

Samen werken aan inzetbaarheid en werkplezier

Inleiding

Deze notitie beschrijft de visie van Estinea op personeelsmanagement en vormt daarmee de kapstok voor het te voeren personeelsbeleid binnen de organisatie. Deze visie is te gebruiken als toetsingskader bij ontwikkelingen, om de juiste doelen op een juiste wijze na te streven.

1. Visie op personeelsmanagement

Personeelsmanagement omvat voor ons alle activiteiten van de organisatie die gericht zijn op het op elkaar afstemmen van competenties, gedrag en ambities van mensen in en om de organisatie enerzijds en de doelstellingen van de organisatie anderzijds. Dit vanuit de veronderstelling dat mensen het verschil maken tussen een gemiddelde en een succesvolle organisatie (*Strategisch HRM*, E. Pol, 2008). Aansluitend hierop heeft Estinea de volgende visie op personeelsmanagement:

Mensen brengen een groot deel van hun leven door op hun werk. Als werkgever vinden wij het belangrijk dat zij deze tijd met plezier doorbrengen en wij daarmee kunnen bijdragen aan hun levensgeluk. Om hen hierin te kunnen steunen, willen wij weten wie ze zijn, wat hun ambities en drijfveren zijn, hoe we ze kunnen inspireren en wat ze te bieden hebben. Hier komen wij achter door elkaar te ontmoeten en met elkaar in gesprek te zijn. Medewerkers die plezier hebben in hun werk en zich hierbij betrokken voelen, zijn voor ons van onschatbare waarde. Zij zijn in staat om daadwerkelijk waarde te creëren voor cliënten.

Wij geloven dat iedere persoon uniek is en beschikt over waardevolle talenten. Talenten die zij zelf willen benutten en ontwikkelen voor behoud van werkgeeluk en die wij graag inzetten voor het realiseren van onze missie en visie. Medewerkers van Estinea voelen zichzelf verantwoordelijk voor hun persoonlijke ontwikkeling en zijn bereid hierin te investeren. Als werkgever stimuleren wij dit door het bieden van ruimte en faciliteiten om te leren en te experimenteren. Daarbij denken wij met hen mee in de wijze waarop we kunnen bijdragen aan het waarmaken van werkgerelateerde wensen en belangen. Uitgangspunt hierbij is het behouden van een evenwichtige samenhang tussen de doelstellingen van enerzijds de organisatie en anderzijds de individuele medewerker.

Vanuit onze visie op zelfsturing liggen verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Deze verantwoordelijkheid is niet vrijblijvend en vergt een wederzijdse inspanning. Medewerkers zijn bereid en in staat om hun verantwoordelijkheid op te pakken, hierover verantwoording af te leggen en elkaar aan te spreken. Wij bieden hen hiervoor de benodigde eigen regie en hebben vertrouwen in hun professionaliteit en vakmanschap. Voor ons is samenwerking en werken vanuit 'willen en zijn' in plaats van 'moeten en mogen' vanzelfsprekend. Vanuit de overtuiging dat we elkaar als werkgever en medewerker kunnen versterken, betrekken we medewerkers in een vroeg stadium bij ontwikkelingen.

Personeelsmanagement is gericht op een gezamenlijke inspanning om kwaliteiten te benutten en te ontwikkelen, met als doel het behoud van betrokkenheid, inzetbaarheid en werkplezier. Wij praten

niet over mensen maar met mensen, we zijn eerlijk over mogelijkheden en perspectieven en stellen de mensen in de gelegenheid om binnen heldere kaders eigenaar van hun traject te zijn.