

Pre-launch ideeën en inzichten opgedaan in
de HR & Communicatie dialoog-denktank
over **Duurzaam werkgeverschap**

HR & COMMUNICATIE

2DAYSMOOD reikt eerste Certificaat Duurzaam Werkgeverschap uit aan de Strategiemakers!



Door: Kirsten van Enk | 22/06/2021

Vanuit HR-communicatie willen we ons in 2021 verdiepen en bekwamen in Duurzaam Werkgeverschap

In vijf stappen ziet onze kennisontwikkeling er zo uit:

1. Elk jaar maakt de HR & Communicatie redactie samen met haar kennispartners een keuze voor een 'thema'.
2. Tijdens een brainstorm met onze leden, experts en vakgenoten verkennen we wat we over het onderwerp (nog meer) willen weten.
3. Vervolgens voeren we breed online onderzoek uit binnen (en buiten) onze community.
4. De inzichten en resultaten die wij opdoen (uit de brainstorm en het online onderzoek) vatten we samen in een whitepaper.
5. In het najaar presenteren we op interactieve wijze de opgedane inzichten!

ZO ONTWIKKELEN WIJ
KENNIS



THEMA KEUZE

Elk jaar maakt de HR & Communicatie redactie samen met haar kennispartners een keuze voor een 'jaar-kennis-thema'



BRAINSTORM

Tijdens een brainstorm met onze leden, experts en vakgenoten verkennen we wat we over het onderwerp (nog meer) willen weten



ONLINE ONDERZOEK

Vervolgens voeren we breed online onderzoek uit binnen en buiten onze community



WHITEPAPER

De inzichten en resultaten die wij opdoen (uit de brainstorm en het online onderzoek) vatten we samen in een whitepaper



SUMMUM

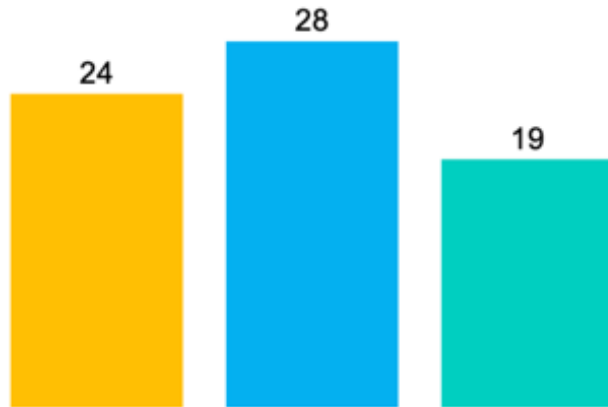
In het najaar presenteren we op interactieve wijze de opgedane inzichten!

HR @ COMMUNICATIE

<https://hr-communicatie.nl/over-hr-communicatie/partner-woorden>

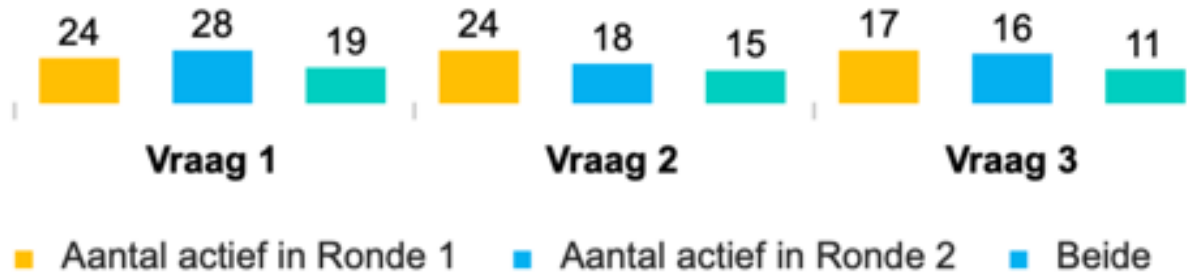
De Dialoog-denktank over Duurzaam werkgeverschap had 52 respondenten

Totaal unieke respondenten

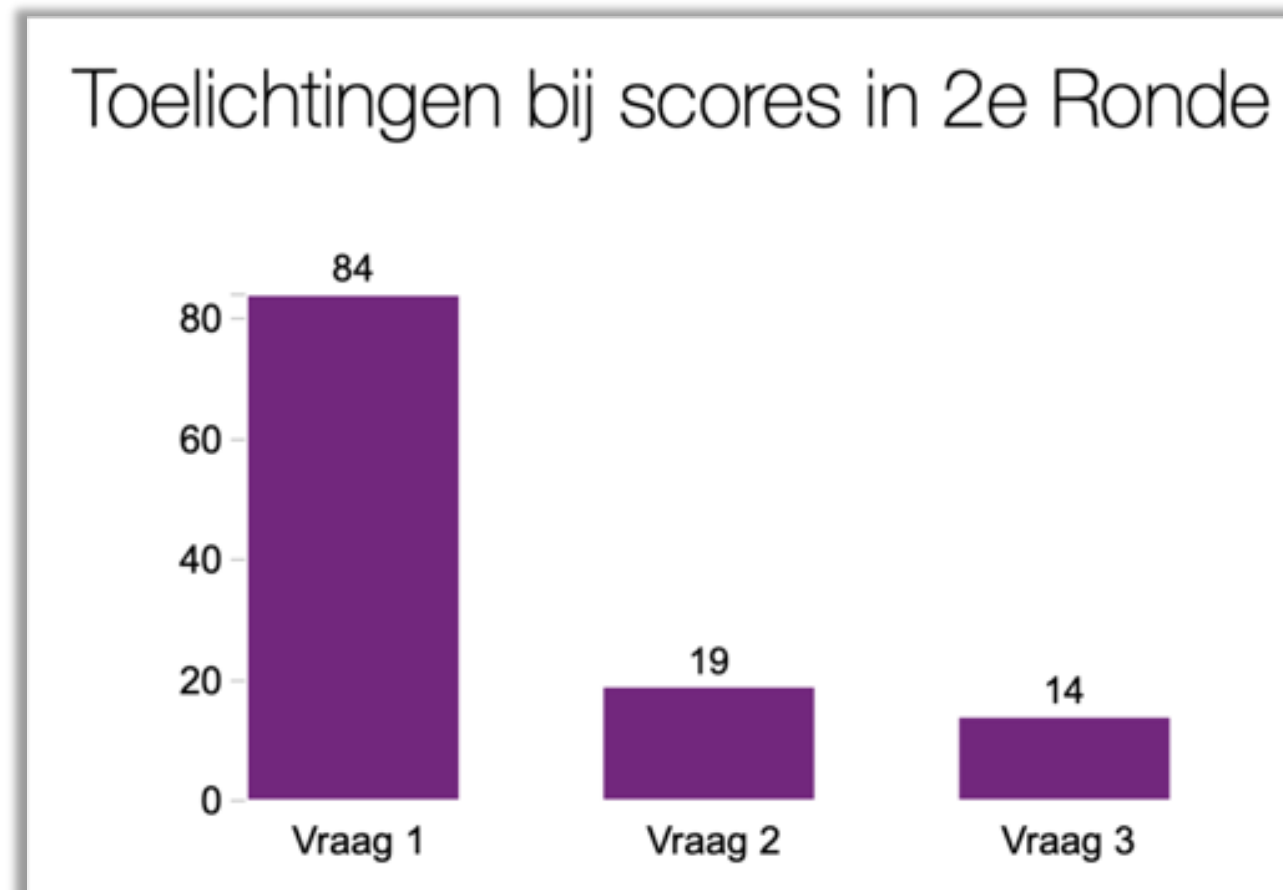


■ Aantal actief in Ronde 1 ■ Aantal actief in Ronde 2 ■ Beide

Actief in 1e/2e Ronde



Zij gaven 117 onderbouwingen



Waar denk je aan als je de term Duurzaam Werkgeverschap hoort? (vraag 1)

- Aandacht voor **duurzame inzetbaarheid**, **diversiteit**, **inclusie**, **maatschappelijke betrokkenheid**, **focus op vitaliteit** en **leven lang leren**.
- Toekomstbestendig **leiderschap**: **luisteren naar behoeften/ideeën van medewerkers**. Wetenschappelijk onderzoek bevestigt: bedrijven die zich richten op **welzijn** medewerkers zijn succesvol + in staat veranderingen te overleven.
- **Als werkgever goed voor je personeel zorgen**. Het bieden van **doorgroe- en ontplooiingsmogelijkheden**, **gezonde werk-privébalans**, **goede sfeer**, zorgen dat medewerkers **fijn werken** en graag bij je willen blijven werken.
- **Werkgeverschap waarbij je je personeel niet opbrandt**, maar zorgt dat medewerkers een **belangrijke energiebron blijven**, bij jouw werkend of bij een ander
- **Continue een inclusieve organisatie zijn**. **Aantrekken, behouden** en vinden van diverse professionals en talenten. Maatschappelijk betrokken zijn.
- **Het beste uit je medewerkers halen (fysiek en mentaal)**, niet alleen voor nu maar **gericht op een duurzame samenwerking**.
- **Zorg voor werknemers! Dus niet alleen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden**, maar ook een vangnet voor werknemers waar het (tijdelijk) minder goed mee gaat. **Werk-privébalans** en **werkplezier** zijn belangrijk pijlers.

Werkplezier | **Duurzame inzetbaarheid** | **ERM** | **Vitaliteit/arbeidsomstandigheden** |
Arbeidsvoorwaarden | **Diversiteit/inclusiviteit** | **Werk/privébalans** | **MVO** | **HRD**

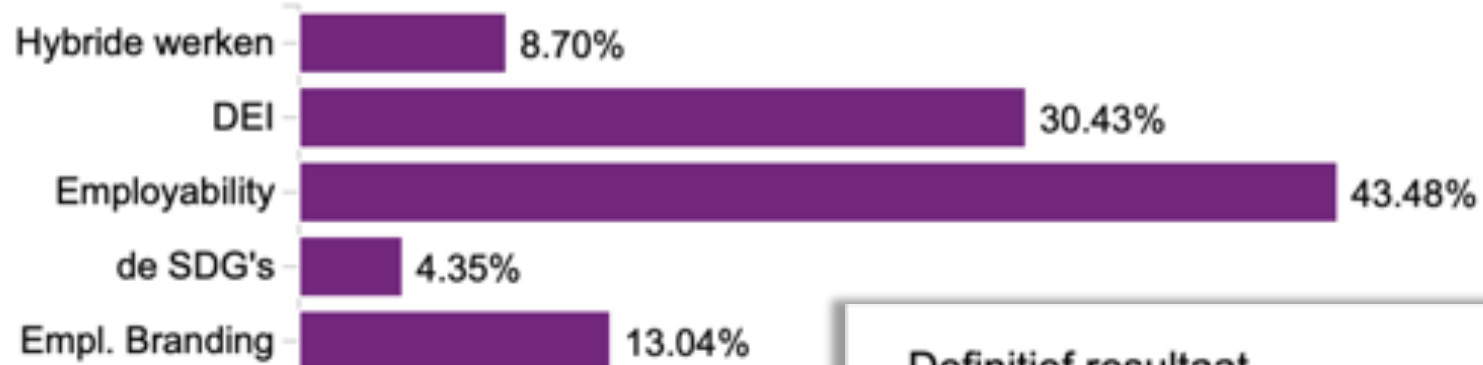
Waar denk je aan als je de term Duurzaam Werkgeverschap hoort? (vraag 1)

- Dan denk ik aan balans werk/privé en binding van medewerkers door een duurzame arbeidsrelatie met arbeidsvoorwaarden die bewustwording en duurzaamheid ondersteunen.
- Duurzaam op milieu gebied maar ook op duurzame inzetbaarheid van personeel. Ook mooi om met de winsten duurzaamheid op milieu en bedrijfsvoering bij te dragen. Duurzaamheid in nieuwe werkmanieren. Minder verkeer bv
- Verbinding ontwikkeling medewerkers aandacht voor levensfasen leven lang leren werk/privé balans flexibiliteit werkgeluk
- Goede thuiswerkplekken, voldoende loopbaanontwikkeling ook wanneer men buiten de organisatie beter past, en goede en eerlijke feedback over functioneren. Aandacht voor stressmanagement.
- Poppetje op de juiste plek, aandacht voor de continue ontwikkeling van de werknemer
- Het faciliteren dat medewerkers optimaal in hun kracht staan en zo het beste resultaat leveren. Door constructieve relaties te bouwen profiteren werknemers en werkgevers duurzaam van elkaar.

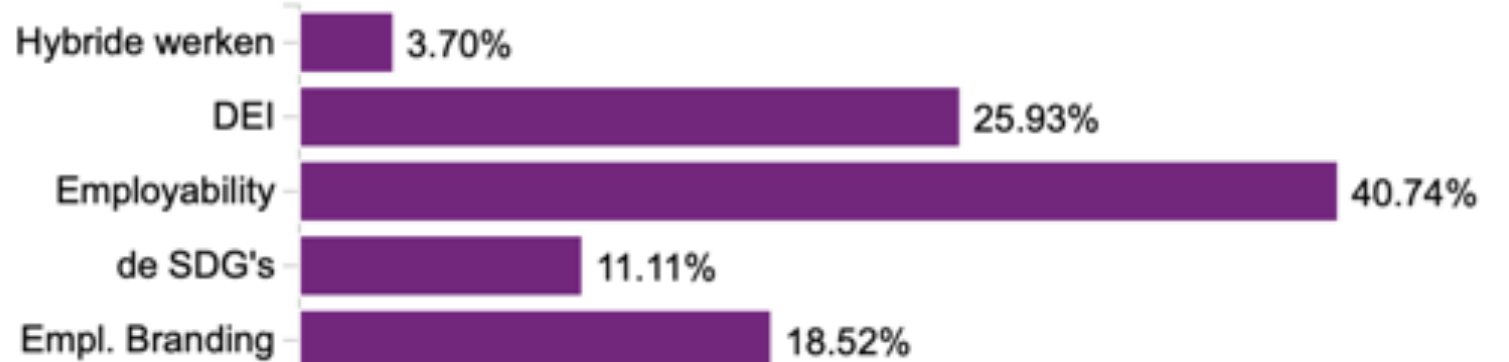
Werkplezier | Duurzame inzetbaarheid | ERM | Vitaliteit/arbeidsomstandigheden |
Arbeidsvoorwaarden | Diversiteit/inclusiviteit | Werk/privébalans | MVO | HRD

Aan Duurzaam Werkgeverschap kunnen we een groot aantal topics verbinden.
Welk onderwerp moet volgens jou topprioriteit krijgen? (vraag 2A)

Eerste resultaat



Definitief resultaat



- *Diversity, Equity & Inclusion (DEI)
- *Duurzame inzetbaarheid (Employability)
- *Sustainable Development Goals

Waarom is dit thema belangrijk
en urgent is voor jou
(of jouw organisatie)?

Duurzame inzetbaarheid (Employability) is belangrijk en urgent omdat:

- Het werknemersbestand veroudert snel en sterk en 1/4 heeft thuis zorgtaken. 30% van de werkende mantelzorgers, dreigt uit te vallen als ze geen hulp krijgen bij de combinatie werk en mantelzorg; maatwerkoplossingen bieden helpt
- **Duurzaam werkgeverschap is volgens mij gericht op duurzame inzetbaarheid als overkoepelende term.** Hybride werken (bijvoorbeeld) zeker ook nu belangrijk maar is voor mij een subonderdeel van duurzaam inzetbaarheid.
- Dit vind ik voor mezelf, als individuele werknemer belangrijk, dat ik in elke levensfase het werk kan doen waar ik blij van word en passie voor voel.
- Inzetbaarheid is key, al het andere kan hier mee samenhangen
- Duurzame inzetbaarheid is onderdeel van mijn werk en daarom een belangrijk thema voor mij.
- Omdat er mensen zijn die momenteel afstuderen in een bepaalde richting of beroep dat over 5-10 jaar waarschijnlijk al niet meer bestaat. De wereld verandert sneller dan ooit, sneller dan we kunnen bijhouden.
- Wat een moeilijke woorden allemaal... dat jargon wekt niet veel vertrouwen in de boardroom ben ik bang
- De theorie is mooi, maar in de praktijk is het een moeilijk uitvoerbaar onderwerp. Ook Employer Branding is nodig binnen het onderwijs ivm lerarentekort

Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

is belangrijk en urgent omdat:

- Wat voor organisaties zouden er bestaan, als ieder mens welkom is, passend bij de organisatiewaarden en ambities, zodat hij/zij op een unieke manier talenten kan inzetten, elkaar kan inspireren en het beste bereiken.
- Diversiteit vraagt het meeste durf!
- Gelijke kansen voor iedereen! Zorg voor een mooie mix: dit zorgt voor verrijking en verschillende inzichten.
- Omdat we een organisatie willen zijn waarin mensen zich zelf kunnen zijn, gehoord voelen, en het gevoel hebben onderdeel uit te maken van de organisatie en daar een bijdrage aan leveren.
- Dit is het onderwerp waar we het meeste over te leren hebben, inzichten en goede aanpak te ontwikkelen hebben. Bovendien heeft het grote maatschappelijke en menselijke impact.
- Op dit terrein moeten nog de meeste fundamentele meters worden gemaakt. Begint met echte erkenning van ongelijkheid.
- Dit draagt bij aan een rijke, lerende organisatie die het meest wendbaar kan zijn door de tijd heen

Employer Branding | Hybride werken | SDG/MVO

is belangrijk en urgent omdat:

Employer Branding	• Je werkgeversmerk krijgt authenticiteit en geloofwaardigheid als je lading geeft aan duurzaam werkgeverschap. Het leidt tot een match op waarden, identiteit en purpose.
Employer Branding	• De krapte op de arbeidsmarkt zal er zorg voor dragen dat je je als werkgever moet gaan onderscheiden wil je op de lange termijn zeker zijn van voldoende arbeidspotentieel
Employer Branding	• De uniciteit, eigenheid van een organisatie is doorslaggevend voor een langdurige verbinding. De andere thema's zijn daar ondergeschikt aan.
Hybride werken	• De manier van werken lijkt blijvend veranderd door COVID, dat vraagt om een gerichte aanpak om te weten hoe het echt met mensen gaat, waar hun behoeftes liggen.
Hybride werken	• hybride werken; actueel thema hier.
Hybride werken	• Ik ben directeur van een loopbaan re-integratie bedrijf en dan zijn dit de focuspunten
SDG	• Als je echt duurzaam wilt zijn moeten we vanuit ethisch oogpunt naar eerlijker verdeling van rijkdom en gelijke groeikansen voor iedereen. Bedrijven kunnen van grote invloed zijn als zij bijdragen aan een betere wereld.

Vanuit HR-communicatie willen we ons in 2021 verdiepen en bekwamen in **Duurzaam Werkgeverschap**

We gaan in drie groepjes uiteen

Vragen:

1. Zijn de ingezonden belangrijke en urgente thema's voor jou herkenbaar?
2. Via wie, wat of hoe kunnen wij inspelen (vragen beantwoorden) op deze thema's?

Terugkoppeling discussiegroepen



Duurzame
inzetbaarheid



Diversiteit & Inclusie



Employer Branding,
Hybride werken, MVO

Zijn wij een belangrijk topic vergeten?

Vermeld dit hier, en licht toe waarom:

- Duurzaam werkgeverschap is voor mij ook medewerkers meenemen in noodzakelijke transitie, gezamenlijk bewustzijn vergroten en toekomstgericht leren, ontdekken en co-creëren.
- Niet 1 topic, wel de manier van denken: duurzaam klinkt vaak op lange termijn. Ik zie het vooral als continu. Dan kan en past het op ieder moment en is er geen einddatum. In beweging blijven!
- De inzet van data om inzichtelijk te maken hoe het met mensen gaat en de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling: mensen weten zelf vaak goed waar hun ontwikkelbehoeftes liggen dus: laat ze kiezen!
- Vitaliteit: als je gezond bent in hoofd en lijf, goed uitgerust en met een positieve blik naar de wereld, ben je eerder geneigd om bewuster om te gaan met alles dat de planeet ons biedt.
- Duurzaam Durven: het blijkt dat werknemers werkuitdagingen nodig hebben waardoor ze zich ongemakkelijk voelen en gemotiveerd blijven en je moet ze lang genoeg laten wennen om vertrouwen te krijgen met nieuwe vaardigheden.
- Persoonlijke ontwikkeling en professionalisering
- Het hebben van een visie op je betekenis als organisatie
- Duurzaam werkgeverschap is een werkgever die 'deugt' op alle fronten, het is de vraag of je één topic moet kiezen...
- Flexibilisering van de arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen, modernisering van arbeidsvoorwaarden.
- Arbeidsvoorwaarden zowel primair als secundair.
- mantelzorg bespreekbaar maken op de werkvloer; de wn op de verlofregelingen wijzen ; samen naar maatwerkoplossingen zoeken; weet niet waar dat onder valt

Tot de volgende keer! Noteer in je agenda:



**Ideeënproeverij, online lunch
kennissessie: 1 oktober 2021**

1 oktober 2021 - 12.00 tot 13.30 uur

De HR & Communicatie ideeënproeverij is een intervisielunch voor HR- en communicatieprofessionals die houden van goede raad, nieuwe ideeën én lekker eten! Breng je eigen HR-communicatie thema naar de tafel.



**HR & Communicatie Seminar: 18
november 2021**

18 november 2021 - 14:00 - 16:30 uur

HR-Communicatie.nl brengt professionals werkzaam in deze vakgebieden dicht bij elkaar. Deze middag staat in het teken van de presentatie van de uitkomsten van ons jaarlijkse kennisthema.