

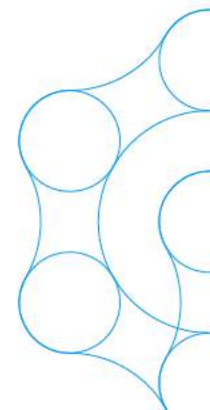
Webinar

12 november 2020

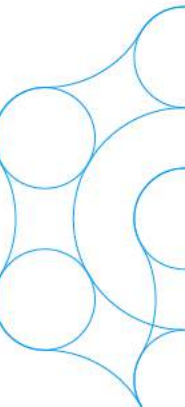


Programma

- Inleiding Bart van Eggelen
- Heidi Jansen (Rijksuniversiteit Groningen)
- Marlies Sikken (Vattenfall)
- Dialoog en vragen
- Afsluiting



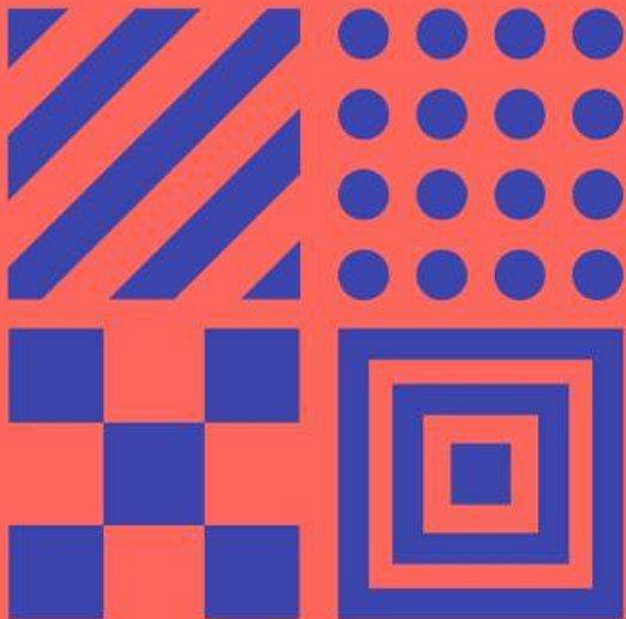
Heidi Jansen



Heidi Jansen

Werk en Zingeving

van succes naar betekenis



Uitgeverij Bries

Heidi Jansen

Loopbaan

- HR- NCRV
- Zelfstandig gevestigd loopbaanadviseur en opleider
- Buro Waai, adviesbureau zinvol werken, partner
- Promotieonderzoek 'werk en zingeving' aan Rijksuniversiteit Groningen.



Onderzoek

- LinkedIn: 74% hecht grote waarde aan werk met betekenisvol doel.
- 9 op de 10 medewerkers wil geld inleveren voor meer betekenis in werk.





Onderzoek

Wat geeft ons zin in werk, welke problemen zien we en hoe zorgen we voor een zinvolle toekomst van werk?



Waar ga ik het over hebben?

- ✓ Wat betekent werk?
- ✓ Wat is zingeving in de werkcontext?
- ✓ Welke vraagstukken?
- ✓ Welke oplossingen?
- ✓ De toekomst van werk
- ✓ Twee vragen en een tip



Onderzoek werk en zingeving bij

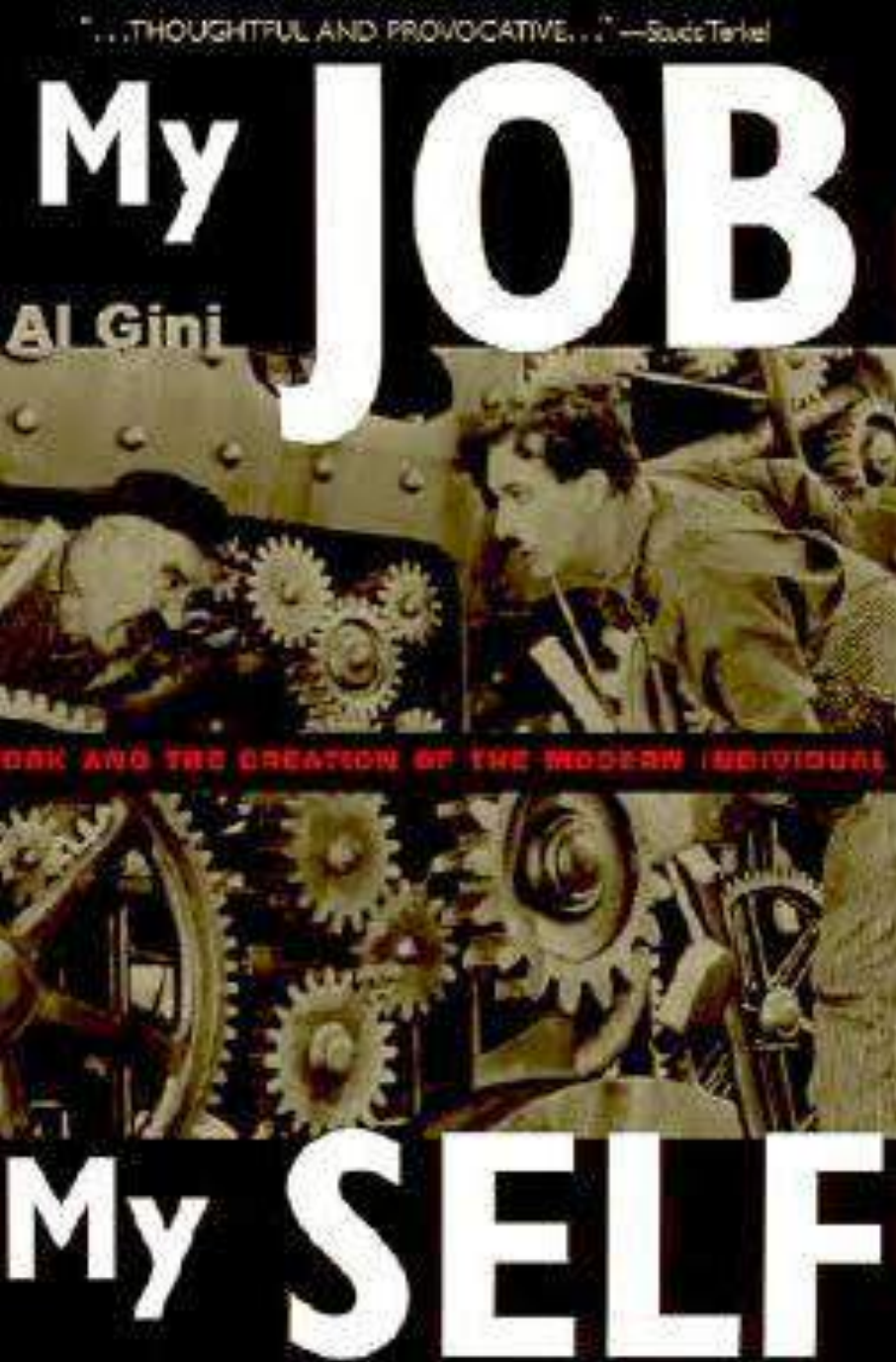
bank, luchtmacht, onderwijs, kapper, recreatiebedrijf, tabaksindustrie, betonfabriek, energiebedrijf, universitair medisch centrum.



Wat betekent werk?

Bijdragen aan de gemeenschap,
persoonlijke vervulling & (zelf)respect,
meetellen als burger,
vrijheid,
zekerheid,
maar voor velen ook: een last.

Budd (2011)



'Hoe meer seculier een samenleving wordt, des te meer we verwachten dat antwoorden over betekenis en doel van het leven in en door werk gevonden worden.'

Al Gini (2001)



'Onze samenleving draait om werk, mensen ontlenen er hun identiteit en betekenis aan, en dat doe je in groepsverband.'

(Hoogleraar psychologie Mark van Vugt, 2020)



Wat is zingeving?

- 'Verbondenheid' en 'van betekenis zijn'.
- Wederkerigheid: gezien en gewaardeerd worden voor onze bijdrage.
- 'Zingeving is bestaan in de ogen van de ander', zegt de filosoof Emanuel Levinas.



Wat is zin in werk?

Zin in werk ervaren we als we iets doen dat ertoe doet en merken dat wij ertoe doen.

Heidi Jansen (2020)

Basis voor zingeving

- geborgenheid
- continuïteit

Meerten ter Borg (2003)



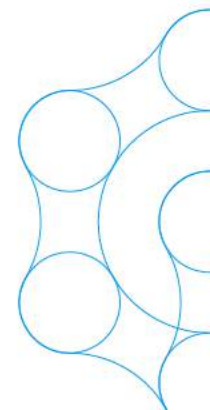
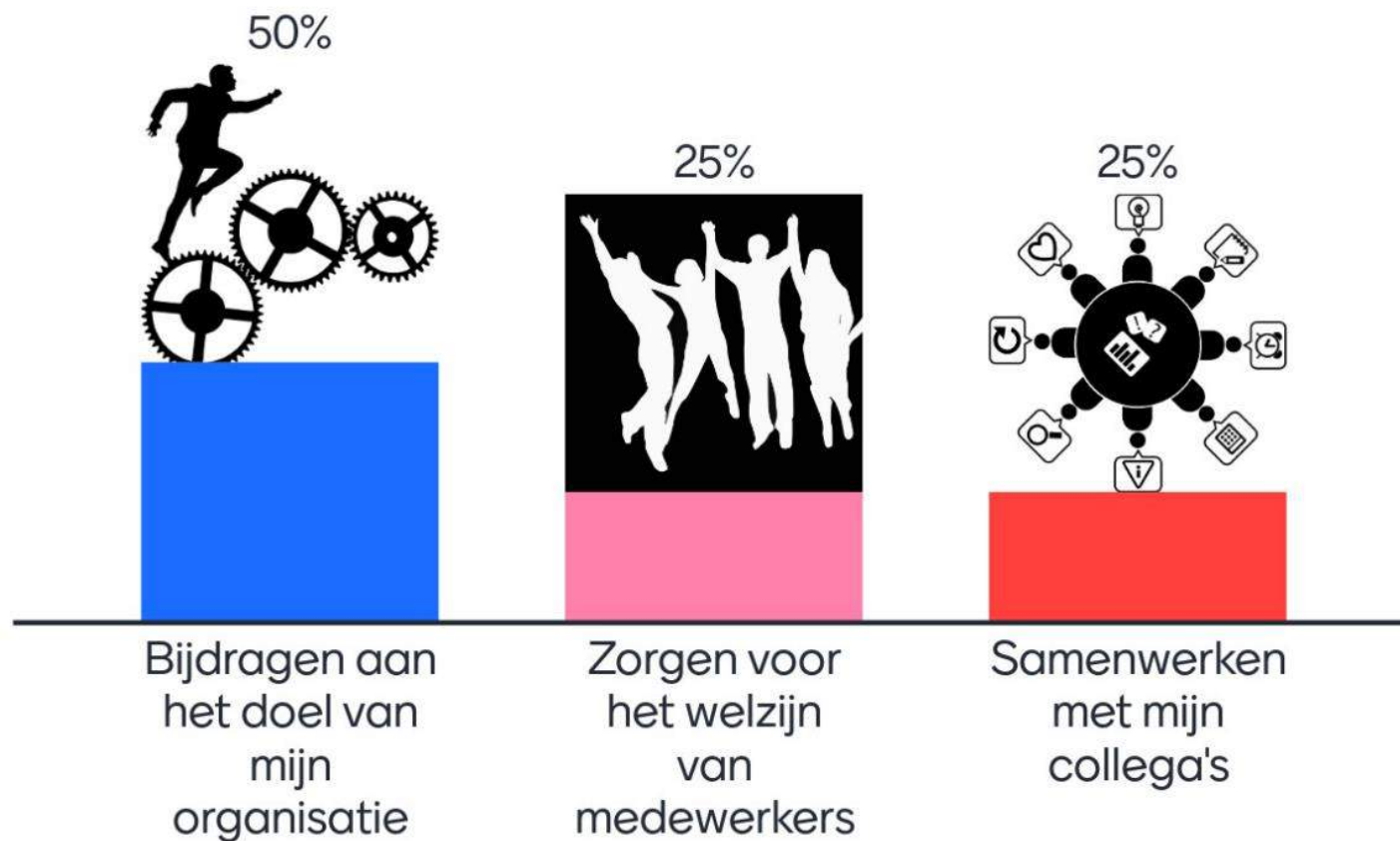
Wat geeft
u zin in
werk?

Bijdragen aan het doel
van mijn organisatie

Zorgen voor het welzijn
van medewerkers

Samenwerken met mijn
collega's

Wat geeft u zin in werk?





Wat geeft zin in werk?

Persoonlijk

- bijdragen aan de ontwikkeling van de organisatie
- inspiratie van collega's
- het verschil maken voor individuele medewerkers, medewerkers gelukkig maken
- bijdragen aan de samenleving
- vrijheid om te doen wat belangrijk is



Wat geeft zin in werk?

Organisatie

- medewerkers structuur, zekerheid en ontwikkelingsmogelijkheden bieden
- samen dezelfde taal spreken, waarden laten horen
- samen aan dezelfde doelen werken
- medewerkers verantwoordelijkheid geven en het gevoel het samen te doen
- mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek bieden



Wat geeft zin in werk?

Samenleving

- bijdragen aan bv. wereldvoedselvoorziening en veiligheid in de wereld
- mensen inzetbaar en zelfredzaam houden
- bijdragen aan een gezonde arbeidsmarkt
- voorkomen dat de kloof kansrijk en kansarm groter wordt
- zorg voor milieu en natuur
- opvang van nieuwkomers
- verbinden met de omgeving waar we gevestigd zijn (buurt, natuurlijke omgeving, andere ondernemers)



Maar

Flexibilisering

Automatisering

Globalisering

Individualisering

Er is wel wat
aan de hand

- Nederland hoogste percentage flexibel werkenden >30%
- Burn-out
- Werkdruk
- Precariaat

ZYGMUNT
BAUMAN

Vloeibare
tijden

LEVEN IN EEN EEUW
VAN ONZEKERHEID

Klement / Pelegrinus

Zygmunt Bauman, socioloog

(2007)

Werk in de vloeibare samenleving

“De arbeidsmarkt zet een premie op competitie en degradeert samenwerking tot een tijdelijke strategie.”

“We zullen keer op keer moeten bewijzen wat we waard zijn, want anders volgt er geen nieuw project.”

“De verantwoordelijkheid voor het hebben en houden van een baan ligt bij de werknemer en de context wordt complexer en onzekerder.”

Zingeving onder druk

- Verbondenheid?
- Van betekenis zijn?
- Geborgenheid?
- Continuïteit?



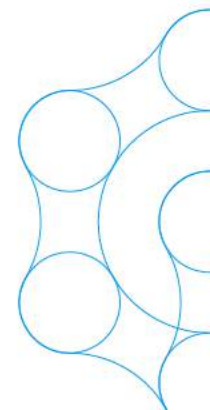
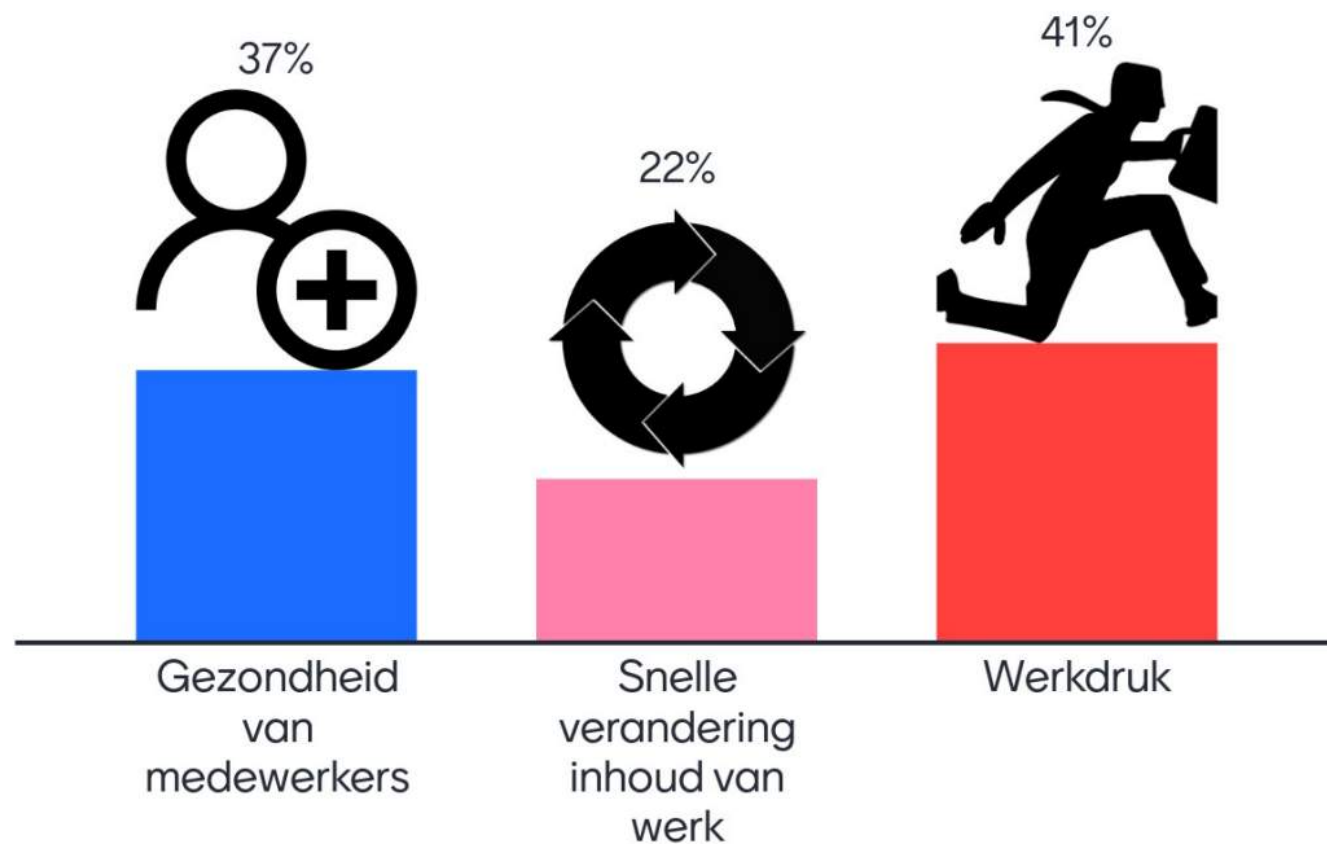
Waar
maakt u
zich
zorgen
over?

Gezondheid van
medewerkers

Snelle verandering
inhoud van werk

Werkdruk

Waar maakt u zich zorgen over?



Vraagstukken in organisaties

1. teveel flexibele inhuur
2. werkdruk en 24-uursbereikbaarheid
3. digitalisering (robots vervangen mensen)
4. vitaliteit, stress (voorspelling: 25% van het ziekteverzuim door werkstress)
5. bestaansrecht van de organisatie (bijzonder onderwijs, tabaksindustrie)



Vraagstukken in organisaties

6. fragmentatie van werk

7. kantoortuinen

8. interne concurrentie

9. volwassen relatie werkgever-werknemer
(zelfregie)

10. vergroting kloof tussen wie wel/niet mee kan
komen





Oplossingen (1)

1. medewerkers omscholen naar andere beroepen (van Rabo naar Pabo)
2. bijscholen in ICT
3. taken verrijken
4. multidisciplinaire teams
5. medewerkers betrekken bij eindproduct
6. zelfregie vergroten (zelfroostering)



Oplossingen (2)

7. medewerkers leren 'uit' te staan
8. imagoverbetering door bijdrage aan samenleving
9. belangrijke kennis weer in vaste dienst
10. interne concurrentie opheffen
11. vitaliteitsprogramma's
12. zoveel mogelijk een vaste plek en vaste teams bieden
13. thuiswerken

Kunnen we daarmee op weg naar een zinnvolle toekomst?



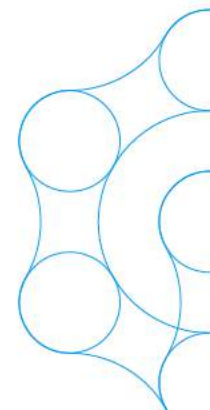
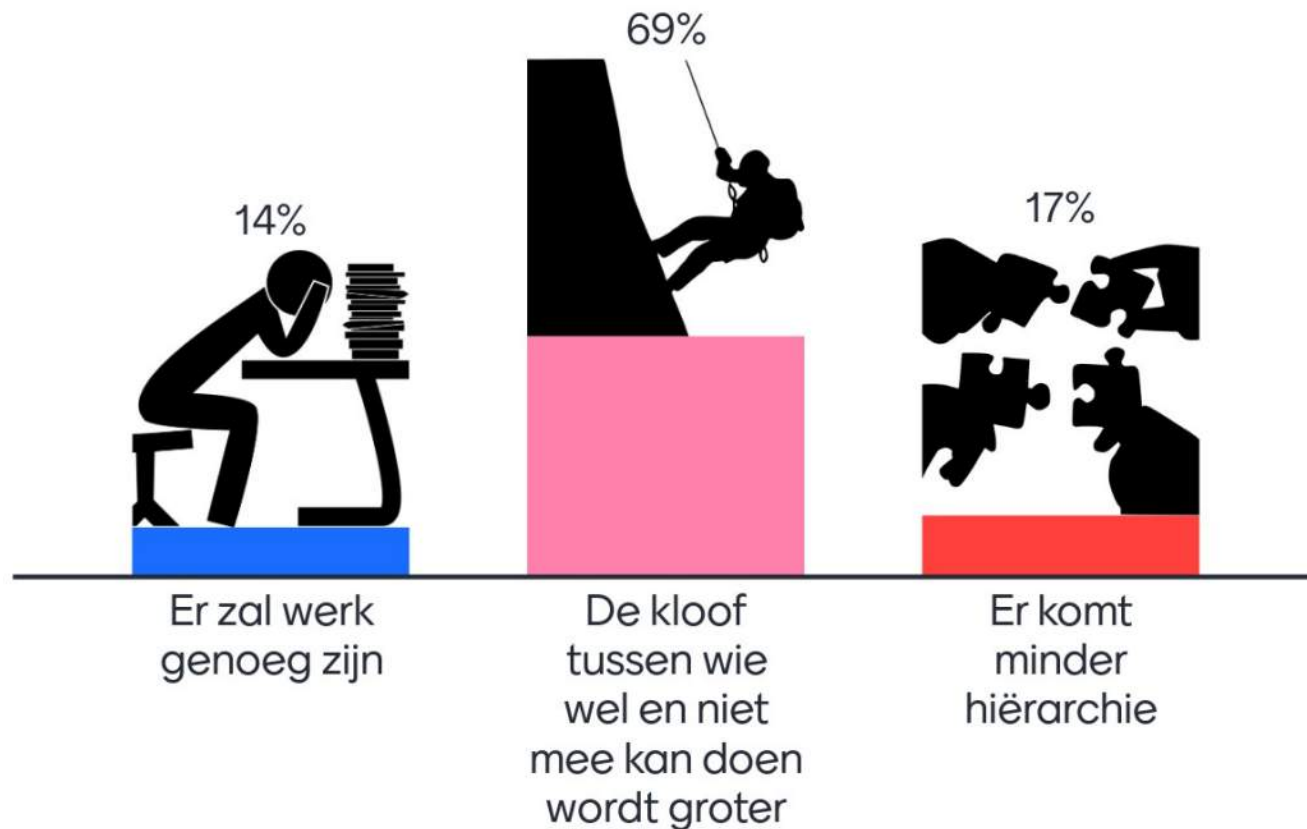
Hoe ziet u
de
toekomst
van werk?

Er zal werk genoeg zijn

De kloof tussen wie wel en niet
mee kan doen wordt groter

Er komt minder hiërarchie

Hoe ziet u de toekomst van werk?

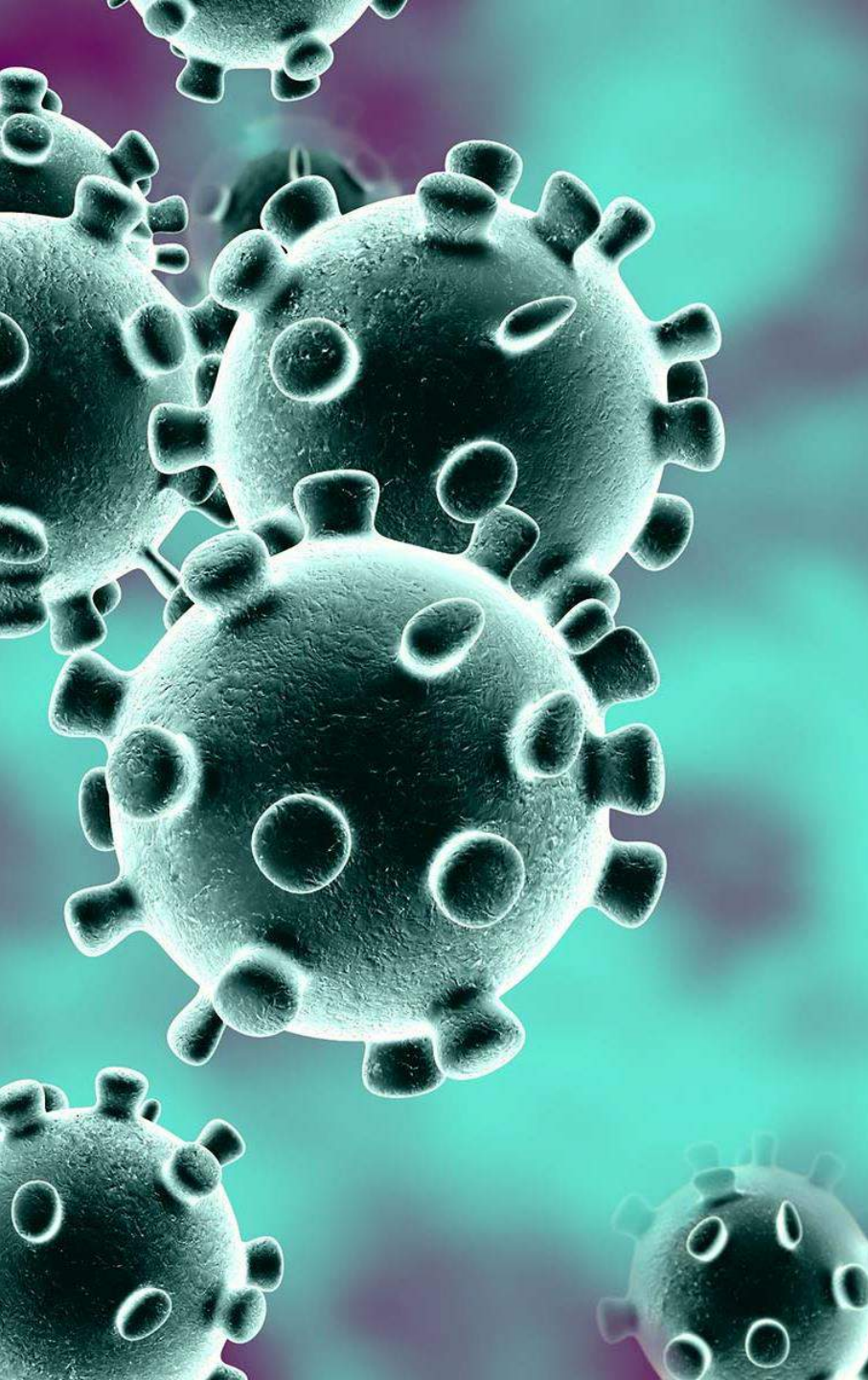




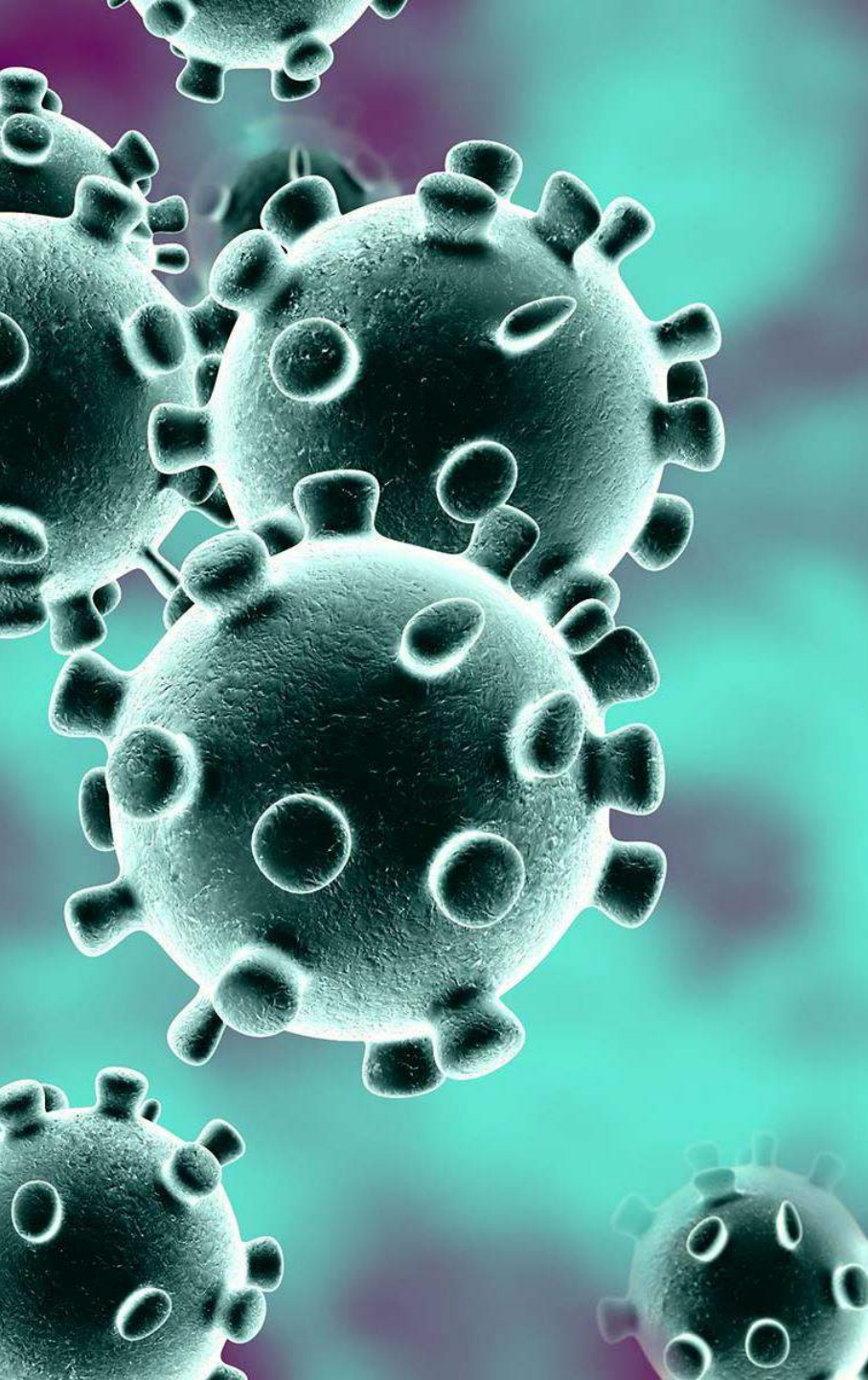
Werk in de toekomst: 4 scenarios

1. Er komt ander werk.
2. De markt blijft bepalend (neoliberalisme).
3. De multi-actieve samenleving.
4. De vrijetijdssamenleving. De mens als entertainment patiënt.

Ulrich Beck (2000)



De toekomst is altijd
onzeker



Thuiswerken na Corona

- thuiswerken leidt tot verminderde zingeving, creativiteit en sociale cohesie
- langdurige professionele en sociale isolatie kunnen leiden tot burn-outklachten of juist totale onverschilligheid tegenover het werk

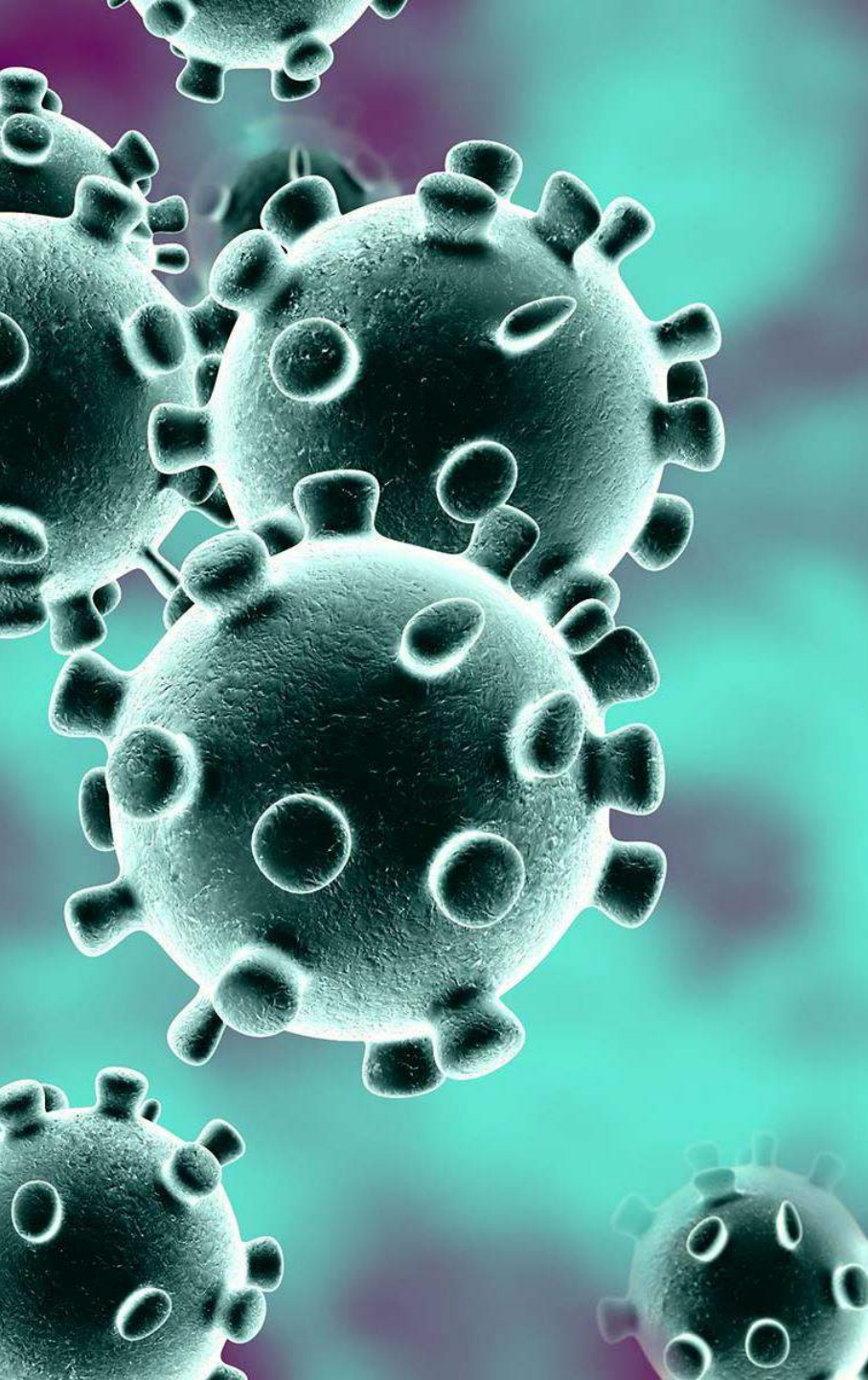
Hoogleraar Psychologie Mark van Vugt (2020)



De CEO is ongelukkig

'Mensen aan de top lijden sterker onder verminderde sociale contacten dan mensen op de werkvloer. Als je plots minder sociaal contact hebt, voel je je eenzamer. En dan ben je dus minder gelukkig. Dat is voor iedereen het geval, maar deze effecten zijn veel sterker aan de top dan op de werkvloer.'

In: MT door P. Arena, 12 juni 2020



Thuiswerken na Corona

We hebben behoefte aan

- feedback
- variatie
- sociaal contact
- autonomie
- zinvol werk

Hoogleraar Informatiemanagement Albert
Boonstra in Trouw, 30 augustus 2020



Het wordt leuk op kantoor

Thuis wordt de plek van concentratie en stilte, en het kantoor wordt een soort Starbucks XL.

Janine Vos, HR directeur Rabobank (2020)



De toekomst van werk

Wat zeggen de mensen die ik interviewde?



De toekomst van werk (1)

- verdergaande robotisering en automatisering
- er zal meer dan genoeg werk zijn (maar anders)
- mensen zullen meer bewegen tussen banen
- we leven en werken langer
- meer aandacht voor 50+ loopbanen



De toekomst van werk (2)

- minder hiërarchie
- leidinggevenden zijn er om te zorgen voor hun medewerkers
- aandacht voor behoud van vakmanschap
- aandacht voor kansengelijkheid
- bijscholen vaardigheden voor de toekomst



Future skills

- probleemoplossend vermogen
- creativiteit
- people management
- emotionele intelligentie
- servicegerichtheid

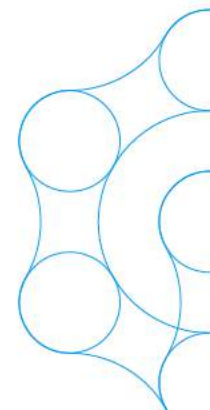
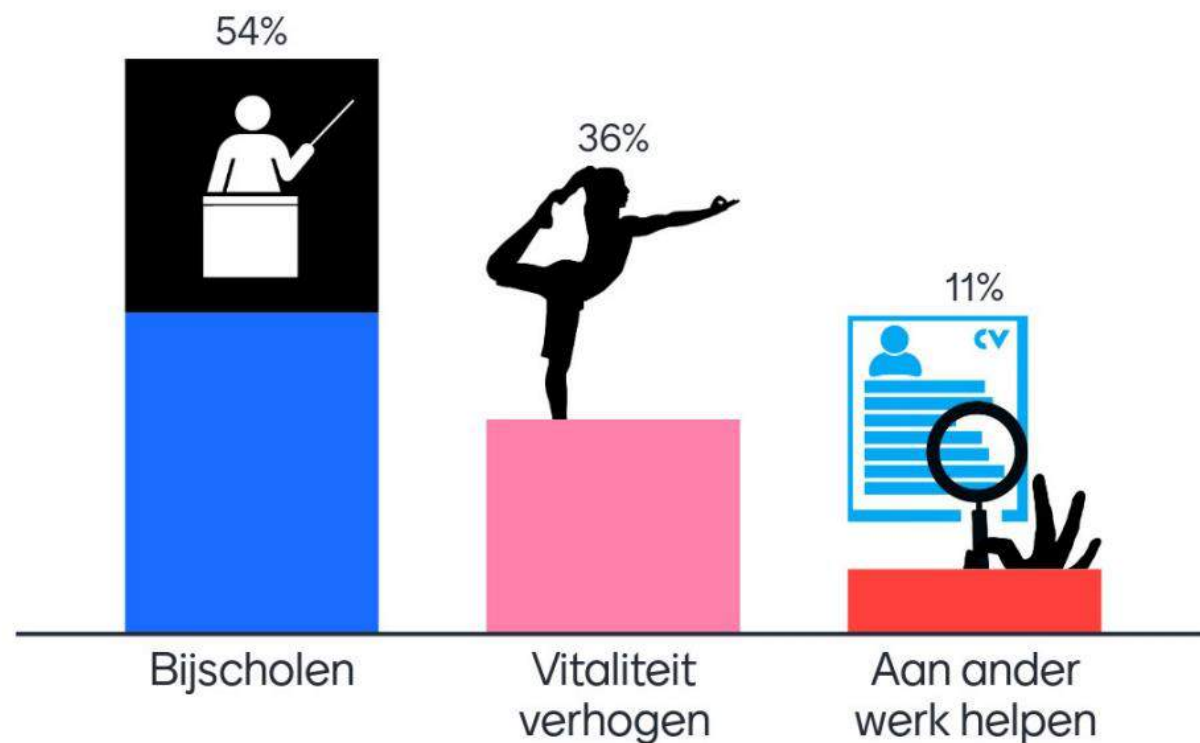
Wat doet u
om uw
medewerkers
future proof
te maken?

Bijscholen

Vitaliteit verhogen

Aan ander werk helpen

Wat doet u om uw medewerkers future proof te maken?





Scholen is het devies

oplopende werkloosheid in dienstensectoren
zoals toerisme, horeca en schoonmaak

én

vacaturestijging in zorg, techniek, onderwijs en
logistiek

Twée vragen en
een tip





Zinnige vragen

'Zin in werk ervaren we als we iets doen dat ertoe doet en merken dat wij ertoe doen.'

Vinden uw medewerkers dat hun werk ertoe doet?

Hoe laat u merken dat uw medewerkers ertoe doen?



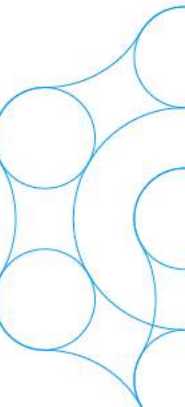
Zin in werk

Tip: vraag uw medewerkers wat zij als zinvol (in hun) werk ervaren en zoek samen naar manieren om daar meer van te doen.

Dank voor uw aandacht

Het woord is aan Marlies Sikken, Vice President HR &
HSE Wind bij Vattenfall

Marlies Sikken



Webinar Zin in Werk

Bijdrage van Marlies Sikken, Vice President HR & HSE bij Vattenfall Wind

12 november 2020



VATTENFALL

Even voorstellen

- Bedrijfskundige achtergrond, afstudeerrichting accountancy.
- Begonnen bij KPMG als accountant, al snel ontwikkeld als organisatieadviseur.
- Sinds 11 jaar werkzaam bij Vattenfall, voormalig Nuon.
- Huidige rol is Vice President HR & HSE voor alle wind activiteiten van Vattenfall. Internationale verantwoordelijkheid over 6 landen. Totaal zo'n 1250 interne medewerkers en een aanzienlijke flexibele schil.
- Hiervoor verscheidene lijnmanagement posities vervuld binnen Vattenfall.

Werk en zingeving voor mij:

- Een maatschappelijke bijdrage leveren is voor mij heel belangrijk. Vanuit mijn huidige rol bijdragen aan de energietransitie geeft mij veel voldoening
- Maar ook: het verschil maken voor personen. Dan gaat het om welbevinden, persoonlijke groei, geluk. Vanuit mijn rol doe ik daarom veel aan coaching en mentoring.

A wide-angle photograph of an offshore wind farm in the ocean. In the foreground, a yellow and grey oil rig stands on a platform. The middle ground is filled with numerous wind turbines stretching towards the horizon. The sky is overcast with grey clouds.

1. Een maatschappelijke bijdrage leveren: Fossielvrij leven binnen één generatie

Vattenfall Purpose

Dat we als mensheid voor een enorme klimaatuitdaging staan, is het gesprek van de dag. Een uitdaging die ons werk bij Vattenfall kenmerkt. Daarom richten we ons op één doel: fossielvrij leven mogelijk maken binnen één generatie.

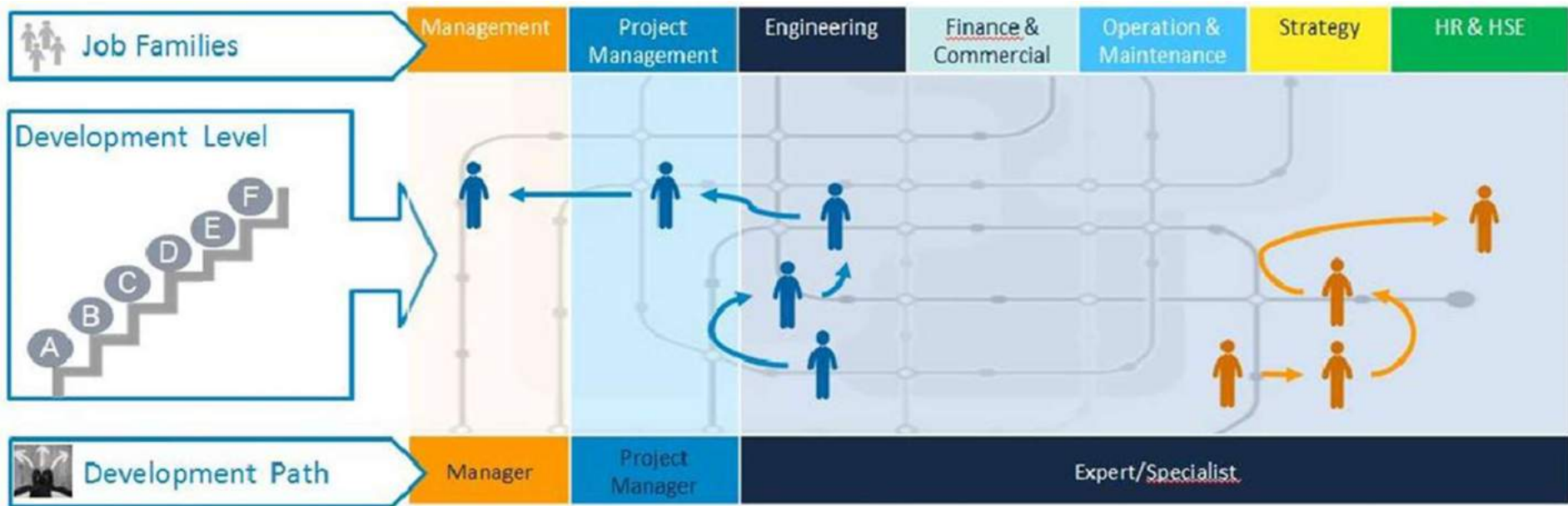
Al onze medewerkers kennen onze purpose. Veel sollicitanten geven dit als hoofdreden om bij ons te willen werken. Zij willen een maatschappelijke bijdrage leveren.



2. Persoonlijke ontwikkeling



Voor veel van onze medewerkers zijn de mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling een belangrijke drijfveer in hun werk. Voorbeelden van mogelijke carrière paden helpen managers en medewerkers bij ontwikkelgesprekken. Dit geeft sturing en structuur, maar tegelijkertijd ruimte voor individuele wensen.



Uitgelicht: ontwikkelprogramma voor specialisten bij Vattenfall Wind.

Doel: vergroten van je impact. Andere competenties ontwikkelen dan bij de traditionele inhoudelijke trainingen die deze groep vaak volgt.

Franklin Covey model om te helpen prioriteren.
 Welke rollen heb je in je werk en in je leven?
 Hoe besteed je je tijd op de beste manier? Hoe kan je daarmee werkdruk verlagen en de dingen doen die er echt toe doen?

MBTI voor meer zelfkennis en omgang met anderen. Wat voor soort rol en werkomgeving past eigenlijk bij je? Wat heb je nodig van ons als werkgever en je manager?





3. Gezien worden, meetellen

We verwachten veel van onze managers en zorgen ervoor dat ze het nodige gereedschap hebben. Veel managers hebben medewerkers in andere landen. Hoe blijf je toch dichtbij? Hoe geef je medewerkers het gevoel dat ze gezien worden en meetellen?

VOLUNTARY TRAINING
RELEVANT FOR THE
INDIVIDUAL & THE BUSINESS

MANDATORY TRAINING

LEADERSHIP FUNDAMENT





Zingeving en werk: wat zijn onze uitdagingen?

Uitdagingen



Hoe zorg je voor voldoende feedback en contact in Corona tijd?

- Veel internationale managers in onze organisatie en activiteiten in 6 landen en meer dan 25 sites.
- Geen gelegenheid tot het organiseren van sociale events.



(Gepercipieerde) werkdruk.

- Objectieve hoge belasting is er zeker in bepaalde functies.
- Perfectionisme en hoge eisen aan jezelf stellen is iets wat we veel zien bij onze (jonge) medewerkers
- De lol gaat eraf, burn-out ligt op de loer.



Flexibele schil.

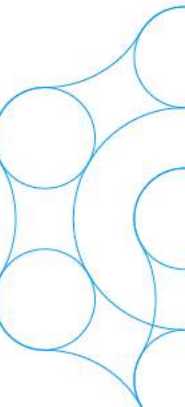
- Wat is nog het verschil tussen “eigen” werknemers en tijdelijke krachten?
- Veel verschillende soorten contracten.
- Wet- en regelgeving in alle landen verschillend.



Persoonlijke ontwikkelkansen

- Veel ambitieuze, jonge mensen die graag en snel meer verantwoordelijkheid willen
- Development nog steeds vaak gezien als stijgen in de hiërarchie.
- Meer naar netwerk organisatie en assignments.

Dialog



Dank voor jullie bijdragen!

De WENB is de werkgeversvereniging voor bedrijven in de energie-, afval & milieu- (GEO) en kabel & telecombranche

Bezoek- en postadres
Utrechtseweg 310, B-42
6812 AR Arnhem
(026) 356 95 69
info@wenb.nl
www.wenb.nl

