

**Guido Welter was innovatiemanager bij Randstad HR Solutions. Sinds kort is hij eigenaar van InGuide, een adviesbureau dat organisaties helpt om duurzame inzetbaarheid te realiseren. Ook is hij onder meer adviespartner en lid van de Raad van Advies van het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid. Guido vindt dat de meeste organisaties te ver vooruit kijken als het gaat om duurzame inzetbaarheid.**

Volgens Welter gaat duurzame inzet bij de meeste organisaties om loopbaanbeleid of vitaliteitsbeleid dat vooral toekomstgericht is. Dat wil zeggen: zorgen dat medewerkers bezig zijn met de toekomstige loopbaanmogelijkheden en langer gezond kunnen doorwerken. Daarin slaan we volgens hem soms door. We vergeten dan het hier en nu. “Veel organisaties kijken in mijn ervaring niet genoeg naar hoe het nu gaat met de inzetbaarheid van hun mensen. En medewerkers kijken zelf ook teveel naar de toekomst als het gaat over hun eigen duurzame inzet. Ze hebben te weinig aandacht voor wat ze nu al kunnen met hun werk. Van daaruit zou je dan naar de toekomstige mogelijkheden moeten kijken: waar kan ik straks verder mee vanuit de competenties die ik nu al heb, die ik nu optimaal moet gebruiken zodat ik er straks nog meer, en nog beter kan gebruiken.” Bovendien is volgens Welter vooral de huidige situatie voor de meeste organisaties belangrijk. “Duurzame inzetbaarheid betekent ook: energie en talent niet verspillen maar nu al efficiënt inzetten. Dus niet alleen naar de toekomst kijken.”

*Je noemt (op je website*[***inguide.nu***](http://www.inguide.nu/)*) vertrouwen en veiligheid als basis voor duurzame inzet. Wat bedoel je daar precies mee?*

“Als je als medewerker het gevoel hebt dat praten over je functioneren, motivatie, of gezondheid nadelig uitpakt in je werk of beoordeling of dat je daardoor zelfs vooraan staat bij de volgende ontslagronde, dan kijk je wel drie keer uit voordat je echt iets zegt over je inzetbaarheid en hoe dat mogelijk beter kan.”

*Lastig om zo’n klimaat van wantrouwen te doorbreken lijkt me.*

“Ja, dat is vaak ook zo. Maar deze angstgevoelens zitten vaak vrij diep bij veel medewerkers. Managers weten vaak wel dat ze moeten praten over privézaken als ze zien dat iemand een ongezonde, gestreste indruk maakt. Maar ja, denken ze, ik ben geen arts en hoe doe ik dat? Meestal lukt het alleen als je oprechte belangstelling toont voor de mens achter die medewerker en de manier waarop hij functioneert. Dat is de voedingsbodem om verder te werken aan duurzame inzetbaarheid. Onderzoek hoe manager en medewerker naar elkaar en naar het werk kijken. Doel moet natuurlijk wel zijn sociale zakelijkheid, een win-win situatie te creëren zodat beiden profijt hebben van deze werkrelatie.”

*Zou het minder bedreigend zijn als iedereen elk jaar een inzetbaarheids- of loopbaanscan zou doorlopen?*

“Ik zie eerder dat men bijvoorbeeld maar om de 3 jaar een loopbaanscan aanbiedt. Maar er zijn vele aanleidingen om te kijken naar je inzetbaarheid en functioneren. En om te leren reflecteren mag het in het begin best wat vaker en sowieso telkens als het nodig is. Duurzame inzetbaarheid begint vanuit hoe je nu functioneert. Je moet nu fit in je werk zijn en optimaal presteren en van daaruit verder naar je ontwikkelmogelijkheden kijken. Minder bedreigend is om een zelfscan te doen, een zelfbeoordelingsinstrument kan goede informatie geven over je huidige functioneren. Er zijn meerdere goede inzetbaarheidsscans, neem er een die je hele functioneren en inzetbaarheidsthema’s bekijkt vanuit een 360 graden invalshoek. Bijvoorbeeld de Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX) van TNO en WerkVanNu. Dan weet je snel op welke gebieden voor jou de pijnpunten zitten, maar ook wat op dat moment je sterke punten zijn. Het kijkt naar je hele functioneren en geeft ook verbetertips.”

*Je zegt: duurzaam inzetbaar kan je alleen blijven als je nu al optimaal functioneert. Daar hoort dus ook bij, kijken of je leven in balans is, zoals de werk-privébalans?*

“Zeker. Heel belangrijk is al de vraag hoe je ‘s morgens naar je werk gaat. Hoeveel zin heb je? Hoe moe ben je? Ontdek wat in onbalans is. Allerlei factoren kunnen van invloed zijn, waaronder slecht slapen. En dat heeft gevolgen voor je functioneren nu. Teveel en langdurige stress zonder compensatiemogelijkheden geeft overspanning, heeft direct impact op je functioneren en na enkele maanden raak je wellicht zelfs volledig uitgeblust, en dat heet dan burned out. Als je leert hoe jij steeds beter naar jezelf kunt luisteren, ondanks de sfeer van elke dag, dan ben je bezig met voorkomen dat je uitvalt. Je scherpt je eigen zintuigen waardoor je beter zelf kunt voelen dat je niet optimaal bezig bent, en dat het tijd is om iets te veranderen in je werk.”

*Lijkt me kostbaar, iedereen zijn eigen inzetbaarheidsinstrument laten gebruiken.*

“Dat valt vaak enorm mee, omdat veel mensen toch met vergelijkbare problemen of uitdagingen zitten. Dus heeft de organisatie toch maar een beperkt aantal instrumenten nodig. Maar omdat ze het zelf ontdekt hebben, zijn de medewerkers ook veel meer gemotiveerd om zelf wat aan hun inzetbaarheid te doen. En dat dus vanuit de belemmeringen die zij zelf hier en nu al ervaren, niet alleen vanuit voorstellingen over hoe ze in een toekomst zouden moeten functioneren. Als je dezelfde instrumenten en middelen inzet, weet je niet of het voor jou ook echt werkt. Je kunt pas het juiste middel kiezen als je weet welk probleem het moet oplossen. Kortom, begin bij het hier en het nu. Dan investeer je in je inzetbaarheid nu én straks.”

Dit interview is onderdeel van de **Expertserie Over Duurzame Inzetbaarheid**. Een serie inspirerende gesprekken met mensen met een duidelijke visie, een opvallende of afwijkende mening over de actuele thema’s rond langer, anders en gezonder werken.