

## **Hoe meer je Duurzame inzetbaarheid verbindt in je organisatie, hoe groter het effect.**

Door duurzame inzetbaarheid te verbinden aan zaken die in de organisatie spelen en aan je medewerkers kun je er makkelijker mee aan de slag en duurzame resultaten halen.

Door het te verbinden is het niet van iets er bij, maar is het geïntegreerd in zaken waar je al mee bezig bent of in vraagstukken die je toch wilt oppakken.

Door in verbinding te staan met je medewerkers weet wat hen bezig houdt en hoe je kunt aansluiten bij hun behoeften om duurzaam inzetbaar te worden en blijven.

### **Het vier V model om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid**

Ik heb een model uitgewerkt wat je handvatten geeft om in verbinding aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid. Het geeft antwoord op je vraag hoe duurzame inzetbaarheid aan te pakken. Het model helpt je jouw/ jullie pasklare oplossing te vinden. Binnen de aanpak van duurzame inzetbaarheid in jouw organisatie is het belangrijkste dat de interventies of activiteiten die worden ingezet aansluiten bij de organisatie.



### **De vier V's:**

1. Verkennen – Ga op verkenning en ontdekking om helderheid te krijgen over de uitdagingen, vraagstukken en ambities van de organisatie én die van medewerkers. Inventariseer wat nodig is in de organisatie en bekijk vooral de behoeften van de medewerkers. Mogelijk biedt het strategisch (HRM) beleid 'haakjes' om duurzame inzetbaarheid op te pakken. Sta stil bij wat er al in de organisatie is dat al werkt en wat jullie zouden willen versterken. Oftewel waar zijn jullie als organisatie al goed in. Breng ook de context van de organisatie in kaart, zoals cultuur en leiderschapstijl. Sta stil bij de instrumenten of interventies die er al zijn binnen de organisatie en die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Oriënteer je op de verschillende belangen die er zijn in de organisatie.  
Je kunt er voor kiezen om in de verkenningsfase een meting bij medewerkers te (laten) doen d.m.v. een vragenlijst of interviews. Zo krijg je een beeld van mate van duurzame inzetbaarheid op individueel-, team- en/of organisatie niveau. Dat geeft input voor de focus in de aanpak.
2. Verbeelden en verbinden – Wat zou je in de toekomst willen zien? Kies een focus van je aanpak; Stel het doel wat je wilt bereiken vast en de resultaten die je wilt behalen. Beslis op welke wijze je aspecten van duurzame inzetbaarheid wilt integreren in bestaande projecten en/of instrumenten. En kies of je een apart project wilt starten om een

specifiek vraagstuk m.b.t. duurzame inzetbaarheid te adresseren. Vanzelfsprekend doe je dit alles in verbinding met de medewerkers én het bestuur en management. Ontwerp samen een plan met acties die jullie dichterbij de gewenste toekomst zal brengen.

3. Verwerken en verwezenlijken - Start met de uitvoer van de acties. Hoe kun jij het mogelijk maken en wat is je bijdrage? Een mix van nieuwe activiteiten en activiteiten die je integreert in lopende trajecten, is aan te raden. Stel vooral prioriteiten: wat doe je: jullie nu, straks of later. Doe het vooral stap voor stap, want duurzame inzetbaarheid vraagt een lange adem en continue aandacht. Het is belangrijk dat iedereen betrokken wordt bij de uitvoering van de acties en interventies. Iedereen is aan zet:
  - HR – initiator, aanjager en ondersteuner
  - Leidinggevenden – gesprekken en coaching van medewerkers
  - Medewerker – bewustwording en aan de slag
  - OR – medestander en voortrekker
  - Bestuur- uitdragen en voorbeeldfunctie
  
4. Verankeren - Evalueer regelmatig zodat je weet of je op de goede weg zit en stel zo nodig bij. Zorg dat de resultaten en ervaringen worden geïntegreerd in bestaande interventies of als een nieuwe manier van werken wordt 'geadopteerd'. In feite draait het om het waarborgen van de continuïteit. Duurzame inzetbaarheid moet het onderwerp van gesprek zijn in zowel formele als informele gespreksmomenten. Zo wordt het onderwerp steeds makkelijker bespreekbaar en krijg je beter inzicht waar de behoeftes van medewerkers, leidinggevenden en de organisatie liggen. Duurzame inzetbaarheid moet op ieders agenda komen en blijven door er continue aandacht voor te vragen bij formele bijeenkomsten, door artikeltjes op intranet te zetten of door ludieke acties te voeren. Zo zorg je dat werken aan duurzame inzetbaarheid geen eenmalige exercitie wordt;

Het model geeft je een aantal stappen om duurzame inzetbaarheid binnen je organisatie op een manier op te pakken die bij jullie past. Het geeft je ook handvatten om te bepalen wat je op pakt in welke volgorde.

Geen mens en geen organisatie is hetzelfde. Een kant-en-klaar recept om duurzame inzetbaarheid aan te pakken en gestalte te geven is er dus ook niet. De concrete vertaalslag geef je met en in je organisatie vorm. Daarbij integreer je duurzame inzetbaarheid zoveel mogelijk in de dagelijks praktijk en gebruik je bestaande instrumenten.