

# Duurzame inzetbaarheid, hoezo?

Duurzaamheid staat in de spotlights, en duurzame inzetbaarheid heeft in het HR-domein en in het denken over loopbanen inmiddels een vaste plaats verworven. Gelukkig raken steeds meer mensen doordrongen van het belang om duurzaam om te gaan met onze planeet – én haar bewoners. De aandacht voor duurzaamheid in werk is, mede door de merkbare klimaatverandering maar ook de ernstige krapte op de arbeidsmarkt, fors toegenomen. Inmiddels zijn in de meerderheid van de CAO's afspraken over duurzame inzetbaarheid gemaakt en daarmee staat het onderwerp op de agenda van werkgevers en werknemers.

## Duurzame inzetbaarheid

We spreken van “duurzaam” als we niet méér van een bron gebruiken dan datgene wat de bron ons geeft – zodat de bron niet opdroogt. Dat geldt dus ook voor medewerkers in organisaties. Zeker nu mensen langer zullen doorwerken, de gemiddelde leeftijd op de werkvloer stijgt en de instroom van nieuwe medewerkers steeds nijpender wordt, is het belangrijk dat werkgevers en werknemers “fit” en wendbaar blijven voor het werk, dat als gevolg van economische en technologische ontwikkelingen, globalisering en flexibilisering snel verandert. Als je daar met elkaar in slaagt, levert dat meer werkplezier, minder ziekteverzuim en een hogere productiviteit op. Bovendien draag je zo bij aan de



continuïteit en aantrekkelijkheid van bedrijven. Werk maken van duurzaamheid betekent aandacht voor de gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van medewerkers. En dat loont!

## Een leven lang leren

Natuurlijk zijn werkgever en werknemer er beiden, en gezamenlijk, verantwoordelijk voor dat de fit blijft passen en dat de bronnen niet opdrogen.

Je bent nooit uit-ontwikkeld; een leven lang leren is en blijft de norm op de snel veranderende arbeidsmarkt. Faciliteer je medewerkers om hun werk naar wens te kunnen uitvoeren, en om fit, actief en gemotiveerd te blijven. Denk, ook vanwege de krapte, na over hoe je het werk anders kunt organiseren. En realiseer je dat scholing en ontwikkeling, naast noodzakelijk ook leuk kan zijn. Zeker voor jongere medewerkers wegen ontwikkelingsmogelijkheden zwaar bij hun keuze voor een werkgever. Een belangrijke “asset” dus, om als bedrijf in staat te zijn om in deze krappe arbeidsmarkt de juiste talenten aan te trekken en aan je te binden.

## Duurzame aantrekkelijkheid

Een bedrijf waar het goed werken is, waar oprechte aandacht is voor elkaar, waar talent wordt benut en gewaardeerd en waar een open verstandhouding de norm is (cultuur!), staat te boek als een aantrekkelijke werkgever. Stimuleer dus het werken aan ontwikkeling, coach je medewerkers op houding en gedrag, steun ze en maak loopbaanplannen bespreekbaar. Daar wordt iedereen aantrekkelijk van! Weten hoe? Bel ons voor een vrijblijvende afspraak. Wij weten hoe ook jij aantrekkelijk kunt zijn en blijven, en we denken graag met je mee.

Marieke Langenberg is oprichter en eigenaar van Advies in Verandering Deventer, een netwerk van loopbaanprofessionals. Zij is werkzaam als loopbaan- en managementcoach/trainer. Ons team bestaat uit ervaren en gedreven professionals, praktisch en zakelijk. Wij houden ons bezig met loopbaanontwikkeling, coaching, training en organisatieadvies rondom de thema's persoonlijk leiderschap, (samen-) werken, communicatie en arbeidsmarkt. Vitaal, duurzaam en gelukkig werken! Marieke is tevens auteur van het boek “Klein maar fijn, over kleinschaligheid en werkgeluk” (ISBN 978-94-6203-895-4).