



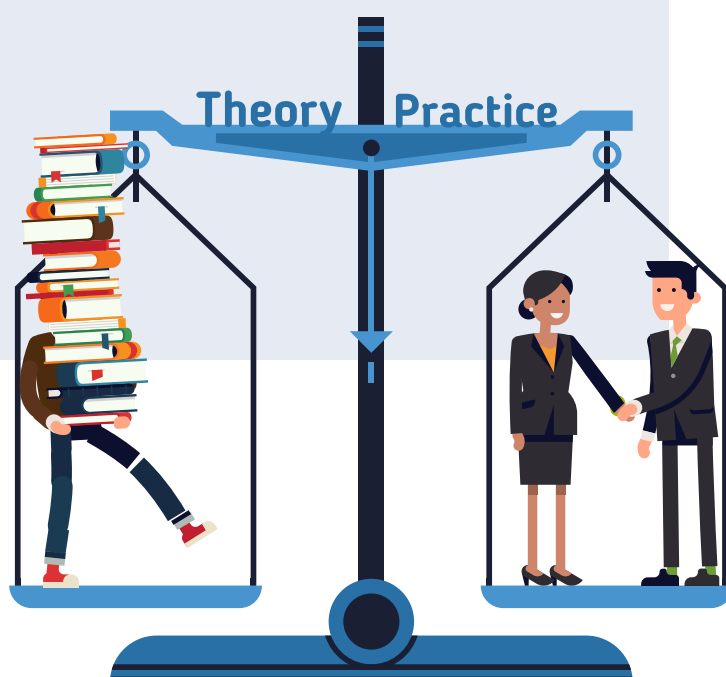
Leren en duurzame inzetbaarheid

Mensen zijn de bepalende factor voor het succes van uw bedrijf! Blijven investeren in ontwikkeling is cruciaal.

Werkgevers die werk maken van de gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van medewerkers, plukken daar vaak direct de vruchten van. Het zorgt voor meer werkplezier, minder ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit. Maar ook voor minder verloop, een betere werksfeer, een wendbare organisatie en een hoger kennisniveau van medewerkers. Persoonlijke ontwikkeling en continu blijven leren vergroten de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en helpen bedrijven aansluiting te blijven houden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het loont altijd om te investeren in mensen.

Medewerkers die ervoor zorgen dat ze fysiek en mentaal fit blijven voor het steeds sneller veranderende werk, zijn op weg naar duurzame inzetbaarheid.

Deze medewerkers houden hun kennis, vaardigheden en arbeidsmarktcompetenties op peil, ontwikkelen zich voortdurend en zijn betrokken bij de organisatie waarin zij werken. Zij zijn enthousiast en gemotiveerd door en voor hun werk. De fysieke en mentale gezondheid wordt versterkt en werk- en inkomenszekerheid nemen toe. Bovendien hebben medewerkers die blijven investeren in zichzelf meer mogelijkheden op de arbeidsmarkt.



Waarom is aandacht voor duurzaam werken van belang

Nederland is in een hoog tempo aan het ontgroenen en vergrijzen. Tot 2040 neemt de gemiddelde leeftijd in Nederland toe. En daarmee de verhouding tussen het aantal AOW'ers en het aantal potentieel werkenden. Van de werkenden is een steeds groter deel 'op leeftijd'. Door de stijgende pensioenleeftijd moeten medewerkers tot op latere leeftijd werken en 'bijblijven'. Want de inhoud van banen verandert steeds sneller en kennis raakt sneller verouderd. Daarom is het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen en blijven leren. Dat is niet alleen noodzakelijk, maar gelukkig ook leuk, boeiend en uitdagend.

Meer actuele kennis en wendbaarheid biedt medewerkers meer werkzekerheid en carrièrekansen en houdt organisaties wendbaar.

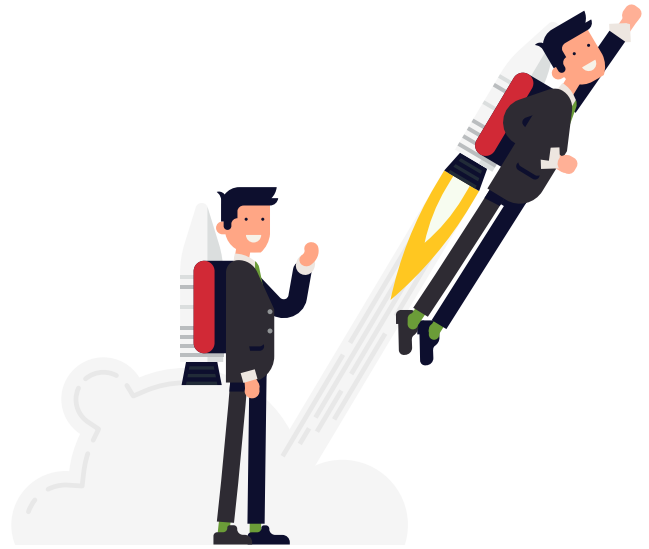
Hoe meer men een leven lang leert, hoe groter de duurzame inzetbaarheid. Oudere medewerkers behouden hun employability en werkvermogen wanneer zij meer interesse en mogelijkheden hebben voor een leven lang leren.

Motieven

Uit diverse onderzoeken blijkt dat het loont om te investeren in ontwikkeling van mensen. Het gaat om perspectief en de wendbaarheid van de organisatie én van medewerkers. Er worden door werkgevers meerdere redenen genoemd om te investeren in ontwikkeling.

Motieven van werkgevers:

- ✓ Het werk in organisaties verandert (mede door digitalisering of robotisering)
- ✓ De wendbaarheid in organisaties neemt toe als medewerkers breder inzetbaar zijn
- ✓ Beter en sneller kunnen anticiperen op veranderingen
- ✓ Het zorgt voor meer actuele competenties
- ✓ Het functioneren van medewerkers wordt versterkt
- ✓ Binden en boeien van medewerkers bij een schaarse arbeidsmarkt
- ✓ Het continu werken aan loopbaanontwikkeling van medewerkers
- ✓ Voorkomen van ziekteverzuim en verhogen van motivatie en betrokkenheid



Ook medewerkers hebben argumenten waarom ze willen investeren in hun eigen ontwikkeling.

Motieven van werknemers:

- ✓ Het helpen voorkomen van gedwongen uitstroom
- ✓ Gezondheid
- ✓ Werkzekerheid en inkomen
- ✓ Werkplezier
- ✓ Het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt

Deze motieven zijn wel verschillend vanuit beide perspectieven, maar kennen wel een gemeenschappelijke basis. Het versterken van gezondheid, plezier, wendbaarheid van mens en organisatie en het kunnen inspelen op toekomstige veranderingen. Het vitaal kunnen en blijven werken tot aan het pensioen.

Duurzame inzetbaarheid begint bij de medewerker die zelf de regie neemt. Dat begint met bewustzijn over het belang voor henzelf. Voordat werkenden deze verantwoordelijkheid (kunnen) nemen, moeten werkgevers hen vaak eerst op weg helpen. Vooral om het bewustzijn te vergroten en de ontwikkeling van medewerkers te (helpen) faciliteren. Dat begint bij het gesprek met medewerkers over hun loopbaan en ontwikkeling. Veranderend werk is voor medewerkers vaak de directe aanleiding om in beweging te komen. Maar vaak hebben zij ook zelf al ontwikkelbehoeften. Juist die (intrinsieke) drijfveer is waardevol en een belangrijke succesfactor.

Goede gesprekken met medewerkers over hun loopbaan, ontwikkeling en behoeften zijn belangrijk. De (toekomstige) ontwikkelingen van de organisatie en het meegroeien van medewerkers zijn vaak een goed startpunt voor die gesprekken. Deze gesprekken moeten wel plaatsvinden in

een veilige cultuur, waarin iedereen vrijuit kan spreken. Vooral leidinggevenden hebben daarbij een sleutelrol.

Om maatwerk te kunnen bieden bij het leren en ontwikkelen van medewerkers blijkt een kennis- of leerplatform vaak zeer waardevol. Hiermee kan een organisatie het continu ontwikkelen van medewerkers goed faciliteren met verschillende leervormen en kennisbronnen. Zo kunnen medewerkers ook gemakkelijker de regie nemen over hun eigen ontwikkeling. Juist die zelfregie en intrinsieke motivatie blijken vaak cruciale succesfactoren.

Werkend leren en lerend werken. Een samenspel tussen de leidinggevende en de medewerker waarin de dialoog over loopbaan en ontwikkelbehoefte met regelmaat gevoerd wordt. Met duurzaam en vitaal werken als perspectief.



Hulp nodig bij ontwikkeling op de werkvloer?

Neem dan contact met ons op.

Ons telefoonnummer is 0547 – 284800. Of kijk op aenk.nl