



Marieke Bach, Adviseur  
Duurzame Inzetbaarheid

# IMPACT OP INZETBAARHEID

Stel je eens voor: een bedrijf draait op volle kracht. Er wordt met plezier en hard gewerkt. Alle neuzen staan dezelfde kant op en doelen worden met gemak gehaald. De flow zit er goed in. Dat klinkt als een ideaalbeeld voor iedere organisatie, toch? Maar dan, totaal buiten de organisatie om, is er die onverwachte ommekeer. Personeel wordt vaker ziek, soms langdurig en herhaaldelijk. Sommigen kampen met privéproblemen die grote impact hebben op hun leven; zoals een scheiding, onverwachte verhuizing of het verlies van een dierbare. Zaken die - al klinkt het misschien niet zo leuk - allemaal bij het leven horen. En dus ook bij een organisatie voorkomen. Hoe ga je daar als werkgever mee om?

## DE CAO

Natuurlijk zijn er de regels die je kunt toepassen vanuit de CAO, maar kun jij ook verder kijken dan dat? Hoe ga je vanuit jouw zorgplicht als werkgever om met goede, betrouwbare werknemers bij wie de inzetbaarheid onverwachts met een moker wordt lamgeslagen? Het wordt duidelijk dat steeds meer werkgevers hier tegenwoordig linksom of rechtsom mee te maken krijgen. Hoeveel ruimte is er om hier menselijk mee om te gaan? Wat weegt dan zwaarder: een stukje menselijkheid of het bedrijfsbelang?

Houd jij krampachtig vast aan die bedrijfsdoelen die je dacht met gemak te halen? Ben jij die werkgever die de werknemer direct fijntjes wijst op het aantal bijzondere verlofdagen dat beschikbaar is en geen dag extra? Of ben je die werkgever die beseft dat ook het bedrijf deel uitmaakt van de samenleving en dat samenleving betekent 'Samen Leven'?

## HET MENSELIJK BELANG

Met onze doorgeslagen productiviteit, winstmaximalisatie en kostenreductie-denken, heb ik enorm veel bewondering voor organisaties die bij bovengenoemde heftige levensgebeurtenissen bij werknemers het bedrijfsbelang weten te relativieren en het menselijk belang prioriteit geven. Zij beseffen dat de organisatie draait dankzij hun werknemers. Deze werkgevers stellen zich flexibel op vanuit het vertrouwen dat het inzetten van menselijkheid zich in een later stadium weer zal terugverdienen. In de vorm van optimale inzetbaarheid, het helpen van andere collega's of een flexibele arbeidshouding.

## VERKILLING

Werkgevers die strak op de regels sturen en minder aandacht hebben voor menselijkheid, dragen in mijn beleving bij aan verkilling van zowel hun organisatie als de samenleving. Verkilling die zijn impact op de inzetbaarheid van werknemers heeft. Werkplezier, passie en motivatie zullen wegebben. Met als gevolg dat werknemers doen wat opgedragen wordt, maar ook niets meer dan dat. Er is amper nog sprake van betrokkenheid bij de organisatie. Het ziekteverzuim en personeelsverloop zal op den duur alleen maar toenemen.

Ik ben blij, zelfs trots dat ik niet voor dit soort organisaties werk, want hieraan wil ik geen bijdrage leveren. Mijn hart en inzet gaan uit naar die organisaties, waarbij er gewerkt wordt vanuit passie, vertrouwen en menselijkheid. Een trend die wat mij betreft veel meer gevolgd mag worden en die alleen maar een positief effect heeft op inzetbaarheid. Dat heeft pas impact!

[www.mariekebach.nl](http://www.mariekebach.nl)