



Prof. Dr. Tinka van Vuuren:

“Laat je medewerkers zien welke mogelijkheden je allemaal biedt.”

‘Leuk voor nu, goed voor later’. Voor Prof. Dr. Tinka van Vuuren is dát waar duurzame inzetbaarheid primair over gaat. De nulmeting die zij in opdracht van de PLb-sector uitvoerde, laat echter zien dat werknemers nog te weinig zélf de regie nemen, terwijl ze er wel mee aan de slag willen. Leidinggevenden kunnen hen hierbij informeren en stimuleren.

“Duurzame inzetbaarheid gaat over willen, kunnen, durven én mogen. Het begint bij je bewust zijn van de noodzaak om gezond, gemotiveerd en productief te blijven in een snel veranderende sector. De volgende vraag die je jezelf dan stelt, is of je ook echt aan de slag wil met je eigen duurzame inzetbaarheid en dat je het kunt én durft. Vervolgens moet de cultuur binnen je bedrijf zo zijn dat het ook mag. Dat het niet raar is om er mee bezig te zijn en dat je werkgever je faciliteert en waardeert als je er zelf werk van maakt. Tijdens het onderzoek bleek dat werkgevers in de sector volop mogelijkheden bieden. Van tools als Tiptrack tot vitaliteitschallenges, het aanbieden van sportfaciliteiten en een gezonde kantine. Op de werkvloer is dat echter vaak onvoldoende bekend. Vooral dáár ligt een belangrijke rol voor leidinggevenden weggelegd. Vertel wat er allemaal mogelijk is en informeer en stimuleer. Dwingend sturen heeft geen zin. Mensen moeten het zelf willen.”

Eigen regie en zelfleiderschap

“Bevlogenheid, werktevredenheid, arbeidsvermogen, arbeidskansen en de eigen regie op duurzame inzetbaarheid passeerden de revue tijdens het onderzoek. De nulmeting laat zien dat de duurzame inzetbaarheid van de werknemers in de sector redelijk tot goed is, maar ook volop kansen biedt om te verbeteren. De bevlogenheid en werktevredenheid van de werknemers nemen toe met de leeftijd, terwijl werkvermogen en arbeidsmarktkansen met de leeftijd afnemen. Het management loopt wat betreft eigen duurzame inzetbaarheid voor de troepen uit. Leidinggevende kunnen dus een voorbeeldfunctie hebben. Bijvoorbeeld voor werknemers in de techniek en administratie. Zo hebben techneuten een lagere werktevredenheid en arbeidsvermogen en administratief personeel schat hun arbeidsmarktkansen in als onvoldoende. Vooral voor die twee functiegroepen kan een leidinggevende als ambassadeur van DI een belangrijke rol spelen.”

Informeel leren op de werkvloer

“Dat de energietransitie voor grote veranderingen gaat zorgen, daar is iedereen wel van doordrongen. Maar tegelijkertijd bestaat er binnen de sector geen eenduidig beeld over wat alle ontwikkelingen in gaan houden en wat dat gaat betekenen voor bedrijven, het werk en de vaardigheden en competenties die werknemers nodig hebben. Bezig zijn met je eigen toekomst klinkt interessant, maar je kan hem niet voorspellen. Toch kun je nu al zelf de leiding nemen als het gaat om je eigen toekomst.

Door een cursus te volgen bijvoorbeeld. Maar nog beter is het als je nu al op de werkvloer met ander werk in aanraking komt. Daar moet de organisatie je natuurlijk wel de ruimte voor geven. Een gasmonteur weet dat zijn baan op termijn niet meer zal bestaan. Door nu al een dag in de week met ander werk bezig te zijn, bijvoorbeeld iets met elektrotechniek, maakt hij zich nieuwe vaardigheden eigen en is hij dus met zijn duurzame inzetbaarheid bezig. Dit informele leren kunnen werkgevers stimuleren. Als je leidinggevende je de mogelijkheden biedt en je daarbij ook nog gewaardeerd wordt, dan ga je van willen en kunnen naar durven en doen.”

Train je leidinggevenden

“De belangrijkste uitkomst van het onderzoek is wel dat duurzame inzetbaarheid echt leeft bij werknemers in de sector. Zij geven aan het leuk en prettig te vinden om gezond, productief en met plezier aan het werk te kunnen zijn tot aan hun AOW-leeftijd. Opvallend is echter dat werknemers nog onvoldoende bekend zijn met wat hun werkgever allemaal aanbiedt op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De rol van de leidinggevende is dus ook in dit opzicht cruciaal. Die staat het dichtst bij de medewerker, ziet de medewerker functioneren en spreekt dezelfde taal. De leidinggevende moet zich daar wel bewust van worden en de ruimte krijgen van de organisatie deze rol op zich te nemen. Bovendien moet ruimte geven ook passen binnen de organisatiecultuur. Daarnaast moet de leidinggevende over voldoende vaardigheden beschikken om het DI-gesprek aan te gaan met de medewerkers en natuurlijk zelf als ambassadeur het goede voorbeeld even. Laat de positieve effecten van duurzame inzetbaarheid zien, blijf vakbekwaam en blijf gezond.

Ik ben daar zelf ook bewust mee bezig. Via mijn werkgever doe ik mee aan een DI-programma dat gericht is op gedragsverandering om vitaler te worden. Via een smartphone app wordt mijn activiteit bijna automatisch gevolgd en word ik wekelijks beloond als ik bepaalde doelen bereik. De app stimuleert mij om echt die 10.000 stappen te halen per dag. Hiervoor krijg ik een beloning in de vorm van een cadeaubon van bijvoorbeeld bol.com of kan ik een geld geven aan een goed doel. Meedoen is dus niet alleen leuk voor nu, maar vooral ook goed voor later!”