

AFSLUITING

MKB TEAM 5 / 2019 MAGAZINE



LOUIS PETERS:
IN VIER
JAAR
CULTUURVER-
ANDERING

MEER
RENDEMENT
OP
MENSELIJK
KAPITAAL

LEER
VAN
INSPIREREND
VITALE
BEDRIJVEN

DUURZAME
INZET-
BAARHEID
IN VIJF
STAPPEN

MKB
Nederland

duurzameinzetbaarheid

DUURZAME INZETBAARHEID LEVERT WERKGEVER EN WERKNEMER WINST OP

MENSELIJK KAPITAAL

De 'softe' kant van het ondernemerschap is de kant waar de meeste winst te behalen valt. Duurzame inzetbaarheid levert werkgever en werknemer winst op. De markt van externe HR-coaches en MKB-raadgevers is dan ook sterk in beweging, al hebben de processen vooral tijd nodig.

Een eigentijdse kijk op de werkelijkheid, dat is wat de alsmaar veranderende markt vraagt van ondernemers. Paul Jansen van Kernbaar weet er als MKB-coach over mee te praten. De ontwikkeling gaat niet heel snel. „Duurzame Inzetbaarheid is nog redelijk onontgonnen gebied. Veel werknemers binnen het MKB hebben nog de overtuiging dat ze heel hard moeten werken, tot ze omvallen. Dat is niet gezond. Het besef is nog niet helemaal doorgedrongen dat ze langer en gezonder door moeten werken vanwege de veranderende wetgeving en de oprukkende pensioenleeftijd. Door discussie daarover in alle openheid te voeren, kun je duurzame in-

zetbaarheid wel een boost geven. De vraag is: over welke vrijheid versus verantwoordelijkheid hebben we het dan? Hoe ziet dat er dan uit? Stap voor stap verschuift de verantwoordelijkheid voor gezond blijven werken van overheid naar werkgever en werknemer. Neem in meerdere gesprekken medewerkers daarin mee. Geef hen ook verantwoordelijkheid hiervoor.” Jansen gebruikt diverse modellen om de werknemers naar zichzelf te laten kijken, bijvoorbeeld mijnpositievegezondheid.nl, een tool om inzichtelijk te maken waar jij specifiek behoefte aan hebt.. „Een mooi model om eens even het hele spectrum te doorlopen. Het is mooi ontdekkingen te doen en met elkaar te delen. Ik geloof in de dynamiek van het groepsproces. Je hebt altijd early adopters die het snel en graag doen, een groep die het helemaal niet ziet zitten en een middengroep. Met die laatste groep is het leuk werken aan bewustwording.



Doorkrijgen wat je zelf doet en kunt doen. Herhalen blijft ook belangrijk, in alle openheid. Ik hou bij mijn klanten wel de vinger aan de pols, maar uiteindelijk doen ze het zelf.”

AUTORITEITSPROBLEEM

‘Ik bepaal zelf wel of ik een autoriteitsprobleem heb’. Deze omdenkspreuk van Berthold Gunster toont het spanningsveld binnen organisaties. Nienke van Dijk, extern HR-adviseur en coach kan daarover meepraten: „Ik herken dat bij werknemers. Niet iedereen zit te wachten op ‘hoe het moet’, mensen voelen zich dan betutteld. Mag een kroketje bij de lunch? Moet je verplicht sporten? De autonomie van een werknemer is belangrijk, daardoor floreert hij of zij namelijk ook. Het beste begin is de nulmeting: neutraal de stand van zaken in kaart brengen, in een veilige setting. De resultaten delen we met het hele bedrijf. Bij één van mijn klanten hebben we vervolgens samen met medewerkers en directie gebrainstormd over mogelijke richtingen en oplossingen. Zo creëer je draagvlak.”

Het klinkt te mooi om waar te zijn: draagvlak creëren en medewerkers die mee willen doen. „Het kan, als je de voorwaarden schept. De directie moet zichzelf ook een spiegel durven voorhouden. Het is altijd ‘hand in eigen boezem’, niet soms. Erkennen waar je niet goed in bent. Als jij zelf geen voorbeeldgedrag vertoont, volgt die werknemer echt niet. Dat vraagt allemaal wel om een veilige omgeving: goede communicatie en momenten creëren. Je krijgt alleen eigenaarschap bij je werknemer als het tweerichtingsverkeer is.”

MARKTWERKING

De markt van vraag en aanbod in duurzame inzetbaarheid is volgens van Dijk nog niet echt op stoom. „Als ik bij bedrijven aanhaak, is er veelal al een probleem. Uitval door ziekte, of een reorganisatie. Actie volgt pas als ze het echt voelen in de portemonnee. Mensen zijn niet uit zichzelf geneigd van een zeven een negen te maken, maar als het een vier is... Ja, daar heb je last van.” Het zou beter zijn als werkgevers en werknemers eerder aan de bel trekken. „Het moet geen ‘moetje’ zijn. Niet

‘DOE MIJ MAAR
EEN COACH!’

zoals het jaarlijkse functioneringsgesprek, waar iemand dan even snel wat invult, omdat het moet. Dat heeft geen enkele zin en creëert geen vertrouwen. Ik doe nu ontwikkelgesprekken bij een klant, Charlie Temple, een keer per kwartaal. Het is een check-in. ‘Hoe ervaren je het, wat gaat goed, wat kan anders?’ Zo zie je eerder aankomen dat er iets aan de hand is met iemand. Dan kun je daar eerder op ingaan. Je medewerker is je kapitaal, dat gaat keihard over geld. Ga daar zorgvuldig mee om, dan vermenigvuldigt het zichzelf.



GEEN
BLAUWDruk



OMVANG & CULTUUR
ALS
BEPALENDE FACTOREN



WERKEN VANUIT



LEER JE
MEDEWERKERS
ECHT
KENNEN..



..EN WEES POSITIEF EN
MEDEWERKER
GERICHT



ALLES WAT
AANDACHT KRIJGT..



HET EEUWIGE
GEVECHT



INTEGRALE AANPAK

Cartoon Flos Vingerhoets

COLOFON TEAM MAGAZINE IS EEN UITGAVE VAN MKB-NEDERLAND. OP DE ARTIKELEN EN BEELDEN RUST AUTEURSRECHT.

Contactpersonen Iris Schuitemaker: schuitemaker@vnoncw-mkb.nl, Louis Peters: peters@vnoncw-mkb.nl en secretariaat: 070-3490138

Redactie Miranda Coehoorn, Teun Ceelen, Flos Vingerhoets, Sandra van den Nieuwenhof **Vormgeving** Ingrid Sijmons