



Medewerkers van Binder Groenprojecten in dialoog met de gebiedsmanager van een woningbouwvereniging.

Duurzame inzetbaarheid en de toekomst



Wie deelnam aan de slotbijeenkomst van het project Duurzame Inzetbaarheid (DI) herinnert zich wellicht het begrip 'wendbaarheid'. Juist omdat we niet altijd of precies weten wat de toekomst ons brengt aan vraagstukken, is het van belang dat medewerkers kunnen 'meebewegen'. In veel branches noemt men dit 'Agile werken': vlot, wakker en alert aan de slag is het devies. Duurzame inzetbaarheid is dus vooral: personeel in staat stellen met welke verandering dan ook mee te bewegen.

Tekst: Natasja van Voorst (projectleider, adviseur en trainer), beeld: Xtensys

Hoe? Door medewerkers te laten ervaren dat veranderingen normaal zijn, vooruitgang brengen én positief zijn. Bijvoorbeeld door de samenstelling van teams regelmatig te (laten) wisselen of ze te betrekken bij de bedrijfsvoering. Twee deelnemers aan het project vertellen hoe zij dat in hun bedrijf doen.

Blijven binden

Sjerp Bouma, directeur bij Outlook Groenprojecten: "Het is niet meer zo dat je ervan uit kunt gaan dat iemand bij je blijft werken. Een werknemer moet echt voor je kiezen en dat blijven doen. Aan ons de opdracht aantrekkelijk genoeg te zijn om te blijven binden. Ik zie dit beslist niet als vanzelfsprekend. Gelukkig ben ik altijd al positief geweest en gericht op maakbaarheid: niet sturen op wat niet gaat, maar onderzoeken wat zich kan ontwikkelen. Ik geef dat altijd een kans. In wat we bieden aan onze mensen sluiten we aan bij levensfasen.

Zo vragen we aan jongere nieuwkomers direct waar ze zichzelf over vijf jaar zien. We leggen dit contractueel vast, inclusief de salarisontwikkeling die daarbij past. We spreken continu over de voortgang naar dit doel (anders dan een traditioneel moment te kiezen voor functioneringsgesprekken). We merken dat dit enorm motiverend en verhelderend werkt. We spreken over competenties. Zelfkennis en samen-op-gaan zijn voor mij leidend. Via training, coaching en onderlinge uitwisseling ervaren we dagelijks hoeveel er te leren valt, ook ván elkaar. In mijn bedrijfsvoering leg ik openlijk de situaties voor waarin we tegen grenzen aanlopen of voor verrassingen staan. Ik daag iedereen uit mee te denken en vergroot de betrokkenheid en samenwerking. Iedereen groeit in zo'n proces."

Inclusieve organisatie

Rob Luyk, adjunct directeur van Binder Groenprojecten: "Wij sturen op drie pijlers: Vakmanschap, Vertrouwen en Verbinding. Daarnaast werken we met elkaar aan een inclusieve organisatie. Dat betekent dat we wat buiten de organisatie speelt, naar binnen halen. Zoals de effecten en betekenis van de participatiesamenleving: we geven een plek aan mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Al hangt er 'buiten' het

Meer informatie

Dit was het laatste artikel in een serie van vier inspirerende artikelen over Duurzame Inzetbaarheid. Het dashboard DI op www.inzetbaarheidhoveniers.nl geeft achtergrondinformatie, tips en tools. Maatwerk is essentieel. Wat past bij u en uw medewerkers?

Vragen?

Stuur een e-mail naar beleidsmedewerker Ingrid Sangers: i.sangers@vhg.org.

Lezen over MVO? Kijk op <https://mvonederland.nl/wat-mvo>

label 'doelgroep' aan, we zien iedereen in zijn kwaliteiten en benutten deze optimaal, met de focus op die pijlers. Het vraagt heel eigen, nieuwe kwaliteiten van het team om deze diversiteit tot eenheid te maken. Maar het lukt en het werkt!"

MVO-thema's

Binder Groenprojecten werkt aan het vinden van de passende balans in het combineren van werk en privé (zorg voor ouders, iets betekenen voor de sport, verenigingen of verbanden in en om het gezin). Luyk: "We halen de thema's van MVO bewust de Binder-organisatie in. Zo nodigen we opdrachtgevers en specialisten uit die vertellen over hun waarden en belangen, zoals (sociale) veiligheid in het werkveld. Op de buitenruimteprojecten zijn die waarden en belangen heel bepalend. De medewerkers moeten die kunnen vóe-

len. Zo iets verrijkt en vergroot de eigenwaarde en het toekomstig vakmanschap. We geven hier actief, met elkaar, invulling aan. Voor de juiste stappen spreken we met onze operationele medewerkers. De focus is een doorlopende werk- en leerlijn voor alle medewerkers: een gedeelde verantwoordelijkheid van het management en de medewerkers."

Start klein

Voor de toekomst gelooft Luyk er in dat als je met open blik naar buiten blijft kijken en dit vertaalt naar wat dat van jouw organisatie vraagt, je flexibel en 'duurzaam fit' blijft. "Start klein, bouw uit en blijf bouwstenen toevoegen. Duurzame Inzetbaarheid is voor Binder een drager in het organiseren, een doorgaand proces. Wij (h)erkennen die uitdagingen vroeg en werken er met alle belanghebbenden aan!" ■

