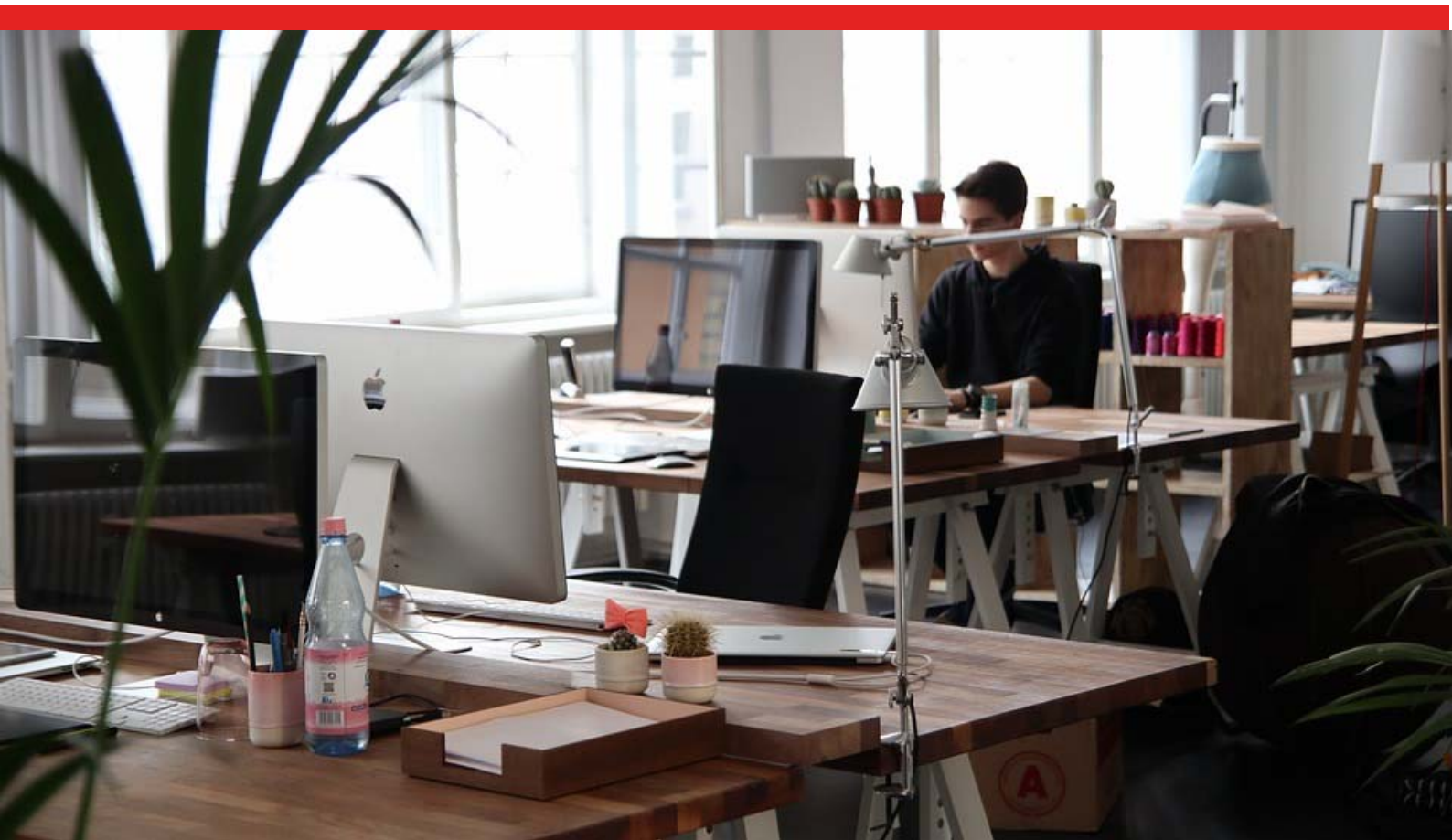


Hoe zit het met Duurzame inzetbaarheid in organisaties?



Vier vragen over

Duurzame inzetbaarheid

Wij van JOE zijn benieuwd naar het antwoord op de vraag hoe het met de Duurzame Inzetbaarheid is in organisaties. Daarom hebben we bezoekers op de Inzet Op Maat beurs op 20 en 21 november uitgenodigd deel te nemen aan ons onderzoek naar wat bijdraagt aan Duurzame inzetbaarheid in hun organisatie.

Voor ons is de essentie van duurzame inzetbaarheid dat mensen elke dag met plezier leven, werken en leren! We gaan nog een stapje verder, door te stellen dat jij er zelf verantwoordelijk voor bent dat het plezierige dag wordt! Door zelf de regie te nemen over je ontwikkeling en je functioneren, door persoonlijk leiderschap te tonen, word je de regisseur van je leven. En als je zelf de regie hebt, dan kies je toch voor dingen doen waar je blij en gelukkig van wordt?

De vier vragen

- 1** Wat ziet u in uw organisatie vooral bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers?

- 2** Wat ziet u in uw organisatie als belangrijkste belemmeringen voor duurzame inzetbaarheid?

- 3** Welke maatregelen worden in uw organisatie vooral toegepast?

- 4** Waar ziet u de meeste kansen voor het verbeteren van duurzame inzetbaarheid in uw organisatie?

Vraag 1

Wat ziet u in uw organisatie vooral bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers?

Veiligheid, Vertrouwen en Persoonlijk Leiderschap dragen volgens de deelnemers het meeste bij aan duurzame inzetbaarheid. Veiligheid wordt ervaren als het mogelijk is vragen te stellen, hulp te vragen, fouten toe te geven en een afwijkende mening te kunnen hebben. Bij vertrouwen gaat het om op elkaar kunnen rekenen, afspraken nakomen en onderling afstemmen. Persoonlijk leiderschap is het kennen van de eigen talenten en ambities en deze in kunnen zetten in de organisatie.

Gelukkig wordt in het grootste deel van de organisaties waar de deelnemers aan ons onderzoek werkzaam zijn, voldaan aan de basisbehoefte aan veiligheid en vertrouwen. Kijkend naar de behoeftepiramide van Maslov én de uitslag van het onderzoek dat Google heeft gedaan naar succesteams, is het voorzien in deze 2 behoeftes de belangrijkste onderlegger voor groei en ontwikkeling als persoon en dus ook als organisatie.

Van de 68 deelnemers geeft 70% aan dat Persoonlijk leiderschap de belangrijkste bijdrage levert. We hebben gedurende de beide beursdagen meerdere mensen gesproken die hun talenten in kaart hebben gebracht. Dat horen we graag, gezien onze missie dat door mensen inzicht te geven in wat hun talenten en drijfveren zijn, wij ze de mogelijkheid bieden hun eigen pad uit te stippelen en te bewandelen.

Daar gaat de Workshop Persoonlijk Leiderschap over; wat zijn jouw talenten én hoe zet jij die in de praktijk in? Want alleen ze kennen is niet voldoende, als je ze goed weet in te zetten gaat het je plezier en resultaat opleveren.

Vraag 2

Wat ziet u in uw organisatie als belangrijkste belemmeringen voor duurzame inzetbaarheid?

Dat er bij het inzetten van medewerkers te veel wordt gekeken naar de korte termijn resultaten, wordt als belangrijkste belemmering gezien.

Het strategisch inzetten van het aanwezige talent biedt de mogelijkheid om deze belemmering om te buigen naar een langere termijn oplossing. De wereld om ons heen verandert snel en het is voor organisaties van groot belang zich hierop aan te kunnen passen. Juist door goed in kaart te brengen welke talenten de medewerkers hebben en wat hun voorkeursgedrag is, kan snel geschakeld worden.

Als tweede belangrijke belemmering wordt aangegeven dat er sprake is van interpersoonlijke problemen zoals onvoldoende vertrouwen, openheid, botsende karakters en/of dubbele agenda's.

Het is onze ervaring dat het kennen van elkaars talenten en bijbehorende valkuilen, een grote bijdrage levert aan wederzijds begrip. Botsende karakters zijn vaak talenten aan de uitersten van dezelfde drijfveer die in elkaars allergie zitten. In een sterk team zijn de verschillen juist nodig om tot een optimale prestatie te komen.

Vraag 3

Welke maatregelen worden in uw organisatie vooral toegepast?

Veruit de meest toegepaste maatregel is Vitaliteits- en gezondheidsbeleid, goed voor het antwoord van ruim 50% van de deelnemers. Opvallend is dat maatregelen op Work Life Balance niet vaak worden toegepast, terwijl aandacht hieraan besteden voor werkgevers zeker de moeite waard is. In een artikel over werkgeversmaatregelen om je Work Life Balance te vergroten lezen we:

Werknemers die zich door hun werkgever gestimuleerd voelen om een goede Work Life Balance na te streven, voelen zich immers beter in hun vel en gaan zich op alle domeinen beter inzetten.

Cijfers geven aan dat deze werknemers:

- zich meer inzetten voor hun werk (94% in vergelijking met 81% van de mensen die niet gemotiveerd worden)
- zich meer gemotiveerd voelen (90% in tegenstelling tot 61%)
- hun doelstellingen bereiken (88% tegenover 77%)
- beweren voldoende vrijheid te krijgen in hun job (89% in tegenstelling tot 60%)
- zich thuis voelen op het werk (93% tegenover 64% van de niet-gestimuleerde werknemers)
- Bovendien zorgt het ook voor een sterkere band met de organisatie (89%, terwijl dat maar 62% is bij werknemers die niet aangemoedigd worden).

Vervolg vraag 3

Een leven lang leren is al vaak onderdeel van de gesprekscyclus blijkt uit de gegeven antwoorden, maar dat leren gebeurt nog niet zo vaak op basis van een persoonlijk ontwikkelbudget.

Terwijl werknemers die goed weten wat ze nodig hebben om lekkerder in hun vel te zitten en hoe ze hun functie optimaler kunnen vervullen, meer waarde toevoegen aan de organisatie dan medewerkers die dat niet weten.

Onze ervaring is dat medewerkers pas echt de regie kunnen nemen als ze weten wat hen drijft, wat hun talenten en ambities zijn.

Vraag 4

Waar ziet u de meeste kansen voor het verbeteren van duurzame inzetbaarheid in uw organisatie?

Op deze open vraag zijn de gegeven antwoorden samen te voegen tot de volgende kansen:

- Het opnemen van Duurzame Inzetbaarheid in het integrale en lange termijn beleid.
- Open en duidelijke communicatie vanuit de top de organisatie in, binnen en tussen team en tussen leidinggevende en medewerkers.
- Van onder uit de organisatie meer aandacht voor talent, motivatie, en inzetbaarheid van medewerkers.
- Bewustwording, zelfstandigheid, zelfredzaamheid, zelfregie, zelfreflectie vergroten bij medewerkers.
- Laat mensen doen waar ze goed in zijn en wat ze leuk vinden!

Hoe benut je de kansen?

Organisaties vergroten de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers wanneer ze de organisatiedoelen heel concreet vertalen naar het gewenste gedrag dat nodig is om die resultaten te bereiken en dat te matchen met de ambities en het voorkeursgedrag van de medewerkers:

- Het concreet maken van de te bereiken resultaten versterkt het gevoel van impact:
Zo draag ik bij aan de organisatiedoelen.
- Het benoemen van het gewenste gedrag geeft structuur en vertrouwen:
Dit verwachten we van elkaar.
- Het bij elkaar brengen van de persoonlijke ambities en organisatiedoelen geeft betekenis:
Zo bereik ik mijn ambities.
- Het kennen van elkaars voorkeursgedrag en valkuilen geeft veiligheid:
Er is ruimte voor mijn eigenheden en mijn inbreng worden gewaardeerd.

JOE begeleidt mensen en organisaties hiermee, in combinatie met het verbeteren van de samenwerking en het vestigen van persoonlijk leiderschap. We maken gebruik van de TMA methode voor talentmanagement, een praktische portal met online assessments en tools waarmee organisaties efficiënt en stapsgewijs hun resultaten verbeteren én de medewerkers duurzaam inzetbaar maken.

Meer weten? Neem contact met ons op, of klik hieronder op een van de brochures

[Talentmanagement](#) en [Talenten en Motivatie Analyse methode.](#)

JOE, Jouw Ontwikkeling Eerst
info@jouwontwikkelingeerst.nl

www.jouwontwikkelingeerst.nl
www.facebook.com/JouwOntwikkelingEerst/

