

NXT Level

van duurzame inzetbaarheid naar duurzaam presteren

We zien vaak dat de business case duurzame inzetbaarheid het C-level management niet overleeft. En terecht als gezond fruit op de balie of korting op een sportschoolabonnement de invulling is. Dit alles heeft de doorbraak naar een effectieve benadering niet ondersteund.

Stel je eens voor om voortaan te spreken van duurzaam presteren!

Door de verantwoordelijkheden en belangen daarbij veel duidelijker te benoemen, kunnen de prestaties van werknemers en van de totale organisatie in samenhang worden beschouwd.

Workmetrics en EBC Nederland presenteren hier hun Double Diamond model voor Duurzaam Presteren dat aan alle betrokkenen voordeel biedt.

SCHIJNTEGENSTELLINGEN

Deze samenvatting benadrukt het gemeenschappelijk belang en laat zien dat beide partijen de regie moeten voeren op hun eigen specifieke verantwoordelijkheid. Indien individuen hun leven lang 'grip' houden op de kwaliteit van hun leven – en dus ook het werkzame deel daarvan – bereiken zij een hoger niveau in hun behoeften. Tegelijk bereiken werkgevers substantieel meer met betrokken, vitale en effectieve werknemers en kunnen zodoende duurzamer presteren en hun bedrijfsprestaties verbeteren.

4M MODEL (WERKNEMER)

Van Marrewijk heeft onderzoek verricht onder gemeenten en onderwijsinstellingen en concludeerde dat de gangbare definities voor duurzame inzetbaarheid niet goed in de praktijk werkbaar zijn. Het is beter om een domein vast te stellen waarvoor de werknemer zelf verantwoordelijk is - 'zelf grip op moet houden' - én een domein waar de werkgever de regie behoort te pakken.

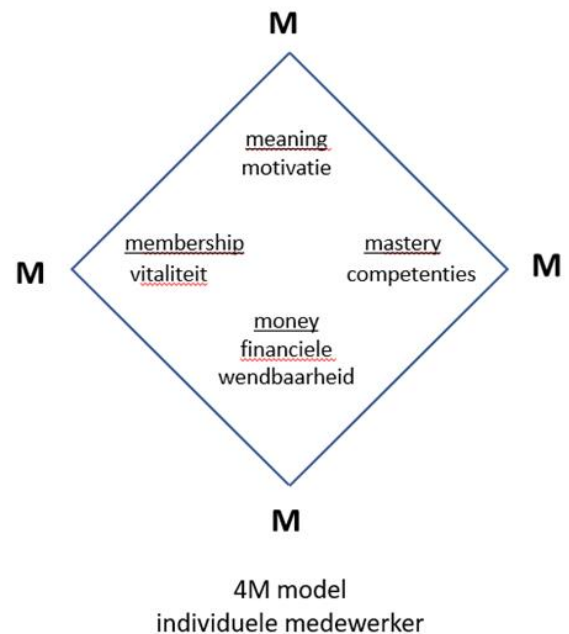
Laten we beginnen met de werknemer.

Voor hem of haar zijn er drie zogenaamde 'embodied' kwaliteiten, namelijk:

vitaliteit	gezondheid, levensstijl,
motivatie	betrokkenheid, betekenisgeving, attitude
competenties	kennis en vaardigheden.

Hier kan niemand anders dan alleen de werknemer zelf verantwoordelijk voor zijn.

Dit pakket van persoonlijke kwaliteiten maakt dat de werknemer relevant is voor zijn werkgever. Immers als je verzuimt, ongemotiveerd bent of niet capabel voor wat van je gevraagd wordt, dan ben je niet relevant en kun je geen waarde toevoegen voor de organisatie. De relevantie vertaalt zich in een beloningspakket met arbeidsvoorwaarden. Zie figuur 4M model medewerker.



MONEY - DE MISSING LINK

Memberschip | Vitaliteit staat vaak duidelijk op de agenda en probeert men met goed medewerker onderzoek te vangen. Het rapport met bevindingen is vaak het eindstation, terwijl er veel meer duidelijk wordt als we de bevindingen met moderne data-analyse technieken onder de loep nemen.

Mastery | Competenties worden geduid in loopbaan ontwikkelplannen, POP gesprekken, goed team management e.d. en ingevuld met allerhande trainingen en cursussen

Meaning | Betekenisgeving motiveert werknemers Het verbindt de individuele doelen met de collectieve ambities. De mate van alignment laat zich afleiden uit de data-analyse van medewerkeronderzoek en verzuim- en verloopcijfers.

Money | Voor financiële wendbaarheid dient het integrale financiële inzicht voor een werknemer. Hoe ziet mijn financiële toekomst eruit en welke consequenties heeft dat voor mijn werk. Hoeveel is mijn netto besteedbaar inkomen nu en in de toekomst? <https://www.ebcnederland.nl/ebook.html>

WEALTH & HEALTH (ORGANISATIE)

McKinsey-onderzoekers Keller en Price hebben een omvangrijke studie uitgevoerd en concludeerden dat duurzaam presteren een kwestie is van het balanceren van Wealth én Health; van het genereren van (financiële) waarden én het bouwen en onderhouden van een gezonde organisatie. Beide strategische doelstellingen hebben evenveel aandacht nodig van de directie.

DIAMOND MODEL (ORGANISATIE)

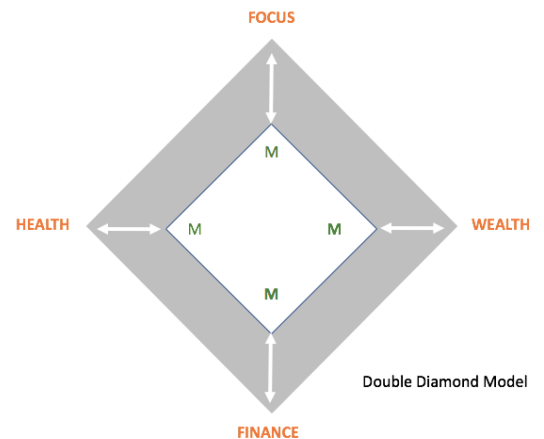
Laten we het model van McKinsey nu verder uitbreiden en vaststellen dat een organisatie die duurzaam wil presteren vier dingen heel goed moet doen:

FOCUS op duurzaam presteren.

WEALTH: Het doen renderen van het primair proces, m.a.w. de conversie van inzet, talent en middelen tot toegevoegde waarden voor stakeholders, met name klanten (“van inzet naar omzet”).

HEALTH: Het tot stand brengen van een gezonde, veerkrachtige organisatie die in staat is blijvend duurzaam te presteren.

FINANCE: De totale kosten van het personeel.



DOUBLE DIAMOND (ORGANISATIE & WERKNEMERS)

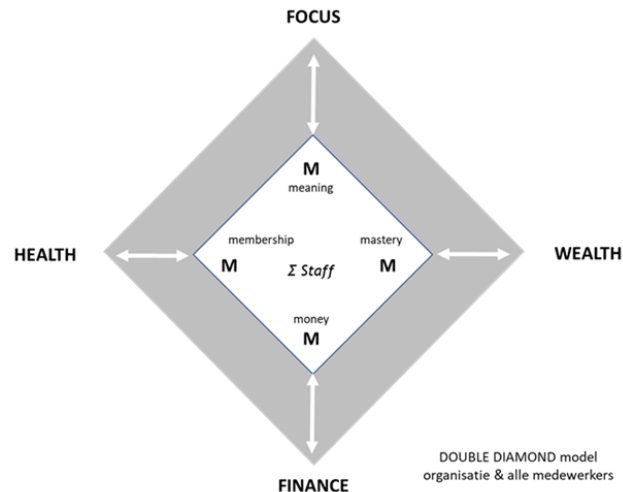
We verbinden nu het 4M-model van de werknemer met die van de organisatie en zo ontstaat ons Double Diamond Model (zie figuur). De Double Diamond toont aan dat de belangen van werknemers en werkgevers parallel lopen.

De werkgever is belanghebbend wanneer werknemers hun grip behouden op de ontwikkeling van hun kwaliteiten, inzetbaar blijven en effectief bijdragen aan het waardencreatie-proces van de organisatie. Juist door hen een omgeving te bieden waarin zij zich gesteund en gestimuleerd voelen om aan hun drie persoonlijke thema’s (Mastery, Membership en Meaning) te werken kan een versterkend effect ontstaan waardoor zij nog meer betrokken raken en toegewijd zijn. Tegelijk zijn de drie persoonlijke kernkwaliteiten de meest cruciale risico’s van het personeelsbestand van een organisatie.

Gepositioneerd in de Double Diamond valt direct de paarsgewijze structuur op tussen de kernkwaliteiten van werknemers en de ambities van de organisatie. Dit suggereert dat in een conflictmodel slechts één van beide partijen winnaar kan zijn, terwijl vanuit een win-win benadering beide partijen optimaal kunnen ontwikkelen.

TOT BESLUIT

Het Double Diamond model geeft inzicht in de mate van duurzaam presteren van de organisatie en de werknemers. Ook zijn de effecten van interventies te bepalen door deze regelmatig te monitoren. In een persoonlijk gesprek kunnen we een voor uw organisatie passend traject uitvoeren. Wilt u een eerste indruk krijgen van drie belangrijke componenten van duurzaam presteren in uw organisatie dan kunt u hier de Workmetrics Quick Scan uitvoeren. Deze is anoniem, kosteloos en geeft in 5 minuten een indicatie: <http://workmetrics.nl/run-scan/>



Meer over Duurzaam Presteren en Double Diamond?

Dit document is een samenvatting van een uitgebreidere whitepaper. Deze whitepaper kunt u downloaden op <https://workmetrics.nl/double-diamond/>

OVER EBC NEDERLAND & WORKMETRICS

EBC Nederland staat voor *Employability By Care*. EBC Nederland begeleidt organisaties bij het vormgeven van haar Duurzame Inzetbaarheidsbeleid en is specialist op het gebied van Pensioen-, Zorg-, Inkomen- en Vermogensvragen voor werkgevers en werknemers. Als onafhankelijk adviesbureau verzorgt EBC Nederland voor ruim 400 werkgevers met ruim 50.000 werknemers het Advies, Beheer en/of de Communicatie van Employee Benefits, Financieel Inzicht en Financial Planning. EBC Nederland heeft ruim 17 jaren ervaring opgebouwd met het begeleiden van werkgevers en werknemers bij het maken van de juiste keuzes op weg naar Duurzaam Presteren.

Workmetrics combineert moderne bedrijfskunde, senior management ervaring en state-of-art data-analytics expertise en past dit toe op de factor arbeid. Met deze mix van drie ingrediënten ontwikkelt zij verschillende data-gestuurde oplossingen voor organisaties. Een dedicated software ontwikkelteam onder leiding van een ervaren CTO maakt het mogelijk dat Workmetrics op maat software kan ontwikkelen die schaalbaar en veilig is. Het team van Workmetrics is divers en zeer ervaren.

Workmetrics & EBC Nederland hebben gezamenlijk de expertise en ervaring om inzichten op het gebied van 'the next level' - van duurzame inzetbaarheid naar duurzaam presteren - te leveren.