'n dertig ideeën om hun eigen vitaliteit en inzetbaarheid te verbeteren. Die zetten ze, op basis van haalbaarheid, nut en noodzaak, in een matrix. Vervolgens haalden ze er de beste ideeën uit en zetten daar vol op in. Omdat de medewerkers zelf actief hebben meegedacht over de vitaliteitsacties doen ze er graag aan mee – mits zo'n actie gepaard gaat met bijvoorbeeld een borrel na afloop. Het is belangrijk om het vooral leuk te houden, bleek uit het traject.



Scan of klik voor
meer informatie en tools
over DI