

MT Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door MT Rendement

MT Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals met managementtaken, zoals directeuren, bestuurders, staf- en unitmanagers en organisatieadviseurs. In MT Rendement komen alle onderwerpen aan bod die relevant zijn voor leidinggevendenden binnen het mkb. Denk aan het verbeteren van vaardigheden, kennis en inzichten, het aansturen en beoordelen van medewerkers, de actuele wetswijzigingen op het gebied van arbeidsrecht maar ook financiering, budgetteren of de auto van de zaak.

MT Rendement biedt u:

- actuele informatie;
- korte nieuwsberichten en beknopte artikelen;
- veel concrete tips die direct toepasbaar zijn in de praktijk;
- vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/mtblad

HOE EEN TWEEDE BAAN VOOR PRODUCTIEVE WERKNEMERS ZORGT

Geen genoeg met één baan nemen

Werknemers werken gedurende hun carrière niet meer bij slechts één werkgever. Flexibiliteit en ontwikkeling zijn steeds meer het uitgangspunt in een globaliserende markt en concurrerende omgeving. Door jobcarving nieuwe stijl veranderen banen binnen organisaties. Als manager kunt u deze vorm van jobcarving inzetten om talentvolle werknemers te behouden.

Jobcarving (het bewerken van iemands baan) geeft u de mogelijkheid een functie passend te maken voor uw medewerkers. Er komen bijvoorbeeld taken bij, er vallen taken weg of werknemers veranderen van positie binnen de organisatie. Functies zijn daardoor minder statisch en uw medewerkers blijven zich uitgedaagd voelen. Het kan bovendien leiden tot het behoud van werkgelegenheid en nieuwe perspectieven voor de organisatie in de markt. Dit gebeurde bijvoorbeeld bij PostNL, die postbezorgers andere taken lieten oppakken in plaats van hen te ontslaan. Een nieuwe vorm van jobcarving is die waarbij de werknemer twee beroepen

combineert die qua inhoud ver van elkaar afstaan. De werknemer neemt bij deze vorm zelf het initiatief in plaats van dat de werkgever stimuleert tot flexibiliteit.

Vorm

De werknemer zoekt naar een bepaalde baancombinatie om heel verschillende redenen. De praktijk laat een veelkleurig beeld zien met combinaties zoals: werken bij een advocatenkantoor en een patisserie, rechercheur en meubelmaker, of militair en Big Green Egg-verkoper. Deze combinaties lijken niet te wijzen op een tekort aan inkomen

als motief voor een tweede baan, maar op andere motieven. Het gaat dan om de behoefte van de werknemer om:

- het leven in balans te brengen;
- alle talenten te benutten;
- het leven boeiend houden;
- niet afhankelijk te zijn van de grillen van één werkgever.

Motivatie

Een dergelijk intrinsieke motivatie verandert de basishouding van iemand in werk en organisatie, terwijl u van uw medewerkers 100% inzet verwacht en een duidelijke focus. Die verwachting moet u mogelijk bijstellen, want mensen kijken steeds meer naar wat hen boeit zodra de basisbehoeften vervuld zijn. Zingeving en het leven optimaal benutten zijn nieuwe behoeftes en die zijn niet altijd te vinden in iemands huidige baan. Als het optimale uit het leven halen het uitgangspunt is, willen werknemers al hun talenten kunnen ontwikkelen en dat kan niet altijd in één baan. Het betekent

De voordelen die jobcarven nieuwe stijl biedt voor uw team en uw organisatie

Bij de nieuwe vorm van jobcarven gaat het om talentontwikkeling en baantevredenheid, wat bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. Als zij zich gewaardeerd voelen en zich kunnen ontwikkelen, zal dat hun productiviteit ten goede komen. Kiest een medewerker voor het combineren van twee banen, dan moet u afspraken maken over:

- output (welk resultaat moet een medewerker precies leveren?);
- kruisbestuiving en toegevoegde waarde (mogelijk zijn er aspecten die de medewerker meeneemt vanuit het andere werk die voor uw team interessant zijn);
- tijdige afstemmingsgesprekken (regelmatig in gesprek zijn over output en verwachtingen voorkomt problemen);
- belangenverstrengeling. Het brengt u:
 - medewerkers met een hoge motivatie;
 - grote medewerkerstevredenheid;
 - flexibele werkhouding van medewerkers;
 - medewerkers die meer mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt;
 - ambassadeurs voor uw organisatie.

FOKKE & SUKKE ZIJN DOL OP JOBCARVERS

ONZE VERZUIM-
MEDEWERKER
STAAT 'S AVONDS...

...BIJ DE DEUR VAN
CLUB PARADISE.



dat parttime werken een mogelijkheid moet kunnen zijn als u deze medewerkers graag wil behouden. Als de arbeidsmarkt voldoende mensen ter beschikking heeft, maakt u wellicht liever de keuze voor een fulltimer, maar als de arbeidsmarkt krap is of iemand heel goed is in zijn werk, zult u zich toch hard moeten maken voor parttimemogelijkheden.

Duurzaam

Dat is geen slechte ontwikkeling, want als medewerkers hun passie kunnen volgen en zich kunnen ontwikkelen op een manier die ze gelukkig maakt, kan dit kansen bieden voor uw team en uw organisatie om gemotiveerd personeel te behouden of te verkrijgen. Bovendien biedt deze manier van jobcarving een positieve stimulans voor duurzame inzetbaarheid. Zoals de medewerker met veel fysieke energie die zich in de avond of in het weekend uitleeft in muzikale optredens; hij kan overdag een prima bureau medewerker zijn. Of de onvoorspelbaarheid

van de portofoon naast de voorspelbaarheid van het maken van een meubel; dit kan een balans opleveren die maakt dat iemand heel lang bepaald werk volhoudt.

Werkdruk

Merkt u dat de motivatie van uw medewerkers te wensen overlaat, dan kan het helpen om met hen om de tafel te gaan zitten. U moet bedenken dat werknemers gesteld zijn op de zekerheid van hun (vast) baan, ook al is dat een schijnzekerheid. Tegelijkertijd zitten er veel mechanismen in een organisatie, die een inzet vragen van werknemers, waardoor oriënteren op iets anders erbij inschiet. Werknemers kunnen ook een hoge werkdruk ervaren en regelmatig overwerken. Buiten het werk is er dan nog het privéleven, de combinatie met zorgtaken, om nog maar niet te spreken over de hoeveelheid keuzes die werknemers moeten maken in hun leven. Deze keuzestress heeft een enorme impact op vooral jongere medewerkers, die in het ergste geval kan leiden

tot een burn-out. Maar als medewerkers zich vanuit een veilige omgeving kunnen oriënteren, omdat ze bijvoorbeeld parttime werken, kunt u samen zoeken naar een werkbare balans en dat verbetert hun motivatie. Zorg er daarom voor dat functionerings-, beoordelings- en ontwikkelgesprekken echt over hun talenten en sterke kanten gaan. Dan kan er enorm veel energie vrijkomen die maakt dat werknemers in hun bestaande baan veel optimaler gaan functioneren, mede door een combinatie met ander werk die misschien niet voor de hand ligt.

Aandachtspunten

Als u deze vorm van jobcarven inzet om duurzame inzetbaarheid te ondersteunen of medewerkerstevredenheid te bevorderen, zijn er een aantal aandachtspunten. Het vraagt namelijk een wijziging van bestaande afspraken en het maken van nieuwe afspraken (zoals u ook in het kader kunt lezen). Let dan op het volgende:

- Maak afspraken over belangenverstrengeling, want niemand zit erop te wachten dat uw medewerker uw organisatie benadeelt.
- Blijf voortdurend in gesprek met de medewerker, waardoor het gesprek open blijft en leidt tot goede afstemming. Starre afspraken, zo blijkt in de praktijk, zijn vaak niet effectief. En als u flexibiliteit wilt, zult u ook enige flexibiliteit moeten tonen. Dat kan heel goed als u uw team outputgericht aanstuurt, want de afspraken zijn dan heel helder en u focust dan minder op aansturing, werktijden en aanwezigheid.
- Een andere belangrijke voorwaarde om deze mogelijkheid van jobcarven te realiseren, is betrouwbaarheid van beide zijden. U en de medewerker moeten afspraken nakomen.

Als u deze afspraken maakt, biedt de nieuwe vorm van arbeidsverhoudingen interessante perspectieven voor uw medewerkers, met veel voordelen.

Jeannette van Dongen is trainer, adviseur en coach bij bureau Incitamentum en coauteur van 'Jobcarving, twee passies, twee banen', e-mail: jvdongen@incitamentum.com