



Duurzame Inzetbaarheid en dialoog, een kunstje leren?

Duurzame Inzetbaarheid (DI) is al een aantal jaren in opkomst. Het wordt vaak gezien als modeverschijnsel of als containerbegrip. Is Duurzame Inzetbaarheid eigenlijk wel echt tastbaar te maken? Het antwoord op deze vraag is ja!

De basis ligt eigenlijk in de behoefte om meer te investeren in preventie en amplitie. Als organisaties de onderliggende succesfactoren van HR beleid centraal stellen, zullen de KPI's positiever uitvallen. Arbodiensten en verzekeraars acteren bijvoorbeeld al jaren voornamelijk op 'curatie' en dat leidt niet tot significant lagere verzuimcijfers.

Hoe komt het dat de lage verzuimcijfers niet dalen?

De reden daarvan is dat reguliere Arbodienstverlening niets toevoegt aan het zelflerend vermogen van organisaties. Daar zou juist de dialoog tussen leidinggevenden en medewerkers centraal moeten staan. Nu hoor ik u al denken... Weer een training gesprekstechnieken om leidinggevenden een kunstje te leren? Nee, leidinggevenden trainen in het voeren van een goede dialoog is breder dan een kunstje leren. Een goede dialoog kent de volgende drie ingrediënten:

1. Inzicht geven in en verbeteren van de competenties om een gesprek te voeren

2. Vertalen van de koers van de organisatie naar het inzetbaarheidsgesprek
3. Vertellen waar de organisatie de medewerker in kan faciliteren

Het laatste woord 'faciliteren' raakt de kern van de zaak omdat dit begrip lijnrecht tegenover eigenaarschap staat. De bedoeling is namelijk dat medewerkers eigen verantwoordelijkheid dragen en dat leidinggevendenden daar alleen bij faciliteren. Bovendien is de rol van het topmanagement essentieel. Zij zijn er om te inspireren, te ondersteunen en om leidinggevendenden mandaat te geven.

Collectieve ambitie?

De ideale dialoog tussen medewerker en leidinggevende gaat over persoonlijke ambities die passen binnen de collectieve ambitie van de organisatie. Duurzame Inzetbaarheid gaat over ambities en doelstellingen. Dat is niet soft maar keihard zakelijk. Het geeft ruimte voor gesprekken over energiebronnen en energielekken. En het biedt een haakje om daar samen balans in te vinden.

Waarom is dit allemaal zo belangrijk?

Nou.. tot 2039 stijgt de gemiddelde leeftijd van de Nederlandse beroepsbevolking. Dat is een grote uitdaging, zeker als je organisatie geen gezond verloop heeft en niet makkelijk goed opgeleide jonge medewerkers kan vinden. Bij een oudere populatie is de kunst van het faciliteren en eigenaarschap cruciaal om de organisatie gezond, vitaal en toekomstbestendig te houden.

Meijers biedt een aantal trainingen en concepten aan om HR managers hierbij te helpen. Denk bijvoorbeeld aan de online HR Masterclass over amplitie. Bij ons is maatwerk altijd mogelijk om Duurzame Inzetbaarheid op de agenda zetten voor de lange termijn. Neem contact op met Gary Damen voor meer informatie: g.damen@meijers.nl.