



**IK
BLIJF
FIT**

VOOR HET BETERE WERK

#vitalehoveniers

17 oktober 2024

Henriekus Stip, Stip Hoveniers

Thomas Tholen, Ploegmakers Cultuurtechniek

Dick Huijbregts, Aardoom Hoveniers

Marlies Kamps, Stigas



Stigas

▶ Groen in transitie

- Hoge ambitie (“naar nieuw normaal in duurzame inzetbaarheid”) zonder vooraf bepaalde interventies
- Focus op gedrag van werknemer én werkgever
- Vraagt gestuurde en systematische benadering
- Vraagt betrokkenheid / partnerschap alle stakeholders

Beoogde uitkomst

- Werkende aanpak: weten wat helpt om van A naar B te komen en waarom iets wel of niet werkt
- Goede praktijken en werkmethode(n)
- Voorbeeldbedrijven
- Ambassadeurs



Beoogde uitkomst vertaald in doelgedrag

Medewerker

- Het gebruik van hulpmiddelen om lichamelijk veilig en gezond te werken
- Het aanvoelen en opmerken van mentale last of stress en hierover praten
- Het nemen van initiatief en het uit eigen beweging oppakken van taken

Leiding

- Ontwikkelen leiderschapstijl die verandering stimuleert en ondersteunt (transformationeel)
- Inbreng medewerkers stimuleren
- Bronaanpak: beoordelen en eventueel afwijzen van klussen
- Investeren in apparatuur en (arbeidsvriendelijke) hulpmiddelen
- Toekomstgericht handelen

Pilotbedrijven

- Met 13 bedrijven traject van 1 tot 1,5 jaar doorlopen
- Identificeren vraagstukken: interview kartrekkers en startsessie medewerkers
- Vragenlijstonderzoek naar veranderfactoren:
 - WETEN → WILLEN → KUNNEN → DURVEN/MOGEN → DOEN (het gewenste gedrag) door medewerkers
 - Transformationele sturing door leidinggevenden
- Doel: medewerkers stimuleren om zelf oplossingen te bedenken en implementeren = eigen regie op DI
- Nieuwe aanpak: Minder instructie, meer autonomie voor medewerkers.

Lessen geleerd - overkoepelend

- Medewerker WETEN en WILLEN wel ...
- maar KUNNEN niet altijd ...
- ...en DURVEN en MOGEN (sociale norm) blijven achter
- Rol van leiding en werkvoorbereiding is cruciaal (ook in 'uitlokken' gewenst gedrag)
- Verwachtingen lopen uiteen → manier van af- en aanspreken
- Psychologische veiligheid ∞ duurzame inzetbaarheid

#vitalehoveniers

In gesprek over de praktijk



Henriekus Stip,

Stip Hoveniers

Dick Huijbregts,

Aardoom Hoveniers

Thomas Tholen,

Ploegmakers
Cultuurtechniek

#vitalehoveniers

Stelling:

Medewerkers die op een ongezonde manier werken hebben het aan zichzelf te danken dat ze schade oplopen

Stelling:

Uiteindelijk heb je als werkgever geen invloed op het gedrag van je medewerkers

KLOOF OVERBRUGGEN

WETEN

WILLEN

KUNNEN

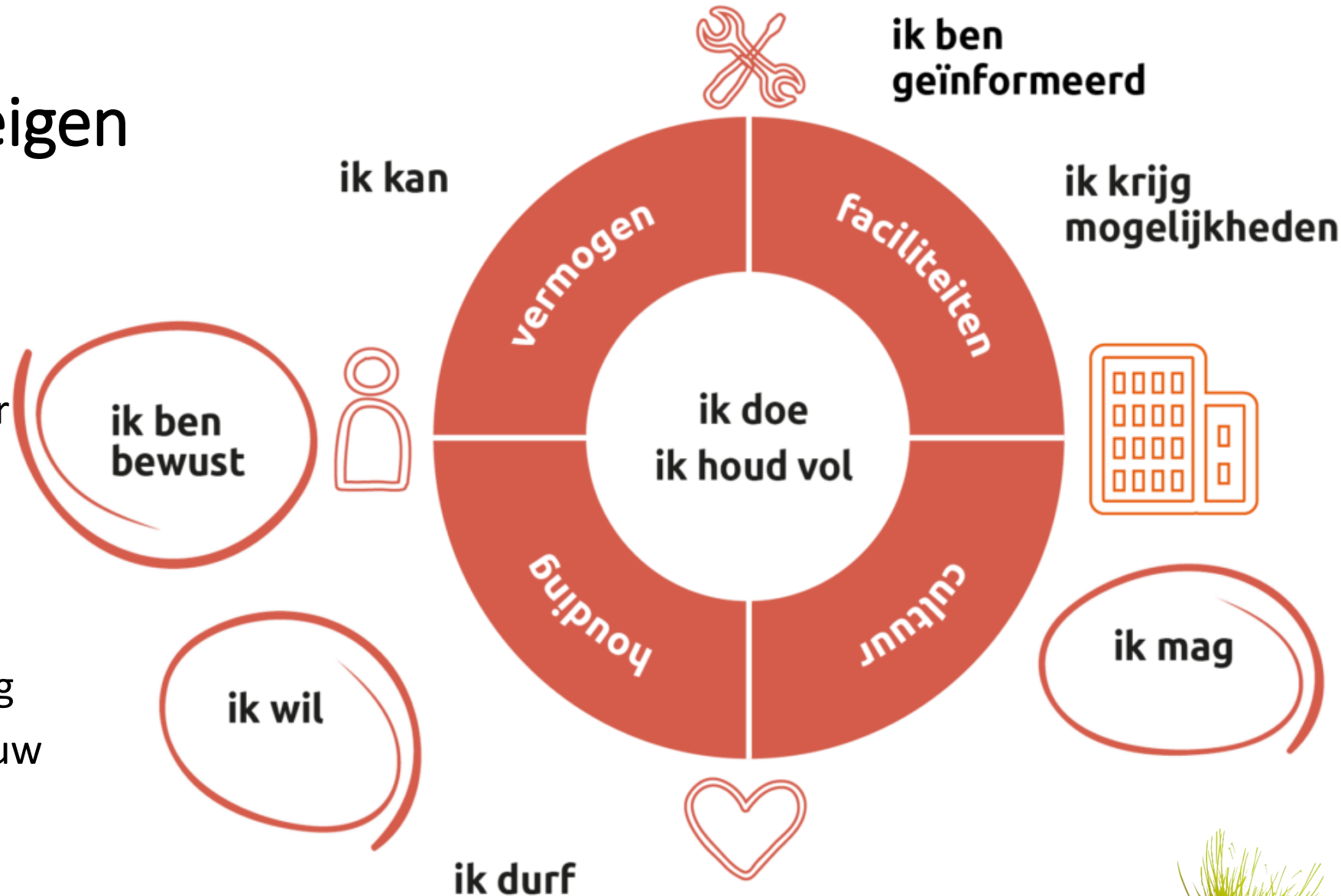
DURVEN

DOEN

stappen in gedragsverandering

Rol van leiding in eigen regie medewerker

- Geef het goede voorbeeld
- Roep systemen in het leven waarbij medewerkers elkaar coachen en opvolgen
- Maak de gezette stappen zichtbaar
- Vier tussentijdse successen
- Wees consistent en geduldig
- Herhaal! Kom steeds opnieuw terug op dezelfde basisbeginselen



Stelling:

In bedrijven met hiërarchie vinden medewerkers het vaak lastig om openlijk kritiek te geven, zonder bang te zijn voor negatieve gevolgen

Psychologische veiligheid

- Belang: Fouten mogen maken en problemen aankaarten bevordert inzetbaarheid.
- Uitdaging: Nieuwe leiderschapsstijl kan tijdelijk psychologische veiligheid verminderen
- Essentie: Aandacht voor waardering en positieve feedback is cruciaal tijdens verandering

Stelling:

Wanneer je als leiding iets zegt tegen een medewerker, dan mag je ervan uitgaan dat hij/zij dit volgens verwachting uitvoert

Afspraken maken

- Inzicht: Afspraken moeten tweezijdig zijn
- Uitdaging: Afspraken vaak eenzijdig door leiding opgesteld
- Aanbeveling: Beter communicatie tussen leiding en vakmensen

4x SPREKEN



Stelling:

Als ik het goed uitleg, dan is het toch logisch dat de ander meegaat in mijn verhaal

Weerstand tegen veranderingen

We zijn vaste patronen, verandering kost energie. Als je iets anders gaat doen dan voel je weerstand, dat is normaal.

In hoofdlijnen 3 soorten weerstand:

- a. Afwerpen (agressie, afwijzend)
- b. In twijfel trekken (sceptisch, ja-maar, is dat wel voor mij)
- c. Negeren/passief zijn (ontwijken, geen energie voor)

Wat zit er onder en waar help je mee?

Eerst kijk je naar jouw eigen weerstand: sta je achter wat je aankaat? Dan kijken naar de ander, welke weerstand herken je a, b of c ?

- a. = angst voor verlies van vrijheid en zelf mogen kiezen
- b. = twijfel over of het je wel gaat lukken, kan/durft, wel gaat helpen
- c. = energiegebrek voelen, geen fut meer hebben (maar wel WILLEN)

Technieken voor ombuigen weerstand

Afweren afzender - moeilijk, agressief, recalcitrant	In twijfel trekken inhoud - kritisch, ja-maar	Negeren/passief zijn - ontwijken
Weerstand erkennen	Vermijd discussies	Makkelijk maken
Meerdere keuzes geven	Aanzetten tot zelfovertuiging	Herinneringen inplannen
Relatie tussen jullie beide bespreken en benadrukken	Garanties geven	In kleine stapjes opbreken
Keuzevrijheid benadrukken		Hulp bieden met uitvoering voornemens
Situatie lostrekken van het persoonlijke		Betrokken & consistent tonen



volgtijdelijk, indien nodig

Conclusie

- Samenvatting: Het traject leverde waardevolle inzichten op voor Duurzame Inzetbaarheid
- Noodzaak: samen doen met medewerkers (vraagstukken ophalen, plannen maken, aan de slag gaan), tijd en aandacht geven, volhouden, sparren met andere kartrekkers
- Focus: Gedragsverandering en psychologische veiligheid zijn cruciaal voor succes

#vitalehoveniers

Afronding en Tips

