

## Beleidsadvies Inzetbaarheid

### *Inleiding*

Een goed functionerende organisatie bestaat bij de gratie van goed functionerende medewerkers. De belangrijkste rol van de werkgever is er voor te zorgen dat medewerkers in staat gesteld worden om hun werk duurzaam uit te voeren. Dat vraagt niet alleen om goede arbeidsomstandigheden, maar ook om doorlopende aansluiting bij de veranderende motieven van medewerkers die zich ontwikkelen.

### *Duurzaam werk*

Duurzaam werk is de uitkomst van het inzetbaarheidsbeleid. Of medewerkers hun werk willen en kunnen blijven uitvoeren hangt niet alleen af van de werknemer, maar vooral ook van de werkgever. Naarmate die beter weet aan te sluiten bij de ontwikkeling van capaciteiten en ambities van werknemers zal de motivatie van medewerkers voor duurzame inzet groter zijn. En de bijdrage van de medewerker wordt beter en langer benut voor de doelen die de organisatie nastreeft. Het lijkt een individuele kwestie maar de organisatie van duurzaam werk draait om beleid.

### *Beleid*

Als het verzuim of het verloop in de organisatie te hoog is ligt dat niet aan de medewerkers, maar aan de organisatie die doorwerken blijkbaar minder aantrekkelijk maakt dan tijdelijk of structureel stoppen met werk. Dat is echt jammer want over het algemeen willen medewerkers werk uitvoeren waar ze goed in zijn en wat behapbaar is, niet te veel en niet te weinig, waar ze waardering voor krijgen, met goede en leuke collega's; werk dus dat ze kunnen volhouden. Beleid is beter naarmate het meer verleidt tot aanwezigheid, inzet en initiatief, gericht op werkresultaat, goede samenwerking, zonder overbelasting en van goede kwaliteit.

### *Onderzoek en advies*

Om zicht te krijgen op de actuele beleidsvoering wordt onderzoek verricht aan de hand van de documenten (welke woorden worden gebruikt in beleidsstukken en tot welk gedrag nodigt dat uit), de percepties (ervaringen van medewerkers, leidinggevend en andere betrokkenen) en de cijfers (verzuimanalyse). De inzichten worden geanalyseerd aan de hand van de modellen uit de Methode IK<sup>®</sup>. De conclusies die daaruit voortvloeien worden vertaald in een advies over beleid (visie, uitgangspunten en toepassing), protocol (procedures bij dreigende uitval) en leiderschap (processen in de arbeidsrelatie).

### *Het resultaat*

Het resultaat is beleid dat verleidt tot aanwezigheid in plaats van verzuim, gesprekken worden gevoerd over ambities en mogelijkheden in plaats van beperkingen en weerstand en er is aandacht voor amplitie en preventie, of oplossingen als uitval onvermijdelijk was. Het beleid wordt vastgelegd in

een document met bijbehorend protocol ziekteverlof, voorzien van aanbevelingen over de implementatie. De documenten worden ter besluitvorming overgedragen aan de opdrachtgever.

#### *Aanpak*

De opdrachtgever zorgt in overleg met Huib voor de communicatie in de organisatie. Er wordt een contactpersoon aangewezen voor afstemming tijdens het onderzoeksproces en informatiebronnen worden beschikbaar gesteld om het onderzoek te kunnen uitvoeren, zoals:

- Aanlevering van relevante documenten.
- Toegang tot de verzuimcijfers.
- Contacten met sleutelfiguren voor de interviews.

Het onderzoek vindt plaats op basis van de informatie die hieruit naar voren komt. Conceptteksten worden tussentijds teruggelinkt bij de bron (bijvoorbeeld tekst naar aanleiding van interviews) en uiteindelijk toegepast in het beleidsadvies. Volgens planning en in overleg wordt het beleidsadvies beschikbaar gesteld aan de opdrachtgever en toegelicht in een presentatie. Het is tot slot aan de opdrachtgever om een besluit te nemen over het voorgestelde beleidsadvies.

#### *En dan?*

Het beleidsadvies is voorzien van aanbevelingen. De verwachting is dat medewerkers beter, met meer motivatie en langer inzetbaar zijn als de aanbevelingen worden opgevolgd. Het leidt tot duurzaam werk zonder houdbaarheidsdatum. Dat is goed voor de werknemer én de werkgever. Desgewenst kunnen aansluitend aan de adviesopdracht afspraken worden gemaakt over (ondersteuning bij) de implementatie, de toepassing en de uitvoering van het advies. Deze werkzaamheden maken geen onderdeel uit van het beleidsadvies, maar worden separaat afgesproken in een nieuwe opdracht indien gewenst.

#### *Meer weten?*

Neem voor meer informatie contact op met Huib Veldman, Arbeidskundig Adviseur:

- tel.nr. 06 22383367
- [info@vanharteveld.nl](mailto:info@vanharteveld.nl)