

Feedback: de sleutel tot duurzame inzet

Weten medewerkers of er binnen hun organisatie behoefte blijft aan hun talenten en competenties? Vaak niet. HR moet leidinggevenden stimuleren om hier meer feedback op te geven.

Tekst Christel Logemann



Vaak wordt gedacht dat het volgen van een opleiding of het doorgroeien naar een andere functie de beste manier is om te werken aan duurzame inzetbaarheid. Het nemen van dergelijke grote stappen is echter niet per se nodig. Sterker nog: veel medewerkers kunnen binnen hun huidige functie een start maken met het vergroten van hun duurzame inzetbaarheid.

Goede feedback van de leidinggevende is daarbij de sleutel. Die leidinggevende moet kritisch durven kijken naar de talenten en competenties van de medewerker. Zijn die houdbaar voor de toekomst? Leidinggevendenden moeten het lef hebben daarover in gesprek te gaan met hun medewerkers.

En als die competenties niet benut worden: hoe kan een medewerker zich dan verder ontwikkelen? Biedt de huidige functie ruimte om te groeien, om nieuwe ervaringen en competenties op te doen? Vaak wel. De leidinggevende en de medewerker kunnen daar samen een plan voor opstellen. De leidinggevende vergroot zo, zonder extra investering, duurzame inzetbaarheid van zijn medewerker

Cultuur van feedback

De grote vraag is natuurlijk hoe HR deze rol van de leidinggevendenden kan ondersteunen. Dat kan natuurlijk door formele procedures over het geven van feedback te ontwerpen. Maar procedures kosten inspanning en tijd, en leveren niet altijd het gewenste resultaat op.

Gelukkig kan het eenvoudiger. Stimuleer bijvoorbeeld als HR-manager dat bij het evalueren van projecten ook wordt gekeken naar de bijdrage die individuele medewerkers hebben geleverd. Met dat soort kleine maatregelen kan je bouwen aan een

cultuur van feedback in je organisatie. Bij het bevorderen van feedback is het natuurlijk ook belangrijk om als HR het goede voorbeeld te geven. Vraag ook zelf eens om feedback van anderen. Dat scherpt je zelfinzicht, en dat is goed. Want organisaties en werkzaamheden veranderen voortdurend, en iedere werknemer doet er goed aan zich steeds te ontwikkelen. Ook de HR-manager, want het vak van HR zal over een paar jaar anders zijn dan nu. Organisaties vragen zich verder vaak of het mogelijk is om een gezonde leefstijl van medewerkers te bevorderen. Het antwoord is 'ja'. En dat kan veel opleveren, want in wetenschappelijke onderzoeken wordt duurzame inzetbaarheid in verband gebracht met mentale en fysieke vitaliteit.

Ondersteuning

Natuurlijk is een gezonde leefstijl heel privé: als werkgever mag je geen inbreuk maken op het privéleven van je medewerker. Een 'gezonde leefstijl' verschilt ook van persoon tot persoon. Iedere medewerker maakt zijn eigen keuzes: de een wil misschien meer bewegen, de ander gezonder eten, gewicht verliezen of stoppen met roken.

Gelukkig hebben al die verschillende medewerkers één ding gemeen: ze willen zich allemaal gezond voelen. En dat biedt je als werkgever genoeg aanknopingspunten om ondersteuning te bieden.

Uit een eenvoudige vragenlijst over gezond gedrag blijkt bijvoorbeeld al snel aan welke punten de medewerker zelf wil gaan werken. De kunst is om dan ondersteuning te bieden bij de start én bij het vervoltraject. Want het nieuwe, gezonde gedrag moet worden geïntegreerd in het leefpatroon van de medewerker: volhou-

den is de kunst. In beide gevallen - het geven van feedback en het bevorderen van een gezonde leefstijl - ligt de bal bij de leidinggevende en HR. Natuurlijk hebben medewerkers zelf ook een verantwoordelijkheid om duurzaam inzetbaar te blijven. Bij trajecten rond duurzame inzetbaarheid is het goed om medewerkers bijvoorbeeld te adviseren om zelf ook feedback te vragen in hun privéomgeving. Want mensen die dicht bij je staan, zien doorgaans heel scherp waar jij goed in bent en waar jij gelukkig van wordt.

Niet op netvlies

Maar het onderwerp duurzame inzetbaarheid staat, in het algemeen, toch niet zo op het netvlies van medewerkers. Zij zien er de voordelen nog niet van in, of denken niet op de lange termijn. HR en de leidinggevende hebben en houden dus een cruciale rol bij het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. En dat hoeft niet in grote stappen te gaan, met opleidingen en functiewisselingen. Je komt er ook door consequent in kleine stapjes te werken aan je ontwikkeling.



Christel Logemann
algemeen directeur
Focus en bestuurs-
lid van OVAL.

Dit artikel is tot stand gekomen in samenwerking met Focus.