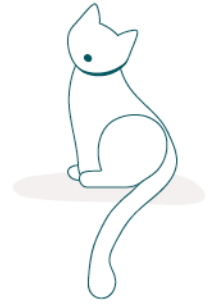


HET HUIS VAN WERKVERMOGEN



HET HUIS VAN WERKVERMOGEN

Door Juhani Ilmarinen

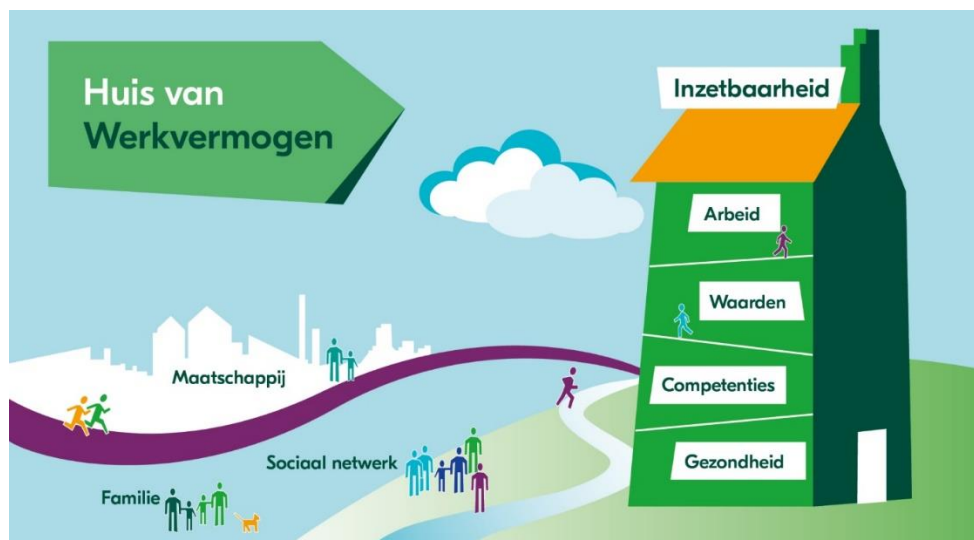


Het Huis van Werkvermogen is een model dat het werkvermogen van werknemers beschrijft en visualiseert als een huis met verschillende verdiepingen. Het model is in de jaren 90 ontwikkeld en sindsdien een veelgebruikt model voor het in kaart brengen van het werkvermogen van medewerkers.

Werkvermogen is de mate waarin een werknemer fysiek, mentaal en sociaal in staat is om het huidige werk uit te voeren. Waarbij je rekening houdt met persoonlijke capaciteiten, gezondheid en werkeisen. Het doel van het model is om inzicht te geven in wat bijdraagt aan het behoud van gezonde, productieve en gemotiveerde medewerkers.

Het huis bestaat uit verschillende verdiepingen en omgevingsfactoren. Iedere verdieping staat voor één onderdeel. Elk onderdeel van het model staat weer voor een thema dat bijdraagt aan het werkvermogen van een medewerker.

Door als organisatie én leidinggevende actief aandacht te besteden aan alle lagen van het Huis van Werkvermogen, bouw je samen met medewerkers **een stevig fundament voor duurzame inzetbaarheid en werkplezier.**



Fundering: Fysieke en mentale gezondheid

De fundering van het huis is de fysieke en mentale gezondheid van de medewerker. Zonder een goede fundering stort het huis in.

Wat kan je als werkgever doen?

Werk aan het stimuleren van mentale gezondheid op de werkplek: Indien mogelijk probeer rekening te houden met planning/rooster waarbij de medewerker voldoende rust, regelmaat en ruimte voelt. Blijf in gesprek over de impact van verschoven diensten, avond en nachtwerk. Zorg dat je als leidinggevende vinger aan de pols houdt en waar nodig bijstuurt.

Bied een veilige omgeving met toegang tot preventieve (veerkracht)coaching, bedrijfspsychologen of vertrouwenspersonen en promoot een open cultuur rondom mentale uitdagingen.

Werk aan een werkomgeving die fysieke gezondheid stimuleert: Zorg voor ergonomie op de werkplek, gezonde kantineopties en voldoende ventilatie en licht.

Vitaliteitsprogramma's aanbieden: Denk aan sporten op het werk, stoppen-met-roken-programma's, en workshops over gezonde voeding.

Begane grond: Competenties

Dit gaat om de vaardigheden, kennis en opleidingen die een medewerker bezit. Een goede match tussen de capaciteiten van een medewerker en de functie is essentieel. Een beleid of structuur waarbinnen je vastlegt hoe je hier gesprekken over voert (en blijft voeren) kan hier helpend zijn.

Wat kan je als werkgever doen?

Opleiding en training: Stimuleer het volgen van cursussen en trainingen die aansluiten bij de functie of ambities van de medewerker.

Coaching en begeleiding: Zorg dat medewerkers zich ondersteund voelen bij het leren van nieuwe vaardigheden. En zorg dat leidinggevenden de juiste tools hebben om medewerkers hierbij te ondersteunen

Competentieanalyse: Voer regelmatig gesprekken om te evalueren welke vaardigheden medewerkers verder kunnen ontwikkelen.

Eerste verdieping: Waarden en houding

Hier draait het om de motivatie, normen en waarden van de medewerker en hoe deze aansluiten bij die van de organisatie. Dit niveau raakt aan betrokkenheid en werkplezier.

Wat kan je als werkgever doen?

Betekenisvol werk stimuleren: Laat zien hoe de inspanning en het werk van medewerkers bijdraagt aan het grotere geheel.

Waarden bespreken/uitdragen: Zorg dat de kernwaarden van de organisatie duidelijk zijn en bespreek hoe deze aan kunnen sluiten bij persoonlijke waarden.

Motivatie onderhouden: Toon waardering, geef erkenning en zorg voor een positieve werksfeer.

Tweede verdieping: Werk

Dit gaat over het werk zelf, inclusief de inhoud, organisatie, en sociale aspecten. Hier speelt een goede werk-privébalans en gebalanceerde werkdruk een grote rol.

Wat kan een organisatie of leidinggevende doen?

Werkdruk monitoren: Probeer de werkbelasting realistisch te houden en voorkom structurele overbelasting. Voer hierover regelmatig individuele gesprekken en maak het bespreekbaar in de organisatie. Met enige regelmaat meten van de werk-privé-balans geeft veel inzicht en helpt in het vormgeven van beleid.

Autonomie bieden: Geef medewerkers, voor zover de inhoud van het werk dit toelaat, de ruimte om zelf beslissingen te nemen en taken in te delen.

Teamdynamiek bevorderen: Stimuleer samenwerking en onderlinge verbinding, en zorg voor een veilige, inclusieve cultuur.

Dak: Leiding en organisatie

Het dak beschermt het hele huis en staat symbool voor het beleid, de leiderschapscultuur, en de visie van de organisatie. Goed leiderschap, een duidelijke visie en passend beleid zijn essentieel voor een stabiel huis.

Wat kan een organisatie of leidinggevende doen?

Visie communiceren: Zorg dat medewerkers weten waar de organisatie naartoe wil en hoe zij daaraan bijdragen. Bij voorkeur kom je ook regelmatig terug op je visie, in diverse uitingen. Laat dan ook zien hoe beleidskeuzes hun oorsprong vinden in de visie van de organisatie.

Empathisch leiderschap: Toon empathie, luister naar medewerkers en neem feedback serieus. Zowel individueel als op organisatieniveau.

Beleid en ondersteuning: Ontwikkel beleid dat medewerkers ondersteunt op alle niveaus van het huis, van gezondheid tot loopbaanontwikkeling.

Aan de slag met het Huis van Werkvermogen!

Wil je als organisatie aan de slag met het Huis van Werkvermogen?

Voor organisaties:

- Begin met meten. Door bijvoorbeeld een werkvermogensvragenlijst zoals de werkvermogensmonitor (workability index) of andere tool in te zetten, krijg je zicht op het werkvermogen op organisatie- en afdelingsniveau.
- Maak beleid (en voer het ook uit!). Door naast verzuimbeleid ook preventiebeleid te ontwikkelen, maak je duidelijk dat je het welzijn en werkvermogen van de medewerker serieus neemt. Tegelijkertijd geef je je leidinggevenden de handvatten om actief aan de slag te gaan met het verbeteren van het werkvermogen.

Voor leidinggevenden:

- Voer ontwikkelgesprekken waarbij werkvermogen aan bod komt: Bespreek hoe het met de medewerker gaat in relatie tot elk onderdeel van het model.
- Plan preventieve interventies: Zet in op preventie door problemen vroegtijdig te signaleren en aan te pakken. Het ontwikkelgesprek helpt bij het krijgen van inzicht. Doe hier vervolgens ook wat mee!

Tip: [Klik hier](#) voor een format voor "het goede gesprek". Dit format kan leidinggevenden helpen met het voeren van ontwikkelgesprekken, passend binnen de verdiepingen van het huis van werkvermogen.