



Marieke Bach, Adviseur Duurzame Inzetbaarheid

VAN VIJAND NAAR VRIEND

Is het zo slecht gesteld met thema's als vitaliteit en duurzame inzetbaarheid dat sommige bedrijven er een vijand van hebben gemaakt? Onbedoeld helaas wel. Niet alleen verlaagt dit de waarde van de thema's, het maakt het ook tot een bron van stress. Jammer en onnodig in mijn ogen. Benader vitaliteit en duurzame inzetbaarheid als vriend. Dat is leuker, effectiever en geeft positief resultaat. Maar hoe maak je een vriend van de vijand?

HET ONTSTAAN VAN DE VIJAND

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Welke beslissing je hierover binnen een organisatie ook neemt, om succes te boeken heb je jouw werknemers nodig. Zij gaan er uiteindelijk mee aan de slag. Dat zij erachter staan, is dus essentieel. Is er weinig informatie en wordt nieuw beleid 'over de schutting gegooid', dan komt al gauw de vijand in zicht. Vooral als er ook nog 'vreemden' op de werkvloer verschijnen die dit beleid 'wel even gaan invoeren'. Ruimte om grenzen aan te geven of persoonlijk leiderschap in te zetten, is er niet. De hakken gaan in het zand en er komt weerstand. Veroorzaakte spanning resulteert in minder werkplezier, meer ziekteverzuim en daardoor hogere werkdruk. Voeg hieraan toe het vitaliteitsonderzoek dat werd opgelegd, maar dat erg magere follow-up kende en de vijand heeft zich stevig verankerd in de organisatie. Een bevestiging van de heersende overtuiging dat 'vitaliteit en duurzame inzetbaarheid alleen maar geld kost en weinig oplevert'. Terwijl dit absoluut niet klopt.

ZO WERKT EEN VRIEND

Gelukkig zijn er veel organisaties die vooraf ook niet weten wat vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zal brengen. Met een open mind en enkele hoofdkaders gaan zij van start. Bijvoorbeeld: 'Ik ga mijn teamleiders vragen het thema te bespreken met hun teamleden.' Vooraf inventariseren zij welke beleving er heerst, hoe ze er nu al mee omgaan en waar behoefte aan is. Een uitgangspunt met ruimte voor het ontstaan van openhartige interacties. Een route met een langere aanlooptijd, maar het voordeel dat mensen voor zichzelf een mening kunnen vormen. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid kan zo een vriend worden.

ZO GROEIT DE VRIENDSCHAP

Vanuit de directie helder zijn over waarom je er aandacht aan besteed en welk doel je ermee hoopt te bereiken, helpt werknemers om vitaliteit en duurzame inzetbaarheid minder als een bedreiging te zien. Dit verlaagt de drempel om eventuele bezwaren te bespreken. Wat goed werkt, is met kleine activiteiten starten zoals samen lunchwandelen of workshops over voeding, stresshantering of werkvermogen aanbieden. Laat werknemers ook meedenken. Met alle bevindingen ontwikkel je dit door tot beleidskeuzes.

HET OMSLAGPUNT

...is het besef bij directie en HR dat investeren in vitaliteit en duurzame inzetbaarheid goed uitpakt in samenwerking met werknemers. Door er positief en laagdrempelig over te communiceren en het thema toegankelijk te maken. Dat werknemers beter inzetbaar worden, met minder ziekteverzuim en verloop is wat je wilt bereiken, toch? Beschouw aandacht geven aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid dus liever als een vriend waarmee je een prettige, langdurige relatie wilt opbouwen. Want met vijanden bereik je zelden iets moois.

www.mariekebach.nl