

# DUURZAME INZETBAARHEID: HOE KOMEN WE DAAR?

In het vorige artikel introduceerden we het belang van gezonde organisaties en duurzame inzetbaarheid. Dit vooral aan de hand van bekende vraagstukken over personeelstekort, verzuim en marktontwikkeling. Als je dan eenmaal als bedrijf hebt besloten het pad naar duurzame inzetbaarheid te willen bewandelen volgt de vraag “Waar beginnen we?”. Hiervoor nemen we je graag mee naar Fase 2: Visie en plan van aanpak. In deze fase gaan we op zoek naar de kern, doelen en ambities van de organisatie, wat het bedrijf wil bereiken en welke tools daarvoor nodig zijn.

## GEEN ACTIE ZONDER PLAN

Als bedrijf wil je vaak zo snel mogelijk over tot actie; dat is begrijpelijk. Maar dan moet je wel weten waar je naartoe werkt. Een actie zonder plan werkt namelijk niet. Dit doe je door het concretiseren van doelstellingen (fase 2). Door inzicht te hebben waar écht de belangrijkste aandachtspunten en kansen liggen, behaal je ook het snelste resultaat. Zo heb je gelijk duidelijk welke tools en acties er nodig zijn om de doelen te behalen.

Veel organisaties starten met initiatieven gebaseerd op succesverhalen van andere organisaties of omdat het gevoelsmatig goed zou werken. Je moet hierbij oppassen dat je geen warboel aan initiatieven creëert die niet meer samen een doel vormen of bij een strategie passen. Voorkom dus dat je overbodige dingen gaat doen en onnodig duur uit bent.

## SAMENHANG TUSSEN VISIE, STRATEGIE EN DOELSTELLINGEN

Doelstellingen stellen is één ding, maar voor de haalbaarheid moeten ze passen binnen de visie en strategie van een bedrijf. Deze vormen het framework waarop we kunnen bouwen naar de juiste aanpak voor inzetbaarheid.

Grote organisaties hebben hun visie en strategie al uitgestippeld; de grote lijn staat. Het probleem zit in het feit dat deze vaak nog onvoldoende zeggen over de inzetbaarheid van de medewerker. De doelstellingen doen dat wel. De vraag is dan “Hoe sluiten onze doelstellingen en visie op elkaar aan?” en “Hoe kunnen we via onze strategie deze einddoelen bereiken?”

Bij kleine bedrijven (mkb) is dit lastiger. Visie en strategie zijn namelijk niet compleet aanwezig binnen kleine bedrijven; laat staan dat ze vanuit hier een vertaling hebben gemaakt naar duurzame inzetbaarheid. In dit geval kijken we eerst naar het specifieke vraagstuk en proberen we vanuit hier de grote lijnen van het bedrijf in kaart te brengen. Wat wil je bereiken? Welke thema's komen hierin voor? En hoe vertaal je dit naar een algemene visie?

## IN DE PRAKTIJK

Hoe je duurzame inzetbaarheid behaalt, verschilt per bedrijf. Bij Inhealth en VIT maken we een specifiek onderscheid tussen grote organisaties en mkb's.

Bij grote organisaties willen we onder andere antwoord op de volgende vragen:

- Wat houdt de strategie en het beleid in?
- Wie is verantwoordelijk voor het management & leiderschap?
- Wat is de doelgroep? En hoe is de bedrijfscultuur?
- Hoe is de communicatie opgezet?
- En wat houdt het verandermanagement in?

Dit is de basis. Vanuit hier kijken we hoe de doelstellingen van de organisatie gerealiseerd kunnen worden en welke handelingen en tools nog missen om dit effectief te kunnen doen.

Bij mkb'ers werken we vanuit het concrete vraagstuk (de basis) van het kleine bedrijf. De kunst is om vanuit het vraagstuk terug te redeneren naar waar een bedrijf voor staat. Vanuit daar kunnen stappen genomen worden om uiteindelijk een basisstructuur op te zetten voor duurzame inzetbaarheid.

Veel enthousiasme binnen je organisatie zorgt er vaak voor dat je zo snel mogelijk praktisch aan de slag wilt. Onze tip: begin een stapje terug. Werk vanuit de strategie naar de aanpak, maar houdt te alle tijden dat enthousiasme aanwezig.

**Maarten Jan Stam**

[maarten-jan@inhealth.nl](mailto:maarten-jan@inhealth.nl) - [www.inhealth.nl](http://www.inhealth.nl)

**Sandra Engelbertink**

[s.engelbertink@vitmkb.nl](mailto:s.engelbertink@vitmkb.nl) - [www.vitmkb.nl](http://www.vitmkb.nl)

