

SAM MAAKT HET VERSCHIL

SAM weet: niet iedere medewerker **wil of kan** werken aan inzetbaarheid. Zo ziet de één bijvoorbeeld het belang niet. Tegelijk kan de ander juist bang zijn voor verandering. Dus wil je als leidinggevende je team in beweging krijgen, dan doe je er goed aan om voor iedere medewerker een andere aanpak te kiezen. Dat lijkt nog niet zo makkelijk. Toch kun je, als je eerst in kaart brengt waar je medewerkers nu staan, je aanpak daar heel eenvoudig op aanpassen. **SAM** helpt je daarbij. Met deze matrix:



SAM LEGT UIT

Mensen die kunnen en willen

Deze medewerkers hoef je vaak alleen te faciliteren en te wijzen waar ze aan de slag kunnen. De middelenmatrix bekendmaken is al een goede interventie. Toon regelmatig belangstelling naar de voortgang.

Mensen die wel kunnen maar nog niet willen

Hier ontbreekt nog perspectief of doel. Medewerkers hebben support nodig bij loopbaanplanning, het denken in rollen en koersbepaling. Soms is er ook gebrek aan informatie over de veelheid aan mogelijkheden binnen, of buiten de organisatie.

Mensen die nog niet kunnen maar wel willen

Deze medewerkers hebben scholing, training en coaching nodig. Daarnaast is ook eerlijke feedback op hun doel geven van groot belang.

Niet kunnen en niet willen

Dit is in het algemeen een zeer lastige groep medewerkers. Soms gaat alle energie in deze groep zitten. Het kan zijn dat wake-up call over houdbaarheid in de toekomst het bedrijf al in beweging zet, dan kan daarna omscholing werken. Het kan ook zijn dat je hier alleen nog 'damage control' kunt doen voor de persoon én de organisatie.