BORGEN VAN DUURZAME INZETBAARHEID

BORGEN

De afgelopen maanden hebben Maarten-Jan Stam (Inhealth) en Sandra Engelbertink (VIT) de eerste drie fases van een vijf-fasen-plan toegelicht op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In deze bijdrage is er aandacht voor de vijfde stap: borgen.

WAAROM IS BORGEN ESSENTIEEL?

Een veel gemaakte fout bij verbeter- of verandertrajecten is denken dat je plan is afgerond bij de oplevering. Vaak wordt er verwacht dat de eerste successen vanzelf doorwerken, maar de overgang van verandering naar borging is helaas niet zo gemakkelijk. Borgen is het aanbrengen van continuïteit door nieuwe processen en activiteiten op een geleidelijke manier te integreren in de organisatie. Het succes van een verandering hangt in grote mate af van goede borging.

VOORWAARDEN VOOR SUCCES

Hoe kun je het borgen van een inzetbaarheidsplan garanderen? Drie voorwaarden zijn van belang bij goede borging.

1. Draagvlak creëren

Veel veranderingen mislukken omdat er sprake is van weerstand bij medewerkers en een gebrek aan draagvlak. Kijk daarom goed naar de invloed van de gekozen verandering op structuren, systemen en dergelijke op de organisatiecultuur. Maak gebruik van bestaande kanalen en processen, maar ga het wiel vooral niet opnieuw uitvinden. Zorg dat jouw gekozen verandering zo goed mogelijk 'eigen' kan worden gemaakt.

2. Vertrouwen creëren

Maak de verandering concreet, haalbaar en klein Veel mkb-organisaties hebben behoefte aan een concreet en praktisch verbeterplan, maar niet een plan dat in beton is gegoten. Tijdens een verandertraject wijzigen er altijd onderdelen. Zorg dat je in een kort tijdsbestek resultaten kan boeken, zodat er vertrouwen ontstaat. Door met kleine stapjes in de goede richting te bewegen maak je meer indruk. Zorg dus voor een wendbaar plan met een flexibele strategie en formuleer heldere doelstellingen. Een plan dat niet tastbaar is of te abstract is, is gedoemd te mislukken.

3. Kennis overdragen

Kennisoverdracht is cruciaal voor verandering. Leer de klant om het zelf te doen. Dit gaat bijvoorbeeld niet alleen over een training aanbieden rondom verzuimgesprekken, maar ook om het aanbieden van tools en handvatten om het gesprek met medewerkers te begeleiden. Deze persoonlijke aandacht zal zich op lange termijn terugverdienen. Een tevreden klant is een blijvende klant. Zorg dat ze ambassadeurs worden van jouw organisatie.

BIJ WIE LIGT DE VERANTWOORDELIJKHEID?

Borging ligt te allen tijde bij de organisatie zelf. Een veelgemaakte fout is dat hiervoor slechts één persoon verantwoordelijk wordt gesteld. Niet alleen de hr-afdeling, maar iedereen moet snappen wat het is, waar het over gaat én moet zich daar ook in herkennen. Borging begint met draagvlak en dat bereik je door alle partijen te betrekken. Betrek de medewerkers in de veranderingen en vergroot daardoor de kans dat je visie gedragen wordt. Betrokken medewerkers zijn de motor van je veranderplan.

Met ons van gedachten wisselen? Neem vrijblijvend contact op.

MAARTEN JAN STAM (INHEALTH)

maarten-jan@inhealth.nl - www.inhealth.nl

Maarten Jan Stam is gezondheidswetenschapper, bedrijfskundige en initiatiefnemer van Inhealth. Inhealth is een creatief bureau dat het grootbedrijf helpt rondom vitaliteit, gezondheid en inzetbaarheid. Inhealth verbindt deze thema's met de strategische ontwikkeling van organisaties.

SANDRA ENGELBERTINK (VIT)

s.engelbertink@vitmkb.nl - www.vitmkb.nl

Sandra Engelbertink is mede-initiatiefnemer van VIT en managing consultant. Ze heeft 9 jaar gewerkt als hr-adviseur en programmamanager en is bekwaam binnen alle aspecten van het hr-vakgebied. VIT is hét bureau dat in de mkb-wereld bekend staat als een kwalitatief en onafhankelijk bureau dat organisaties toekomstbestendig maakt aan de hand van thema's als vitaliteit, inzetbaarheid en tevredenheid.