

De succesfactoren van Inzetbaarheid



1. Congruentie

Duurzame inzetbaarheid vereist een congruente verbinding tussen de langere termijn ontwikkeling van de organisatie (waar gaan we naar toe, wat is onze ambitie?) en de competenties die er in de toekomst van mensen wordt verwacht. Centraal hierbij staat eigenaarschap van medewerkers voor de eigen loopbaan. Faciliteiten, instrumenten, cultuur en leiderschap ondersteunen dit dynamische proces. Het 'inzetbaarheidsmodel' hiernaast geeft dit weer.

2. Concreet

Duurzame Inzetbaarheid is een abstract en veelomvattend begrip. De Qidos definitie van duurzame inzetbaarheid: mensen werken op een gezonde, productieve en gemotiveerde wijze waar ze willen en kunnen werken, binnen of buiten de organisatie. Het gaat over gezonde, gemotiveerde en competente medewerkers die een toegevoegde waarde leveren aan succes nu en in de toekomst. Het gaat om voortdurend met elkaar in gesprek te blijven en hierbij concreet te zijn in verwachtingen naar elkaar om op de lange termijn toegevoegde waarde te blijven leveren.

3. *Commitment*

Echt commitment is er als betrokkenen zich bewust zijn van de noodzaak om te veranderen. Vaak zijn er voldoende instrumenten aanwezig, maar worden deze pas gebruikt na de bewustwording dat er een instrument nodig is. Pas daarna ontstaat de intrinsieke motivatie om in beweging te komen en ander gedrag te vertonen om duurzaam inzetbaar te blijven. Commitment van het leiderschap is ook nodig: hoeveel tijd, geld en overige middelen zijn beschikbaar voor dit onderwerp?

4. *Coachend leiderschap*

Coachend leiderschap is de kritieke succesfactor bij duurzame inzetbaarheid. Leiders kunnen stimuleren door voortdurend aandacht te geven aan de ontwikkeling van medewerkers. Leidinggevend stimuleren hun teamleden om eigenaarschap te nemen voor hun eigen ontwikkeling. De volgende onderwerpen zijn een houvast voor coachen op inzetbaarheid:

Wees een rolmodel

Hoe geef ik zelf het voorbeeld?

Investeer in de relatie

Hoe ben ik echt in contact, hoeveel tijd neem ik om regelmatig in contact te zijn?

Geef richting

Welke verwachtingen t.a.v. toekomstig functioneren maak ik expliciet?

Faciliteer ruimte

Op welke manier zorg ik voor duidelijke kaders waarbinnen medewerkers vrijheid voelen en eigenaarschap nemen voor hun inzetbaarheid?

Bied ruggesteun

Wat kan ik verder bijdragen in het proces van de ander, hoe geef ik positief kritische feedback?

5. Cultuur

Vaak worden er 1 op 1 gesprekken gevoerd tussen medewerkers en leidinggevenden, terwijl de groepsdruk van medewerkers onderling juist beperkend is om te werken aan je duurzame inzetbaarheid. De groepsnormen en -waarden dienen ondersteunend te zijn om voortdurend te blijven ontwikkelen. Een groepsgerichte aanpak met interventies waarbij overtuigingen en aannames bespreekbaar worden gemaakt, kunnen ongewenste systemen in een groep doorbreken.

6. Communicatie

Ondersteunende communicatie via verschillende kanalen stimuleert het gesprek en de actie om voortdurend in beweging te blijven. Naast prikkelende statements is het belangrijk om te laten zien welk concreet gedrag nodig is. Dit kan door goede voorbeelden van medewerkers te etaleren. Ook is een overzicht van concrete ondersteuningsmogelijkheden een belangrijk aspect.

“Elke dag hetzelfde doen en betere resultaten verwachten is krankzinnig. Om op lange termijn toegevoegde waarde te creëren is het van belang dat je je ontwikkelt en op de juiste manier meebeweegt met verandering.”

– Albert Einstein



Meer weten over
inzetbaarheid?

Wij denken graag
met u mee.

Martijn de Wildt

martijn@qidos.nl

06 51 00 5207

www.qidos.nl