Duurzame inzetbaarheid
Goede voorbeelden
Benadrukken dat medewerkers op tijd aangeven als het niet meer lukt (Amerpoort)
Individueel duurzame inzetbaarheid organiseren (Pluryn)
Verzuimbegeleding door managers, ook als mensen niet verzuimen (Zideris)
Vitalis: onder werktijd je eigen passie inzetten
Kijken naar de ruimte in de CAO en regelgeving en structuren binnen de organisatie
Wat geeft energie? Wat kost energie?
Merkbaar Beter
HR-Awards
Zorgen voor eigenaarschap bij medewerkers (bv. huishouden runnen, spullen kunnen kopen)
Terug naar de bedoeling
Zelf roosteren (Cello-zorg)
Autonomie t.a.v. roosteren
ORT-dagen zelf vaststellen (JP van der Bent)
Werkgeluk
Zingeving
Autonomie
Solidariteit
Meesterschap
Kerntalenten
Goede matching aan de voorkant
Meer kijken naar competenties, minder naar diploma's
Skills-paspoort in ontwikkeling bij Saxion
ZZP-ers
Zie artikelen Klik
Moet je wel onderscheid maken tussen ZZP-ers en vaste medewerkers?
takenpakket tussen ZZP-ers en vaste krachten verschilt. Is dat fair?
hoe zorgt een ZZP-er voor verantwoordelijkheid en gezien worden?
geven wij dan wel erkenning op de goede dingen bij vaste krachten?
Zorgen voor persoonlijke erkenning en waardering
Waardering uiten
Soms ook iets extra's aanbieden (extra periodiek)