

# INHOUD

WOORD VOORAF DOOR WOUTER TORFS	9
INLEIDING	11
Waarom duurzaamheid op de agenda?	11
Wie en wat willen we bereiken?	13
Waarom de vlag 'duurzaam HRM'?	15
<b>1 DUURZAAM HRM: DE VLAG EN DE LADING?</b>	17
<b>Waarom HRM en MVO in één adem?</b>	17
Duurzame ontwikkeling en MVO	18
People-dimensie in verdrinking	18
Het schaarste-argument	20
Het ROC-model geïntroduceerd	20
Respect als eerste dimensie van het ROC-model	21
Omgevingsbewustzijn als tweede dimensie van het ROC-model	22
Continuïteit als derde dimensie van het ROC-model	23
<b>Basisassumpties binnen het nieuwe denken</b>	25
Duurzaam HRM: revisionisme bis	25
Managen van spanningsverhoudingen en paradoxen: het syntheseperspectief	26
Jij maakt het verschil!	28
Tot slot: van gewoon 'goed' naar 'duurzaam' HRM: een HR-renovatie-traject!	30
<b>2 RESPECT: GOED WERKGEVERSCHAP?</b>	33
<b>Ethisch reveil</b>	33
Ethisch bewust HRM	33
Wie goed doet, goed ontmoet	36
<b>Waarderend én engagerend HRM</b>	39
<b>SLEUTEL 1</b> <b>INTEGREER MENSELIJKHEID IN MISSIE EN WAARDEN</b>	41
Het vogelperspectief	41
Het kikkerperspectief	46
<b>SLEUTEL 2</b> <b>KIES VOOR EEN PAARSE AANPAK</b>	51
Vogel- en kikkerperspectief in één	51
Investeer in een paarse dialoog	55
Investeer in mature arbeidsrelaties	57
<b>SLEUTEL 3</b> <b>ZET VOLOP IN OP KWALITEIT VAN ARBEID</b>	61
Met goesting aan het werk	61
Jobstretching, -balancing en -crafting	64
Werk maken van een duurzaam welzijnsbeleid	69

<b>SLEUTEL 4</b>	<b>FUNGEER ALS WEGWIJZER</b>	73
	Engagerend leiderschap	73
	Duurzaam performantiemanagement	76
<b>3</b>	<b>OMGEVINGSBEWUSTZIJN: 'OUTSIDE IN'-BENADERING</b>	81
	Sociologisch reveil	81
	Individualisering	82
	Sociale ongelijkheid	84
	Verbindend en inclusief HRM	87
<b>SLEUTEL 5</b>	<b>VERENIG MAATWERK MET COLLECTIEVE DEALS</b>	89
	I-deals in soorten en maten	89
	Schaduwzijden van I-deals	92
	I-deals en het sociaal overleg	95
<b>SLEUTEL 6</b>	<b>INVESTEER IN DUURZAME NETWERKEN EN STERK SOCIAAL KAPITAAL</b>	97
	Sociaal kapitaal	97
	HRM en sociaal kapitaal	99
	Externe netwerken	100
	Organisatienetwerken	102
<b>SLEUTEL 7</b>	<b>EVOLUEER VAN MATTEÛSEFFECT NAAR INCLUSIE</b>	105
	HRM voor kortgeschoolden	105
	Van speciaal naar specialist	108
	Aan wie heeft, zal (nog meer) gegeven worden	109
<b>SLEUTEL 8</b>	<b>GEEF DIVERSITEIT EEN KANS</b>	112
	Diversiteitsmanagement loont	112
	Kies de juiste vlag en lading	114
<b>4</b>	<b>CONTINUÏTEIT: LANGETERMIJNFOCUS</b>	119
	Duurzaamheidsreveil	119
	MVO in transitie	119
	Arbeidsmarkt(instituties) in beweging	121
	HRM in transitie	125
	Innoverend en loopbaangericht HRM	126
<b>SLEUTEL 9</b>	<b>STREEF NAAR DUURZAME WINST</b>	128
	Voorbij het taylorisme	129
	Het Nieuwe Werken	135
<b>SLEUTEL 10</b>	<b>DURF CO-CREATIEF TE VERANDEREN</b>	140
	Sociaal-constructionisme en het wij-zij-denken	140
	Participatie	142
	Co-creatie	145
<b>SLEUTEL 11</b>	<b>STREEF NAAR DUURZAME INZETBAARHEID</b>	149
	Hoopgevend, inspirerend discours	149

Ontwikkelen van loopbaancompetenties	151
Uitbouw van competentiekapitaal	153
Investeren in het Huis van Werkvermogen	157
<b>Weerbarstige praktijk</b>	159
Obsoletie	159
Negatief leeftijdsklimaat	160
Irrationaliteit van het loopbaanbeleid	160
<b>SLEUTEL 12 STIMULEER DUURZAME RETENTIE</b>	164
Maturiteitsgroei voorop	165
Werk mee aan een duurzame 'work-in-life balance'	166
Een duurzame kijk op beloning	169
<b>TOT SLOT</b>	177
What's new?	177
Hoe is het boek tot stand gekomen?	179
Een welgemeende dank dus!	180
<b>BIBLIOGRAFIE</b>	183
<b>TREFWOORDENREGISTER</b>	195