

Waar ligt de nadruk om gezamenlijk te kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid?

Wij zijn van mening dat het uiteindelijk draait om de relatie/interactie tussen leidinggevende en medewerker. Een gezonde, volwassen dialoog tussen medewerker en leiding is een voorwaarde om - vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid - te kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid. Daarbij gaat het zowel om de leiding van de onderneming zelf als om de direct leidinggevenden. Die laatsten staan het dichtst bij de medewerkers en hebben daardoor, naast de werknemer zelf, het beste zicht op de werk- en privésituatie. Hierdoor kunnen zij op persoonsniveau de gewenste verandering op gang brengen en begeleiden, bijvoorbeeld door proactief gesprekken te houden met medewerkers die niet (meer) lekker in hun vel zitten, van wie de productiviteit te laag is of die te veel verzuimen.

Door proactief aandacht te geven, wordt voorkomen dat er onnodige problemen ontstaan. Bovendien wordt de medewerker er toe aangezet om zelf na te denken over de eigen inzetbaarheid. Dat past ook bij het huidige tijdsbeeld waarin de verzorgingsstaat is 'uitgekleed'. De tijd dat alles voor je werd geregeld als werknemer behoort in Nederland al lang tot het verleden. De focus ligt nu op het activeren van mensen, hen in hun kracht zetten en zelf verantwoordelijkheid laten nemen voor hun (werkzame) leven.