

Duurzame inzetbaarheid doe je samen, vooral in dialoog.

Duurzame inzetbaarheid bestaat uit veel verschillende aspecten en is een containerbegrip. Vitaliteit is het meest voor de hand liggende, want het is lekker concreet voor veel mensen. Vitaliteit gaat over met energie je werk kunnen en willen doen. Bevlogenheid past daarbij: dat je je talenten kunt inzetten en doet waar je blij van wordt.



Dat is één kant van het verhaal. Dat waar je blij van wordt moet wel passen bij het doel en resultaat dat je organisatie stelt. Je wordt immers betaald om een bijdrage te leveren.

Dat is de volwassen arbeidsrelatie, waarin er een gelijkwaardige uitwisseling is, gebaseerd op vertrouwen. Waarin werkgever en werknemers wederzijds investeren en van waarde voor elkaar zijn. Jij levert je arbeid waarbij je je deskundigheid, motivatie en talent inzet. Je werkgever betaald je daarvoor en faciliteert een gezonde werkomgeving en ontwikkelruimte. Een gezonde werkomgeving, met ruimte voor eigen regie en vertrouwen helpt je bij je ontwikkeling en om in balans te blijven. Jij hebt de verantwoordelijkheid gezond en vitaal te blijven en te investeren in je ontwikkeling in je vak en toekomst en nieuwe ervaringen op te doen. Een win-win voor beide partijen.

Maar dat gaat niet altijd vanzelf.
Daar heb je elkaar voor nodig.

Duurzame inzetbaarheid doe je samen, vooral in dialoog.

Dialoog voer je samen op alle niveaus en in allerlei samenstellingen. Samen met je team, of je afdeling, met HR collega's, met andere collega's uit de organisatie en met je leidinggevende om vorm en inhoud geven aan de eigen Duurzame Inzetbaarheid.

Daarvoor is op alle fronten inzet en leiderschap nodig:

- Jij weet als medewerker zelf het beste zelf wat nodig is voor jou duurzame inzetbaarheid. Soms heb je een stimulans nodig om de eerste stap te zetten; het is belna
- Een helder doel en kader om duidelijkheid te hebben over wat de koers en verwachting is van de organisatie voor nu en de toekomst;
- Leidinggevenden die het echte gesprek met jou en je team durven aan gaan en ruimte geven voor eigen regie en nieuwe ervaringen. Leidinggevenden die luisteren naar zijn medewerkers en hen ondersteunt in hun persoonlijke ontwikkeling.
- Samen met collega's uit diverse teams bepalen wat belangrijk is en wat oppakt gaat worden m.b.t. duurzame inzetbaarheid en de implementatie van vitaliteitsactiviteiten en –maatregelen
- Jij als HR adviseur hebt een belangrijke rol als initiatiefnemer en facilitator van de dialoog en het organiseren van betrokkenheid.

Medewerkers in beweging is een grote uitdaging voor veel organisaties. Samen op weg in duurzame inzetbaarheid vraagt betrokkenheid. Betrokkenheid van jou als medewerker bij de

organisatie en van de organisatie bij jou. Het gaat daarbij om met elkaar in gesprek te zijn en blijven: weten wat er speelt en dan samen de juiste maatregelen nemen.

“Het initiatief van de medewerker moet je vaak een zetje geven”, zegt prof. Tinka van Vuuren. “ Dit betekent dat management en leidinggevendenden een cultuur moeten creëren waarin de medewerker zich vrij voelt om zich uit te spreken, zichzelf te ontplooien en te werken aan de eigen gezondheid.”

Er is niet één panklare oplossing voor het vergroten van de duurzame inzetbaarheid, want geen mens en geen organisatie is hetzelfde. Er is maatwerk nodig. En dat maatwerk valt of staat met de duurzame dialoog.

Daarom vormt het aangaan van een duurzame dialoog tussen jou als leidinggevende en jou als medewerker over wederzijdse wensen en verwachtingen met betrekking tot het werk een belangrijke sleutel in duurzame inzetbaarheid. En dan niet één keer per jaar tijdens het beoordelings- of functioneringsgesprek, maar voortdurend.

De vinger moet aan de pols blijven. Als eenmaal duidelijk is wat je als de medewerker wenst en ambieert en wat de plannen zijn, wordt het voor jou als leidinggevende eenvoudiger om hiervoor de juiste acties te ondernemen. Deze acties zijn dan vraaggestuurd tot stand gekomen en zijn daardoor per definitie gericht en vaak ook effectiever. Deze aanpak prikkelt bovendien de creativiteit en probleemoplossend vermogen van jou als medewerker en gaat er vanuit dat duurzame inzetbaarheid een gedeelde verantwoordelijkheid is.

Voor samen werken aan duurzame inzetbaarheid is wederkerigheid de essentie en gedeelde verantwoordelijkheid het uitgangspunt.

Het is belangrijk dat je als HR en als leidinggevende er voor zorgt dat duurzame inzetbaarheid vanaf het begin vooral iets is van iedereen.

Dat het over iedere medewerker gaat (jij inclusief) en over jullie vitaliteit, wat jullie daarin belangrijk vinden. Als je wilt dat eigen regie wordt opgepakt, geef je regie en vertrouwen!

Medewerkers betrekken bij de opzet, vormgeving en uitrol van duurzame inzetbaarheid vergroot het resultaat. Vraag medewerkers vanaf het begin mee te denken en doen. Ik geloof dat organisaties die luisteren naar de ideeën van hun medewerkers duurzaam succesvoller zijn.