



Groeten in gettoertheid  
Duurzame inzetbaarheid



## Duurzame inzetbaarheid, experiment jaargesprekken

In de zomer van 2012 wilden vier leidinggevenden hun medewerkers graag een training talentmanagement aanbieden. Het begon voor hen als iets eenvoudigs, een soort dagtrip. De dagtrip is uitgegroeid tot een gezamenlijke expeditie naar duurzame inzetbaarheid, waarbij ze experimenteren met de jaargesprekken.

Toen de leidinggevenden zich bij mij als HRM adviseur meldden dacht ik dat er meer te maken was van deze kortdurende trip op zoek naar talent. Eerst de training Talent In Kaart. Hiermee werden grenzen verlegd, van talent naar duurzame inzetbaarheid. Samen met de trainer van het bureau E-Talent begeleidde ik de 4 teamleiders en 13 medewerkers op hun reis. We namen ze mee naar de wereld van talentontwikkeling, met verschillende excursies waardoor ze goede herinneringen kregen aan deze reis. Daarna spelen met het idee om vanuit talentmanagement en het streven naar duurzame inzetbaarheid te experimenteren met de jaargesprekken.

Op dit moment zien we het als een expeditie op weg naar verandering. Naast de formele jaargesprekken voeren leidinggevende en medewerker regelmatig een informeel gesprek. Ze praten over talenten, drijfveren, toegevoegde waarde, de balans tussen werk en privé en de toekomst van de medewerker. Het gesprek is een open en gelijkwaardige dialoog. Ze bekijken welke talenten en kwaliteiten de medewerker kan inzetten buiten de kaders van het functieprofiel. Ze bepalen wat de medewerker voor dit jobcraften nodig heeft van de werkgever, en wat de werkgever van de medewerker mag verwachten.

We zijn op weg, en weten nog niet waar de expeditie ons brengt. We trekken rond, slaan regelmatig ons kamp op, en bespreken de ervaringen met elkaar. Wellicht moeten we het programma aanpassen. Eind 2013 bepalen we samen het vervolg: gaan we terug naar huis en blijft alles bij het oude, of gaan we door met de expeditie en vinden we een nieuwe bestemming?

Annet van Rossum

HRM Adviseur provincie Drenthe  
0592-365123 [a.vanrossum@drenthe.nl](mailto:a.vanrossum@drenthe.nl)



### Onderscheidendheid

Dit project is een experiment dat groeit door co-creatie. Zowel de training Talent in Kaart als het daaropvolgende experiment rondom de jaargesprekken is een creatie tussen leidinggevenden, medewerkers en HRM-adviseur. Verder is de snelle aanpak bijzonder. We kiezen voor een experiment met een kleine groep en voorkomen zo vertraging door langdurige discussies. Het draait om leren en niet om presteren, daarna kunnen we wel formaliseren.

### Uitvoerbaarheid

Er is betrokkenheid van verschillende partijen nodig, dat ontstaat door de co-creatie. Er is vertrouwen nodig, dat groeit door de open dialoog tussen leidinggevende en medewerker. Het gesprek gaat over talenten, ambities en drijfveren, maar ook over onzekerheden en kwetsbaarheden. Er is een beetje lef nodig. Waarbij de ruimte gevraagd wordt de bestaande regeling een jaartje aan de kant te zetten en te experimenteren met iets nieuws.

### Betrokkenheid

Bij medewerkers en leidinggevenden was de behoefte om tijdens de jaargesprekken over andere zaken te praten. Men ergerde zich aan de focus op het 'repareren' van competenties en werkresultaten. Nu hebben medewerkers en leidinggevenden zin aan de nieuwe opzet, samen evalueren ze wat werkt en wat niet werkt. Samen nemen ze hiervoor de verantwoordelijkheid.

### Uitwisselbaarheid

Alle provincies hebben hetzelfde systeem van jaargesprekken, beoordelen en belonen. Hierin kan duurzame inzetbaarheid op basis van gesprekken over talenten, op de zelfde wijze worden ingepast. Medewerkers worden nog steeds aan het einde van het jaar volgens de vijfpuntschaal beoordeeld.