

Duurzame inzetbaarheid staat hoog op de agenda, maar dringt nog niet door tot de praktijk

Leven Lang Leren

De meeste mensen willen graag ontwikkelen, maar verandering blijkt in de praktijk vaak een uitdaging. Dat merken organisaties ook als het over duurzame inzetbaarheid gaat. Ondanks dat **duurzame inzetbaarheid** bij veel bedrijven hoog op de agenda's staat en er forse budgetten voor worden vrijgemaakt, komen medewerkers nog te weinig in beweging. De grote vraag is dan ook hoe de medewerkers in actie kunnen worden gebracht om zorg te dragen voor de eigen duurzame inzetbaarheid.

Tekst: Félina van der Linde
Foto: Persfoto

Duurzame inzetbaarheid, ook wel Leven Lang Ontwikkelen genoemd, gaat in de kern over dat mensen leren, werk kunnen vinden dat bij ze past en om kunnen gaan met snelle veranderingen op de arbeidsmarkt. Ondanks de grote investeringen gaat het



Proactief loopbaangedrag zorgt ervoor dat mensen meer succes hebben in hun eigen loopbaan, beter om kunnen gaan met veranderingen in de loopbaan en werk kunnen vinden dat goed bij hen past.

in de praktijk toch vaak mis. Medewerkers komen onvoldoende in actie. De oplossing hiervoor wordt vaak gezocht bij de medewerkers zelf. Maar het is een gedeelde verantwoordelijkheid, de organisatie moet duurzame inzetbaarheid ook mogelijk maken. Organisaties komen hierbij drie uitdagingen tegen. De meeste werkgevers beschouwen duurzame inzetbaarheid

als een apart thema. Beter is om duurzame inzetbaarheid breed te bekijken, zodat de hele cyclus van in-, door- en uitstroom bijdraagt aan de optimale match tussen mens en werk. Daarnaast is er een groot en vrijblijvend aanbod voor medewerkers, zoals opleidingen, workshops, instrumenten en andere mogelijkheden en er is veel budget. Echter, zonder eigen, urgente

vraag ondernemen mensen niet snel actie. De oplossing zit dus in het naar boven halen van de individuele vraag en het bieden van een overzichtelijk, passend aanbod. Ten slotte leidt de manier van werken en de cultuur bij een organisatie veelal tot te weinig actie. Het aanbieden van middelen is één ding, maar mensen in actieve stand krijgen is een heel ander ding.

Wanneer mensen niet langer vastzitten in functies en meer invloed kunnen uitoefenen op hun werk zullen ze sneller proactief loopbaangedrag laten zien.

Duurzame inzetbaarheid, ook wel Leven Lang Ontwikkelen genoemd, gaat in de kern over dat mensen leren, werk kunnen vinden dat bij ze past en om kunnen gaan met snelle veranderingen op de arbeidsmarkt.

Wanneer de organisatie de juiste aanpak heeft gekozen, is ook het individu aan zet. Het aanpassingsvermogen, carrière adaptability, blijkt een van de belangrijkste voorwaarden te zijn om inzetbaar te blijven in een snel veranderende arbeidsmarkt. De term carrière adaptability en het gedrag dat daaruit voortvloeit bestaat uit de vier C's: carrière control, oftewel het besef dat je zelf

aan het roer staat van jouw loopbaan en invloed kunt uitoefenen. Career curiosity: nieuwsgierigheid naar jezelf en je omgeving en career concern: het besef dat het belangrijk is om je voor te bereiden op de toekomst. Dit kan bijvoorbeeld door het vooruit plannen en stellen van ontwikkeldoelen. Als laatste is er career confidence: het geloof in het eigen kunnen. Proactief loopbaangedrag zorgt ervoor dat mensen meer succes hebben in hun eigen loopbaan, beter om kunnen gaan met veranderingen in de loopbaan en werk kunnen vinden dat goed bij hen past.

Organisaties kunnen bijvoorbeeld medewerkers betrekken bij veranderingen, uitdaging en beslismogelijkheden in het werk, een gevarieerd takenpakket bieden, ondersteunen bij het formuleren van een loopbaanvraag, stimuleren om nieuwe dingen uit te proberen en inzetten op talenten. Zo kan de werkgever haar werknemers op dagelijkse basis activeren om te leren, het zelfvertrouwen van werknemers vergroten en leren en ontwikkelen mogelijk maken.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. Career development and counseling: Putting theory and research to work, 2, 144-180.

ADVERTENTIE



“Dromen praktisch werkend krijgen, zodat mensen met plezier naar hun werk gaan.”

Inge van Nispen, regelaar



“Evidence-based mensen vooruit helpen in hun loopbaan.”

Anna van der Horst, praktische wetenschapper

Wat werkt voor jou?

Op zoek naar een integrale aanpak om Duurzame Inzetbaarheid echt te laten werken in jouw organisatie? Wil je dat leren en ontwikkelen een vaste waarde wordt in jouw bedrijf?

Op basis van onderzoek en praktijkervaring hebben we een succesvolle aanpak ontwikkeld. Deze aanpak bestaat uit drie voorwaarden voor organisaties en vier succesfactoren voor medewerkers, die samen leiden tot meer proactief loopbaangedrag. Lees meer in onze white paper 'De succesfactoren om Duurzame Inzetbaarheid echt te laten werken'.

Ga voor meer informatie en onze white paper naar:
eelloo.nl/duurzame-inzetbaarheid

eelloo