

## Lenigheid van denken

Duurzame inzetbaarheid is zo'n containerbegrip dat te pas en te onpas wordt gebruikt. In de drogisterijbranche hebben wij er zelfs een hele stichting aan gewijd. Daar ben ik zelf initiator van geweest en nog altijd warm pleitbezorger van. Bewust!

En laat ik helder zijn; inzetbaarheid heeft in de basis niets met bijvoorbeeld omscholing of arbeidsmobiliteit te maken. Een medewerker roest namelijk niet vast in zijn functie, maar in het denken.

Van elke werknemer mag een stukje lenigheid van denken worden verwacht. Aanpassingsgedrag, inspelen op veranderingen, ook wel cognitieve flexibiliteit genoemd. Zeker in onze branche waar vakmanschap, service en advies hoog in het vaandel staan, mag je van je werknemers verwachten dat zij hun mentale bagage up to date houden.

Dat is een gedeelde verantwoordelijkheid. Primair is een werknemer zelf verantwoordelijke voor zijn gezondheid en zijn eigen loopbaan en heeft hier derhalve een inspanningsverplichting. Van de andere kant kan een werkgever gezondheid en fitheid makkelijker bespreekbaar maken door dit punt minstens één keer per jaar tijdens een functioneringsgesprek of voortgangsgesprek te benoemen. En laten we wel zijn: het gaat hier niet om bemoeizucht maar om motivatie en stimulatie. Aandacht!

Enkele tips hoe je de cognitieve flexibiliteit en daarmee de inzetbaarheid binnen je organisatie kunt stimuleren:

Stimuleer werknemers om mee te denken met jou als ondernemer. Voorkom dat medewerkers met beelden en normen van gisteren naar het werk van nu komen. Het stimuleren tot meedenken vermindert bovendien weerstanden tegen veranderingen.

Bevorder het tijdig aanspreken van medewerkers die in de gevarezone dreigen te raken. Ik weet uit ervaring dat menig ondernemer dit lastig vindt. Een werkgever is vaak terughoudend in het aanspreken en maakt onvoldoende concrete afspraken. Besef je dan ook dat het niet uit- en aanspreken richting de werknemer alles behalve sociaal is. De medewerker wordt zo beperkt in zijn inzetbaarheid. Dat is voor niemand goed.

Ontwikkel een pitstop voor medewerkers waarin ze hun mentale bagage tegen het licht houden en waar nodig actualiseren. Maak belemmeringen bespreekbaar. Vooral in de middenfase van de loopbaan is de wil tot veranderen bepalend voor de inzetbaarheid. Laat ze ook eens kijken op [www.loopbaanpleindrogisterijen.nl](http://www.loopbaanpleindrogisterijen.nl).

Duurzame inzetbaarheid betekent voor mij met plezier, gemotiveerd, fit en vitaal aan het werk zijn en blijven. Dat kan in je huidige baan zijn, of als dat niet meer mogelijk is in een andere werkkring.

Dus werkgevers, wees betrokken, ga in gesprek en vrees niet. Ook uw werknemer vindt aandacht fijn.

Nicole Hoetjes  
Algemeen Secretaris  
Koninklijke Nederlandse Drogisten Bond