

Belevingsmeter Werkse!

IN KAPITALEN WAT GPTW VRAAGT

In paars de visies

In blauw incidentele samenvatting

WERVEN

DE VRAAG:

WELKE EIGENSCHAPPEN ZOEKT DE ORGANISATIE IN MOGELIJK NIEUWE MEDEWERKERS? NAAST NATUURLIJK DE VEREISTE KENNIS DIE NODIG IS OM HET WERK UIT TE VOEREN?

“Iedereen doet ertoe en is door werk kansrijker”. Wij geloven dat werk meer is dan alleen een baan.

Wij betalen een marktconform salaris en zijn er goede arbeidsvoorwaarden maar veel belangrijker is dat je graag bij ons werkt omdat wij een werkgever zijn waar je het beste van jezelf kunt en wilt geven. Wij zijn betrokken, ondernemend en resultaatgericht en wij voegen met werk waarde toe. Aan alle mensen in de Participatiewet, aan alle werkgevers in onze omgeving, aan de gemeenten waar we voor werken en ... aan onszelf!

Willen leren, nieuwsgierig zijn en emotionele balans vinden wij van een nieuwe collega belangrijkere eigenschappen dan het voldoen aan de ‘harde vaardigheden’. Sollicitanten kunnen rekenen op een professionele én persoonlijke sollicitatieprocedure.

In steekwoorden:

- Werkgever met een sociale missie – met werk waarde toe voegen
- Willen leren, nieuwsgierig zijn en emotionele balans
- Professionele en persoonlijke sollicitatieprocedure

LUISTEREN

DE VRAAG:

VIA WELKE WEGEN KUNNEN MEDEWERKERS VRAGEN STELLEN, FEEDBACK GEVEN EN VERDER COMMUNICEREN MET MANAGERS?

WELKE PROGRAMMA'S ZIJN ER BESCHIKBAAR VOOR MEDEWERKERS OM SUGGESTIES TE DOEN OF BETROKKEN TE ZIJN BIJ BESLISSINGEN DIE HUN WERK, WERKOMGEVING OF DE RICHTING VAN DE ORGANISATIE ALS GEHEEL BEÏNVLOEDEN?

Wij willen voor een werkomgeving zorgen waarbij je volledig tot je recht komt en waar naar je geluisterd wordt. Iedereen doet ertoe, zoals we ook in onze missie hebben opgenomen.

We luisteren naar elkaar en gaan integer om met wat we horen. Het management neemt de tijd om nieuwe ontwikkelingen actief uit te dragen en om aan de slag te gaan met wat medewerkers aandragen.

Communicatie ontstaat alleen als het van twee kanten komt en dus halen we informatie bij elkaar op. Door te zeggen wat je doet en te doen wat je zegt, ontstaat voor ons allemaal een transparante en veilige werkomgeving. Zo groeit het onderling vertrouwen.

In steekwoorden:

- Werkomgeving waar iedereen volledig tot recht komt
- Integer – management draagt nieuwe ontwikkelingen actief uit
- Communicatie komt van 2 kanten – zeggen wat je doet en doen wat je zegt

SPREKEN

OP WELKE ONDERSCHIEDENDE MANIER DELEN MANAGERS, INFORMATIE MET MEDEWERKERS EN OP WELKE MANIER BEVORDEREN ZE EEN TRANSPARANTE CULTUUR?

Ook al hebben we verslagen en de beste intentie om informatie delen; informatie delen blijkt niet altijd even gemakkelijk. Dit is iets waaraan we werken. De interne communicatie krijgt extra aandacht: we willen meer delen. Zodat het makkelijker wordt om je betrokken te voelen. Zodat je beter weet welke resultaten we willen behalen. Daarbij besteden wij speciale aandacht aan de toegankelijkheid van informatie voor alle doelgroepen in onze organisatie.

ZORGEN

DE VRAAG:

OP WELKE ONDERSCHIEDENDE MANIEREN HELPT DE ORGANISATIE MEDEWERKERS EEN BALANS TE VINDEN IN HUN WERKENDE EN PERSOONLIJKE LEVEN?

HOE ONDERSTEUNT DE ORGANISATIE MEDEWERKERS TIJDENS BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN IN HUN LEVEN?

We willen met plezier naar ons werk gaan en ook weer voldaan naar huis kunnen met genoeg energie voor ons privéleven. Als er geen balans is tussen wat het werk van ons vraagt en wat we aankunnen, levert dat stress op. De kunst is om in balans te blijven. Dat kunnen we zelf regelen. Op de eerste plaats door goed voor jezelf te zorgen. Door in gesprek te gaan, met leidinggevenden, collega's en zo nodig met onze bedrijfsmaatschappelijk werker of een externe vertrouwenspersoon.

We willen hierin elkaar kunnen ondersteunen. We deden al ervaringen op met vitaliteitsinitiatieven. Een goede basis voor onze ambitie om met elkaar tot een totaalaanpak te komen als het gaat om duurzame inzetbaarheid.

BEDANKEN

DE VRAAG:

HOE TOONT DE ORGANISATIE WAARDERING VOOR GOEDE RESULTATEN, EXTRA INZET OF ANDERE SUCCESSEN VAN MEDEWERKERS?

We willen betekenisvol zijn voor iedereen die met en bij ons werkt, in het bijzonder voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de regio Delft. Iedereen levert op eigen manier – op basis van kennis en kunde – een belangrijke bijdrage aan het succes van Werkse!.

De waardering voor deze betrokkenheid en inzet op individueel-, team- en organisatieniveau spreken we persoonlijk uit zodat collega's zich gezien en erkent voelen. Speciale gelegenheden of bijzondere resultaten worden gevierd.

Samengevat:

Iedereen levert een belangrijke bijdrage aan succes van Werkse! – waardering hiervoor wordt persoonlijk uitgesproken

DELEN

DE VRAAG:

HOE BEVORDERT DE ORGANISATIE EEN GEVOEL VAN EERLIJKHEID IN DE ORGANISATIE? BESCHRIJF KORT FILANTROPISCHE, MILIEUBEWUSTE OF ANDERE INITIATIEVEN OP HET GEBIED VAN SOCIAL RESPONSIBILITY

Het verbeteren van het welzijn van mensen, door middel van werk en ontwikkeling vormt de kerntaak van ons bedrijf. We willen daarbij dat het er op de werkvloer eerlijk aan toe gaat. Arbeidsvoorwaarden zijn voor iedereen gelijk toegankelijk en het salaris dat collega's krijgen is 100% uitlegbaar. Collega's krijgen begeleiding en ondersteuning van hun leidinggevende zodat zij op een prettige manier kunnen werken.

Wij willen de wegwijzer zijn op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in de regio. Naast onze kennis en kunde op het gebied van sociaal verantwoord ondernemen op het 'mens'-aspect, willen wij niet onder doen voor andere organisaties qua duurzaamheid en klimaatbewust zijn.

ONTWIKKELEN.

DE VRAAG:

HOE HELPT DE ORGANISATIE MEDEWERKERS HUN TALENTEN TE ONTDEKKEN EN TE ONTWIKKELEN, ZICHZELF UIT TE DAGEN, HUN CARRIÈRES TE MANAGEN EN HUN PERSOONLIJKE GROEI TE VERGROTEN?

Onze ontwikkeling is gebaseerd op: “Waarde toevoegen voor de klant”. Dat is ons bestaansrecht. Dat betekent dat we als werkgever én als medewerker zorgen voor de juiste kennis en kunde om ons werk te kunnen doen. Dit vraagt om ruimte en aandacht voor vitaliteit, mobiliteit en investeren in de permanente ontwikkeling van alle medewerkers. Ons uitgangspunt voor ontwikkeling is: “Een leven lang leren”.

Ontwikkelen is geen eenrichtingsverkeer. Input is hard nodig. ‘Waar ben jij goed in?’ ‘Waar kun jij je het beste voor inzetten?’ Als medewerker zorg jij ervoor dat je actief aan de gang blijft met je eigen ontplooiing, zoals nieuwsgierig zijn naar ontwikkelingen op je vakgebied, je openstellen voor persoonlijke ontwikkeling en bereid zijn bij te dragen aan de ontwikkeling van je collega’s.

Sinds 2015 zeggen we dat de *‘personele bezetting inhoudelijk in lijn moet zijn met de strategische doelen’*. Van hieruit zijn onder andere de HR-cyclus en het opleidingsbeleid ontstaan. Vanuit LEAN ontstond het maken van functieerstraten en het Leermanagementsysteem (LMS) zodat we ieders ontwikkeling bij kunnen houden.

VIEREN.

DE VRAAG:

HOE BEVORDERT DE ORGANISATIE PLEZIER EN VRIENDSCHAP ONDER DE MEDEWERKERS? BESCHRIJF DE MANIEREN WAAROP DE ORGANISATIE TEAM-EN ORGANISATIESUCCESSEN VIERT.

We willen op geregelde tijden stil staan bij de dingen die goed gaan. Daarmee creëren we als vanzelf een enthousiasmerende sfeer van plezier en kameraadschap. Uiteindelijk presteren mensen die lekker in hun vel zitten véél beter dan mensen die alleen maar hun taak komen uitvoeren.

We willen vieren stap voor stap nog persoonlijker maken en er onze bedrijfscultuur mee versterken. Bijvoorbeeld: geen jubileumprocedure meer dat voorschrijft hoe een jubileum gevierd wordt, of alle jubileums in één keer vieren, maar een budget per persoon beschikbaar stellen zodat iedere jubilaris er zijn eigen invulling aan kan geven.

INSPIREREN.

DE VRAAG:

HOE OVERTUIGT DE ORGANISATIE COLLEGA'S VAN HET FEIT DAT HUN WERK MEER INHOUD DAN EEN BAAN?

We bieden werk aan mensen op basis van de Participatiewet. Wij begeleiden mensen naar een baan bij werkgevers in onze regio of wij bieden hen binnen Werkse! werk of activiteiten op maat. We zijn trots wat zij en wij voor elkaar en voor werkgevers kunnen betekenen. Wij geloven dat werk veel meer is dan alleen een baan. Werk biedt waardering en erkenning, een eigen inkomen, structuur en een netwerk. Met werk ben je als mens gelukkiger. Om deze dienstverlening zo goed mogelijk uit te voeren werken wij vanaf 2014 met de Lean Business Strategy. We hebben passie voor wat we doen en willen goed zijn in wat we doen.