

Duurzame inzetbaarheid; pleidooi voor een houding van vertrouwen bij werknemers én werkgevers.

Op 2 september gepubliceerd op www.expeditieduurzaam.nl

<http://www.expeditieduurzaam.nl/duurzaam-hr/duurzame-inzetbaarheid-pleidooi-voor-een-houding-van-vertrouwen-bij-werknemers-en-werkgevers>

Wie wil nu niet van blijvende waarde zijn? Duurzame inzetbaarheid leidt tot meer werkplezier, gezondheid en geluk. Resultaten komen dan, ook voor de organisatie, als vanzelf! In deze blog vind je enkele gedachten over duurzame inzetbaarheid, de grote waarde van vertrouwen en hoe dat in mijn loopbaan heeft gewerkt.

Als loopbaanprofessional was ik nieuwsgierig naar het beeld dat vakgenoten hebben bij duurzame inzetbaarheid. Via LinkedIn kreeg ik de nodige input voor beeldvorming. Ik vroeg mijn netwerk welke steekwoorden bij hen opkwamen. Wat me opviel is dat het meestal ging over het 'hoe'. Voorbeelden van de input die ik kreeg: online, offline, netwerken, leren, ontwikkelen, flexibiliteit, mobiliteit, personal branding. En ook: sociaal, motivatie, ambitie, klantgericht, veerkracht, lef, inzet, inventiviteit, interesse in de mens, verantwoordelijkheid. De term 'keerkracht' vond ik zelf wel een sterke. Allemaal steekwoorden die hout lijken te snijden. Maar gaat dat in de praktijk ook het verschil maken? Ik denk het niet. Met de nadruk alleen op het 'hoe' komt er van echte duurzame inzetbaarheid weinig terecht. Ik heb geleerd dat beweging ontstaat vanuit pijn (urgentie) of vanuit verlangen en drijfveren. Bij pijn (urgentie) denk ik aan het hoge ziekteverzuim in Nederland. In 2002 kwam de Wet Verbetering Poortwachter. Het opleggen van boetes vanuit die wet doet werkgevers pijn. De wet heeft positieve effecten gehad, want het ziekteverzuim is gedaald in veel sectoren. Maar tegelijkertijd zorgde de wet, met de nadruk op regels, procedures, formulieren, termijnen en dreigende boetes, dat het échte gesprek tussen de werknemer en zijn manager uitbleef. Ik heb dat als hrm-professional in diverse organisaties meegemaakt.

Dat managers niet luisteren is één van de meest gehoorde klachten van medewerkers. Een open gesprek, waar werkgever én werknemer zich vrij voelen om alles op tafel te gooien, doet wonderen. Dan wordt het ook gemakkelijker om over ziek zijn en beter worden (weer inzetbaar zijn!) te praten en samen tot werkbare oplossingen te komen. Managers zouden meer getraind moeten worden in het voeren van een open gesprek. Zo ontstaat meer vertrouwen, vermindert de krampachtigheid (pijn!) en het vluchten in de schijnzekerheid van regels en procedures. Dat kost alleen maar tijd, geld en levert ergernis op.

Beweging vanuit pijn (urgentie, procedures, dreigende boetes) werkt dus niet. Mijn ervaring is dat beweging vanuit drijfveren en verlangen veel beter werkt. Dat zorgt pas voor échte duurzame inzetbaarheid. Een voorbeeld uit mijn eigen loopbaan. Ik merkte eind jaren negentig dat ik het plezier in mijn werk uit het oog verloor. Ik had een goede baan, een leaseauto. Maar het plezier in mijn werk zakte bijna ongemerkt weg. Ik kreeg steeds vaker hoofdpijn en ging naar een psycholoog om zaken uit te zoeken. De gesprekken leverden me zelfinzicht op en een verlangen naar ander werk. In 2001 werd ik coach.

Onno Hamburger zegt in zijn boek 'Gelukkig Werken' dat zelfkennis de sleutel is. Ik heb gemerkt hoe waardevol het is om weer met plezier te werken. Een houding van vertrouwen was en is daarbij voor mij het sleutelwoord. Dat woord kom ik ook tegen in mijn onderzoekje op LinkedIn.

Net zoals: zelfleiderschap, passie, energie, plezier, authenticiteit, vitaliteit, waardering. En wat dacht je van: heel worden. Deze termen raken mij, omdat ze uitgaan van het positieve. Ik had in 2013 een WW-uitkering. Hoe ging ik daarmee om? Mijn belangrijkste doel was dat ik me elke dag lekker voelde. Mijn focus lag op voldoende bewegen, zinvol vrijwilligerswerk doen, actief zijn op social media, netwerken, et cetera. De houding van waaruit ik dat deed was 'vertrouwen'. Ik begon als zzp'er. Nu begeleid ik als zelfstandig coach/trainer mensen naar ander werk. Zonder vertrouwen in jezelf ondermijn jij je duurzame inzetbaarheid!