



## **Investeren in duurzame inzetbaarheid loont Samen verantwoordelijk voor mens en organisatie**

Een belangrijk onderwerp binnen organisaties is de **duurzame inzetbaarheid** van medewerkers. We zitten midden in een verander-tijdperk, waarin we op een andere manier met werk en verantwoordelijkheid omgaan. De pensioenleeftijd is verhoogd, technologische ontwikkelingen volgen elkaar heel snel op. Wet- en regelgeving vragen de nodige bijsturing. Niet alleen de arbeidsmarkt verandert, maar ook onze manier van werken. De balans tussen werk en privé wordt steeds belangrijker.... Kortom: Nederland kantelt.

Deze veranderingen en bewegingen vragen blijvende aandacht van organisaties. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarbij een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers.

Wij weten dat veel organisaties beperkt bezig zijn met het thema duurzame inzetbaarheid. Enerzijds omdat ze niet weten waar te beginnen, anderzijds omdat het ze ontbreekt aan tijd. En sommigen zien er de noodzaak nog niet van in. Maar investeren in duurzame inzetbaarheid loont, zowel bij krimp als bij groei!

### **Wat levert duurzame inzetbaarheid op?**

Het zorgt ervoor dat processen sneller gaan, kosten dalen en opbrengsten stijgen. Dat er meer saamhorigheid komt binnen een veilige en open cultuur. De betrokkenheid stijgt en de continuïteit wordt geborgd. Maar ook dat de in-, door-, uitstroom van medewerkers flexibeler verloopt. Zodat je met minder moeite en kosten, mensen aan je organisatie kunt binden. En het zorgt ervoor dat het imago van de organisatie verbetert en de klanttevredenheid toeneemt.

**Dus: om succesvol te worden en te blijven is het van steeds groter belang om op de juiste momenten de juiste mensen op de juiste plekken te hebben.**

### **Daarom de DISC !**

Om inzicht te krijgen in de mogelijkheden van duurzame inzetbaarheid, bieden wij de DISC aan. De Duurzame Inzetbaarheids-Scan welke in één dag de mate van duurzame inzetbaarheid in de organisatie aangeeft en op welke onderwerpen voordelen te behalen valt. In een heldere rapportage staan concrete onderwerpen met uitleg waar en hoe te beginnen. Kortom: snel en helder van start!



## Agile en Duurzame Inzetbaarheid

In de wereld van Lean, Six Sigma en dergelijke.... is Agile behoorlijk in opkomst. En niet geheel onterecht. Agile betekent letterlijk wendbaar, behendig, lenig en vlug. Agile is geen strakke methodiek met strakke regels maar een principe van waaruit je werkt. Hierdoor verdwijnt de starheid, stroefheid en het niet open staan voor veranderingen. Daarnaast brengt het verbeteringen met zich mee.

Zoals vermeld verandert de wereld om ons heen enorm snel. Wil je als bedrijf hierop kunnen inspelen dan is de wendbaarheid van je organisatie belangrijk: behendig, lenig en vlug zijn, daar gaat het om!

De Agile-manier van werken zorgt ervoor dat je als organisatie makkelijk kunt inspelen op deze snelle veranderingen. Agile is een mindset, een gedachtegoed, een manier van denken en werken vanuit een verzameling van waarden en principes.

### Agile-waarden en principes

Agile komt vanuit de softwareontwikkeling maar is ook toepasbaar binnen andere afdelingen en organisaties. Agile werkt vanuit een Manifest waarin waarden en principes zijn opgenomen:

#### De 4 Agile waarden zijn:

1. Mensen en hun onderlinge interacties staan *boven* processen en tools.
2. Werkende producten staan *boven* allesomvattende documentatie.
3. Samenwerking met klant staat *boven* contractonderhandelingen.
4. Inspelen op verandering staat *boven* het volgen van een plan.

#### De 12 Agile principes:

1. Onze hoogste prioriteit is het tevredenstellen van de klant door het vroegtijdig en voortdurend opleveren van waardevolle producten/diensten .
2. Verwelkom veranderende behoeftes, zelfs laat in het ontwikkelproces. Agile processen benutten verandering tot concurrentievoordeel van de klant.
3. Lever regelmatig werkende producten/diensten op. Liefst iedere paar weken, hooguit iedere paar maanden.
4. Mensen uit de business en ontwikkelaars moeten dagelijks samenwerken gedurende het gehele project.
5. Bouw projecten rond gemotiveerde individuen. Geef hen de omgeving en ondersteuning die ze nodig hebben en vertrouw erop dat ze de klus klaren.
6. De meest efficiënte en effectieve manier om informatie te delen in en met een ontwikkelteam is door met elkaar face-to-face te praten.
7. Werkende producten/diensten zijn de belangrijkste maat voor voortgang.



8. Agile processen bevorderen duurzame ontwikkeling. De opdrachtgevers, ontwikkelaars en gebruikers moeten een constant tempo eeuwig kunnen volhouden.
9. Voortdurende aandacht voor (technisch) meesterschap en een goed ontwerp versterken agility.
10. Eenvoud, de kunst van het maximaliseren van het werk dat niet gedaan wordt, is essentieel.
11. De beste architecturen, eisen en ontwerpen komen voort uit zelforganiserende teams.
12. Op vaste tijden reflecteert het team hoe het effectiever kan worden en past vervolgens zijn gedrag daarop aan.

## **Begrippen die direct in relatie staan met de principes**

**Kortcyclisch werken** is een must om binnen een korte tijd een werkend product/dienst op te leveren en om tijdens het proces te kunnen bijsturen. Voordelen: snelle feedback over het gevolgde proces, vervolg van het proces kan snel effectiever worden gemaakt.

**Werkende producten/diensten** zoals dat gewenst is (maar er ook correct uitzien, juiste kwaliteit en verwachte levensduur hebben) en blijven werken. Inclusief documentatie, implementatie en borging.

**Duurzaam tempo** Hoeveelheid werkdruk die willekeurig lang is vol te houden. Belangrijk! Snelheidswinst zit in slimmer werken en onnodige zaken weghalen.

**Kwaliteit** Het noodzakelijke verantwoordelijkheidsgevoel en de discipline om een kwalitatief hoogwaardig product op te leveren ontstaat door de vrijheid van uitvoering die het team krijgt.

Tijd- of budgetdruk mag niet leiden tot kwaliteitsverlies.  
Minimumkwaliteitsniveau moet vooraf afgesproken zijn.

**Omarm veranderingen** Gebruik verandering als kracht om tijdig bij te sturen. Focus continu op de belangrijkste zaken, transparante voortgang en betrokkenheid van alle belanghebbenden, dit zorgt voor controle op het te leveren product. Opdrachtgever zit altijd aan het stuur. Spring daarom op een nauwkeurige en transparante manier met wijzigingen om.

**Waarde** Agile gaat om het toevoegen van waarde voor de klant. Het genereren van waarde staat centraal.



**Vertrouwen** Randvoorwaarde is “Vertrouwen”. Zonder vertrouwen geen effectieve samenwerking en geen teamverantwoordelijkheid.

Dit heeft constante aandacht nodig: het kost tijd om het op te bouwen maar kan snel en gemakkelijk verloren gaan.

Er moet een vertrouwensbasis zijn. Dit stimuleert de motivatie en leidt tot proactief gedrag.

**Samenwerken** gaat zowel om een multidisciplinair team, zelf-organiserend team als om samenwerken met de opdrachtgever (klant).

Samenwerken is meer dan samenwerken door het toevoegen van een gemeenschappelijk doel en verantwoordelijkheid. Het leidt tot synergie-effecten, maximale benutting van het potentieel van de teamleden en tot significant hogere motivatie van de teamleden. Effectieve samenwerking vraagt om loslaten van focus op efficiënt werken.

**Transparantie** Alleen dan kan men leren van de huidige situatie. Als iedereen op de hoogte is van de actuele situatie kan er adequaat gereageerd worden.

Visualisering van de werkvoorraad, prioritering, onderhanden werk en voortgang van de problemen bevorderen de transparantie en voorspelbaarheid. Hierdoor is informatie altijd beschikbaar. Hierdoor neemt de betrokkenheid toe en is er minder ruimte voor verborgen agenda's. **Agile werkt alleen als voldaan wordt aan vertrouwen, samenwerken en transparantie.**

**Communiceren** Face-to-face praten!!! Niet door middel van documenten of e-mail. Stemintonatie, gezichtsuitdrukking, lichaamshouding, non-verbale communicatie zeggen meer dan verbale communicatie. Investeer in teambuilding, elkaar leren kennen, echt een team worden waarin mensen oprecht voor elkaar klaar staan verdient zich terug.

**Verspilling** Elke focus op secundaire aspecten, zoals op verspilling, leidt de aandacht af van het te bereiken van resultaat. Nadruk ligt op meer en betere resultaten en het ligt hierbij voor de hand om verspilling te vermijden. Einddoel mag niet uit het oog verloren worden, aanpak van verspilling mag niet de kwaliteit van het product verlagen of het totale proces verstoren.

**Zelforganiserende teams** Het gaat hierbij om de kracht van samenwerken als team. Het team is multidisciplinair en bevat alle benodigde expertise om het resultaat te bereiken. Samen bepalen ze hoe een opdracht wordt gerealiseerd en hoe de implementatiestrategie wordt.

**Feedback loops/Terugkoppeling/Continu verbeteren** Continu verbeteren, het steeds beter willen worden en leren van fouten is een belangrijk onderdeel. Leren is zeer belangrijk voor organisaties. Verbeter- en leerproces moeten dan ook een integraal onderdeel van het (ontwikkel)proces zijn.



## **En wat betekent dit voor HR?**

Het doorvoeren van Agile vergt veel van een organisatie en haar medewerkers. Bestaande structuren en werkprocessen gaan op de schop, waardoor medewerkers vertrouwde werkpatronen mogen loslaten en zich nieuwe manieren van werken aanleren. Dit heeft ook grote impact op het HR-domein, bijvoorbeeld op het gebied van de HR performance cyclus, talent-management, leiderschap(stijl), arbeidsvoorwaarden, beloningssystemen, opleidingen en zelfs het verzuimbeleid.

Maar welke manier je als organisatie ook hanteert. Slimmer omgaan met mens en proces is een vereiste. De consequente van nu is dat veranderingen blijven. Ga met elkaar het gesprek aan en laat je als organisatie of als persoon begeleiden. Duurzame inzetbaarheid loont zowel bij krimp als bij groei. Het is een oneindig traject maar via de DISC kun je snel beginnen met de juiste onderwerpen.

*Geschreven door Tessa Zwanepol - DuurzaamInzetbaarheid.nl*

*info@duurzaaminzetbaarheid.nl*