

Huis van Werkvermogen

Een praktisch hulpmiddel bij het gesprek tussen werkgever en werknemer

Duurzame inzetbaarheid: een leven lang
vitaal en met plezier aan het werk



i Over het model

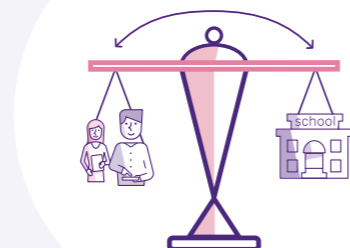
Het Huis van Werkvermogen geeft inzicht in het vermogen van een werknemer om te kunnen en willen werken. Het zegt dus iets over in welke mate een werknemer, nu en in de toekomst, in staat is om het werk uit te voeren.

Dit is onderverdeeld in de vier individuele factoren **gezondheid**, **competenties**, **normen en waarden** en **werk**. Oftewel, de verdiepingen van het Huis van Werkvermogen. Als alle verdiepingen goed op elkaar zijn afgestemd, er balans is, dan spreken we van een goed werkvermogen. Een goed werkvermogen dat duurzaam en toekomstbestendig is noemen we ook wel duurzaam werkvermogen of duurzame inzetbaarheid.

Het uitgangspunt bij het Huis van Werkvermogen is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De verantwoordelijkheid van de werknemer ligt op de begane grond en de eerste twee verdiepingen,

mogelijk met ondersteuning van de werkgever. De werkgever neemt verantwoordelijkheid op de derde verdieping.

Samen werken aan werkvermogen geeft
het beste resultaat!



! Het Huis van Werkvermogen is een model van de Finse Professor Juhani Ilmarinen en is voortgekomen uit wetenschappelijk onderzoek.

i Wat levert het op?

Voor de organisatie

- ↳ Eén taal over duurzaam werkvermogen en inzetbaarheid.
- ↳ Als onderliggende visie op duurzame inzetbaarheid. Bijvoorbeeld: voor het opstellen van beleid, het inzetten van interventies en inzicht verkrijgen over de inzetbaarheid van werknemers.

Voor de schoolleider

- ↳ Ondersteuning bij het voeren van 'het goede gesprek' over inzetbaarheid. Bijvoorbeeld: als aanvulling op de gesprekkencyclus.
- ↳ Een handvat bij het geven van leiding aan duurzame inzetbaarheid.

Voor het team en de werknemer

- ↳ Een handige voorbereiding op een gesprek.
- ↳ Inzicht krijgen in het eigen werkvermogen.

? Wat kan VfPf voor u betekenen?

Wij denken graag met u mee! Bijvoorbeeld door middel van informatiesessies en trainingen voor de directie en teams over het toepassen van het Huis van Werkvermogen. En wij kunnen ook ondersteunen bij de aanpak van uw duurzame inzetbaarheidsbeleid. Neem contact op met uw regioteam via vfpf.nl/regioteams.

Over het Huis van Werkvermogen:



i De omgeving

Het werkvermogen van een werknemer staat niet op zichzelf, maar altijd in de context van zijn of haar omgeving. Denk daarbij aan familie, vrienden en bekenden. Ook de ontwikkelingen in de maatschappij/wereld zoals vergrijzing en digitalisering zijn van invloed op het werkvermogen.

Ondersteunende vragen:

- Hoe kijkt jouw omgeving naar je werk?
- Wordt jouw werkvermogen beïnvloed door gebeurtenissen van buitenaf?

0 Begane grond: Gezondheid



De begane grond van het Huis van Werkvermogen gaat over de gezondheid van werknemers. Onder gezondheid verstaan we de lichamelijke en mentale gezondheid. Ook de mate waarin iemand zich prettig voelt in de omgeving door contact met anderen, ook wel de sociale gezondheid genoemd, valt hieronder.

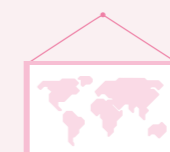
De begane grond vormt het fundament van een goed werkvermogen.

Verdiepende vragen:

- Wat betekent gezondheid voor jou?
- Wat is voor jou balans in je leven?
- Wat doe je om gezond en in balans te blijven?
- Hoe bouw je ontspanmomenten in?

! Bespreek in een gesprek alle verdiepingen want zij zijn onderling verbonden en beïnvloeden elkaar.

2 Tweede verdieping: Normen en waarden



De tweede verdieping beschrijft de diepere drijfveren van de werknemer, zoals respect en waardering, maar ook de binding met de waarden en principes van de organisatie. Als de individuele waarden van een werknemer overeenkomen met die van collega's en de school, versterken deze elkaar.

De waarden van een werknemer zijn ook van invloed op het vermogen en de bereidheid om te leren en te ontwikkelen (zie de eerste verdieping: **competenties**).

Waarden en normen kunnen gedurende de loopbaan wijzigen. Bijvoorbeeld door belangrijke gebeurtenissen in het leven, leeftijd of wanneer de cultuur in de school verandert. Hierdoor kan een werknemer eventueel tot inzicht komen om van werkplek te veranderen.

Verdiepende vragen:

- Wat vind je nu écht heel belangrijk in je werk?
- Waar kom je je bed voor uit qua werk?
- Waar ben je het meest trots op in de organisatie?
- Op welke manier voel je je thuis in de organisatie?

1 Eerste verdieping: Competenties



De eerste verdieping gaat over de competenties, kennis en vaardigheden van de werknemer. Voor een goed werkvermogen beschikt een werknemer over de juiste mix hiervan.

Ook kan er in deze verdieping worden gesproken over de ontwikkelfocus, de bereidheid om nieuwe dingen te leren en het bijhouden van het kennisniveau. Zodat de competenties aansluiten bij de eisen die worden gesteld door het werk. Op deze verdieping kan daarnaast het gesprek worden gevoerd over ambities en doorgroeimogelijkheden.

Verdiepende vragen:

- Welke werkzaamheden maken je gelukkig?
- Welke kwaliteiten heb je in huis die nu niet benut worden?
- Wat zou je nog willen leren of verder ontwikkelen?
- Hoe ga je om met veranderingen in de organisatie?

3 Derde verdieping: Werk



De derde en laatste verdieping van het huis omvat de inhoud van het werk, de werkomstandigheden, de werkeisen en de leiding in de organisatie. Hoe wordt er samengewerkt, wat is de cultuur binnen de organisatie, welk voorbeeldgedrag laat het management zien, hoe zijn de arbeidsvoorwaarden geregeld?

Een veel omvattende verdieping die weliswaar niet direct over de persoonlijke aspecten van de werknemer gaat. Maar die wel veel invloed heeft op het werkvermogen van de werknemer, waarbij vooral de leidinggevende een wezenlijk verschil kunnen maken.

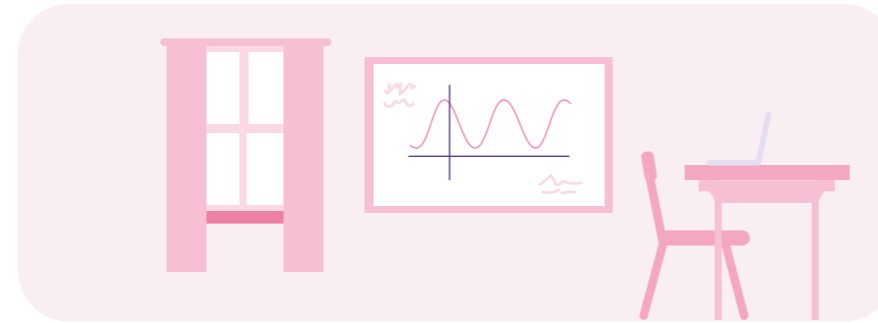
Verdiepende vragen:

- Waarin zou je in je werk beter toegerust willen worden?
- Hoe ervaar je de ruimte om het werk naar eigen inzicht invulling te geven?
- Hoe beleef je de invloed van je leidinggevende in je werk?
- Wat in de cultuur van de school spreekt je aan?

Huis van Werkvermogen

Werk

- Omstandigheden
- Inhoud & eisen
- Management
- Leiderschap



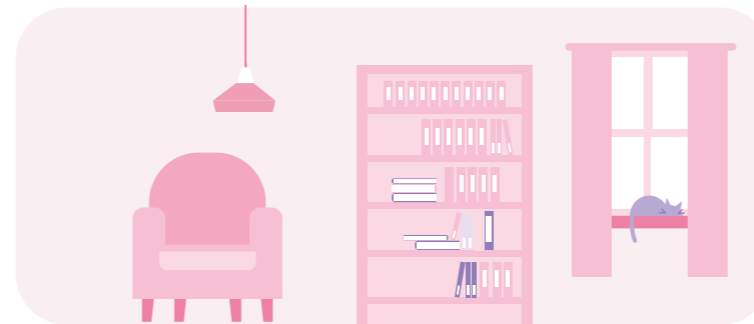
Normen en waarden

- Drijfveren
- Motivatie
- Houding



Competenties

- Kennis
- Vaardigheden
- Ambities



Gezondheid

- Fysiek
- Mentaal
- Sociaal



Maatschappij

Sociale omgeving

Familie

Leven lang leren

Digitalisering

Vergrijzing

Arbeidsmarkt

Maatschappelijke ontwikkelingen