



Beatrice van der Heijden

Beatrice van der Heijden
Brenda Vermeeren

Minder regels, meer interesse: zo houd je mensen inzetbaar

Hoe houden we nu en in de toekomst goede mensen gemotiveerd voor een baan bij de overheid? Onder andere met oprecht geïnteresseerde managers en minimale regeldruk. “Wij nodigen betrokken partijen uit om regels eens kritisch onder de loep te nemen: zijn ze echt noodzakelijk?”

Beatrice van der Heijden (Radboud Universiteit) en Brenda Vermeeren (Erasmus Universiteit Rotterdam) deden onderzoek naar de inzetbaarheid, oftewel het loopbaanpotentieel (*employability*), van medewerkers in het openbaar bestuur. Belangrijk, vinden ze, want medewerkers bepalen het succes van je organisatie. Ze keken daarbij naar zowel de inzetbaarheid binnen als die buiten de organisatie.

‘In alle sectoren in het openbaar bestuur moeten werknemers beter anticiperen op de vereisten in de toekomst.’



Meer weten?
Scan de QR-code!

Zijn medewerkers makkelijk inzetbaar op een andere functie?

“Zelf beoordelen ze dit met ‘redelijk’. Hun externe inzetbaarheid schatten ze zelfs nog iets hoger in. Ze zijn daarbij meer bezig met hun huidige baan dan met een eventuele toekomstige andere functie. Oftewel, ze besteden meer aandacht aan professionele expertise en persoonlijke flexibiliteit, en anticiperen minder op de vereisten voor een loopbaanverandering in de toekomst.”

Welke factoren spelen een rol bij die inzetbaarheid?

“Dat zijn zowel individuele kenmerken – zoals de bereidheid om risico’s te nemen – als contextuele kenmerken – zoals de stijl van leidinggeven en regeldruk. De uitkomsten onderstrepen de duale verantwoordelijkheid van de medewerker en de organisatie.”

Hoe beïnvloed je de inzetbaarheid van medewerkers?

“Het is vooral belangrijk om aandacht te besteden aan de rol van de leidinggevende. Hoe meer constructief leiderschap medewerkers ervaren, hoe groter de kans is dat zij zichzelf breder inzetbaar achten. Tegelijkertijd is het belangrijk om de regeldruk te verminderen. Persoonlijkheid en risicobereidheid spelen ook een rol. Al zijn deze moeilijker te beïnvloeden, de leidinggevende moet hier wel degelijk rekening mee houden en individueel maatwerk leveren.”

Zijn medewerkers in de toekomst nog wel goed inzetbaar?

“In alle sectoren in het openbaar bestuur moeten medewerkers meer anticiperen op de toekomst. Zeker gezien de hedendaagse ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de snelle evolutie van functie-inhouden. Medewerkers en hun leidinggevenden moeten oog houden voor de competenties die nodig zijn voor toekomstig functioneren. Wil je in de toekomst goede kansen blijven maken op de arbeidsmarkt? Bewaak dan niet alleen de competenties en de prestaties in het hier-en-nu, maar anticipeer op toekomstige kennis en vaardigheidseisen.”

Jullie adviseren een transformationele leiderschapsstijl. Wat houdt dat precies in?

“Een transformationele leider heeft oprechte interesse in en aandacht voor zijn medewerkers, en in de duurzaamheid van hun loopbaan. Hij of zij staat open voor kritiek en betreft medewerkers bij de besluitvorming. Om een transformationele leiderschapsstijl te bevorderen, moeten leidinggevenden gericht kennis en vaardigheden opbouwen op het terrein van coaching en mentorschap van hun medewerkers. Zo kunnen ze de competenties van hun medewerkers verder uitbouwen. Andere belangrijke competenties van de leidinggevende zijn: effectief delegeren en verwachtingenmanagement. Dat laatste om de verwachtingen van personeel te managen rond hun huidige én toekomstige werk.”

Jullie vragen ook om aandacht voor minder regeldruk. Waarom?

“Regeldruk houdt mensen af van de passie en betekenis die ze ontleen aan de inhoud van het werk. Wij beseffen dat administratieve en toezichtlasten de laatste jaren alleen maar zijn toegenomen. Wij nodigen de betrokken partijen graag uit om de regels die er zijn kritisch onder de loep te nemen om te bepalen of die daadwerkelijk noodzakelijk zijn.”

Aanbevelingen

- Besteed aandacht aan de rol van leidinggevenden bij de inzetbaarheid van hun medewerkers.
- Zorg dat je personeel is voorbereid op toekomstige functie-eisen, kennis en vaardigheden. Organisatie en medewerker zijn hiervoor beiden verantwoordelijk.
- Bevorder een transformationele leiderschapsstijl met aandacht voor coaching en mentorschap.

Direct doen:

“Beperk de regeldruk die mensen ervaren. Neem je regels kritisch onder de loep: zijn deze daadwerkelijk noodzakelijk?”



Brenda Vermeeren