

SAMEN WERKEN AAN INZETBAARHEID

HOE KUNNEN WIJ IN ONZE ORGANISATIE SNEL EN CONCREET AAN DE SLAG MET DUURZAME INZETBAARHEID?

→ In **6 STAPPEN** bepalen we de actiepunten voor ons bedrijf

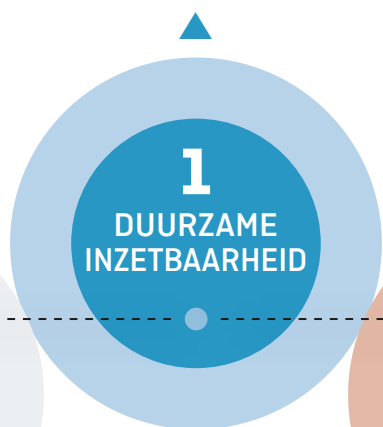
→ Bij elke stap krijg je een **OPDRACHT OF OPTIES** voorgelegd waar je uit kunt kiezen.

→ Vervolgens gaan we samen **IN GESPREK** over de antwoorden en vatten samen.

→ Aan het einde weten we: **ZO GAAN WE AAN DE SLAG!**

DE ZES STAPPEN VAN HET STAPPENPLAN:

Wat betekent duurzame inzetbaarheid voor ons?



Wat is de impact op onze medewerkers?



Wat doen we al en wat kan beter?



Voor welke uitdagingen staat ons bedrijf?



Wat is de huidige inzetbaarheid van onze medewerkers?



Wat zijn passende acties?

WAAROM DIT STAPPENPLAN →

HET MODEL ALS BASIS →

SAMENVATTING: ONS PLAN VAN AANPAK →



WAAROM DIT STAPPENPLAN

Model →

Dit stappenplan is een hulpmiddel voor jou als HR-professional. Je kunt het gebruiken tijdens een sessie met een brede groep medewerkers binnen je bedrijf.

GEbruik DE VRAGEN IN HET STAPPENPLAN ALS LEIDRAAD

Door de dialoog ontstaat een gezamenlijk beeld én ontstaat draagvlak om acties na de workshop met een bredere groep op te pakken.

HET STAPPENPLAN

- Helpt begrijpen waar duurzame inzetbaarheid over gaat
- Helpt prioriteiten te stellen
- Geeft handvatten om aan de slag te gaan

JE KUNT DEZE TOELICHTING GEVEN ALS JE AAN DE SLAG GAAT MET HET STAPPENPLAN:

Zonder goede mensen staan onze machines stil en stopt de groei. Wij zien onze medewerkers liefst elke dag energiek, gelukkig en gemotiveerd aan de slag gaan. Sterker nog: we zien ze over 5 of 10 jaar liefst óók nog vol energie bij ons werken.

Hoe zorgen we voor vitale vakmensen, nu en in de toekomst?
Door aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid (DI).

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid kan zowel voor ons bedrijf als onze medewerkers heel veel opleveren. Denk aan:

- een financieel gezond bedrijf
- een hoge klanttevredenheid
- aantrekkelijk werkgeverschap
- groter werkgeluk
- meer energie voor thuis

Met dit stappenplan gaan we concreet aan de slag met duurzame inzetbaarheid in ons bedrijf. Door de dialoog in de workshop ontstaat een gezamenlijk beeld én komen we gezamenlijk tot acties.*

* Dit stappenplan hoort bij de gids *Aan de slag met duurzame inzetbaarheid (A+0 Metalektro, 2021)*.

Daarin vind je achtergrondinformatie en tal van tips en adviezen die jouw organisatie helpen om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden.



HET MODEL ALS BASIS

Naar stap 1 →

MEDEWERKERS ZIJN DUURZAAM INZETBAAR ALS:

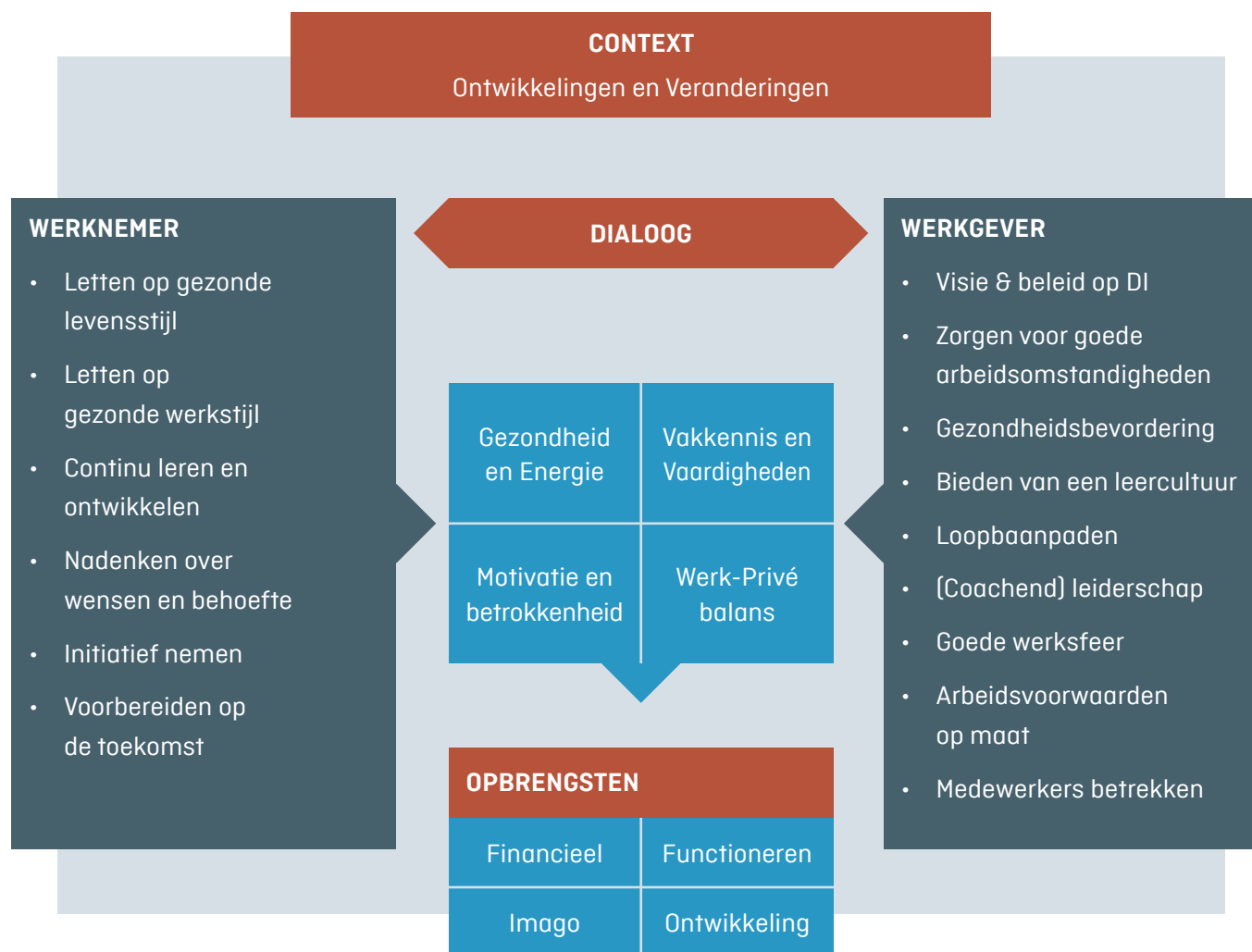
- ze gezond zijn en energie hebben,
- ze de juiste en voldoende kennis en vaardigheden hebben voor het werk,
- ze gemotiveerd zijn om hun werk te doen, en
- het werk in balans is met privé-eisen en -wensen.

De context heeft invloed op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het werk verandert maar medewerkers zelf veranderen ook. Als werkgever én als werknemer moet en kun je dingen doen om de inzetbaarheid op peil te houden. Een goede dialoog is cruciaal om te bepalen wat er nodig is en om te weten

Werken aan duurzame inzetbaarheid is geen doel op zich. Het levert zowel voor je bedrijf als je medewerkers heel veel op:

- **Financieel:** minder kosten, meer verdien capaciteit.
- **Functioneren:** hogere productiviteit, efficiënter werken, meer energie voor thuis.
- **Ontwikkeling:** meebewegen en vernieuwen, meer werkgeluk.
- **Imago:** aantrekkelijke werkgever en gelukkige medewerker.

MODEL DUURZAME INZETBAARHEID



Het stappenplan volgt de opbouw van het inzetbaarheidsmodel van TNO [Vos ea., 2011].



STAP 1. WAT BETEKENT DUURZAME INZETBAARHEID VOOR ONS?

Naar stap 2 →

Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip waar iedereen een ander beeld bij heeft. In de eerste stap gaan we hierover met elkaar in gesprek en delen we onze beelden.

BEANTWOORD DE VOLGENDE VRAAG:

Wat is voor jou duurzame inzetbaarheid?

↓ TIPS

- Maak gebruik van foto's en vraag iedereen een foto uit te kiezen dat voor hen duurzame inzetbaarheid illustreert. Dit kan ook met voorwerpen. Laat iedereen een toelichting geven.
- Kijk vervolgens of er zaken zijn die er voor jullie bedrijf uitspringen. Vergelijk de uitspraken met het **model** →

Vat samen: duurzame inzetbaarheid is/betekent voor ons...



STAP 2. VOOR WELKE UITDAGINGEN STAAT ONS BEDRIJF?

Naar stap 3 →

In stap 2 brengen we de context van ons bedrijf in kaart.

BEANTWOORD DE VOLGENDE VRAAG:

Wat zijn de komende 1-3 jaar de belangrijkste uitdagingen en ontwikkelingen waar ons bedrijf mee te maken krijgt?

Denk hierbij aan:

- ambities: waar werkt ons bedrijf naartoe?
- externe en interne ontwikkelingen.

Hiernaast zie je een aantal uitdagingen en ontwikkelingen waar je aan kunt denken. Kom samen tot een **TOP 6**.

WAT ZIJN ONZE UITDAGINGEN?

Ambities en interne ontwikkelingen

- We willen groeien
- We willen innoveren
- We willen efficiënter werken
- We willen kosten reduceren
- We willen reorganiseren
- We willen onze kernwaarden versterken
- Anders....

Welke ontwikkelingen merken we duidelijk in ons bedrijf

- Samenwerken in de keten wordt belangrijker
- Thuiswerken/hybride werken
- Klanten stellen steeds meer en andere eisen
- Toename automatisering/digitalisering
- Er zijn niet voldoende (vak)mensen te vinden
- Mensen moeten langer doorwerken
- Groter beroep op medewerkers vanuit privésfeer (terugtrekkende overheid)
- Meer aandacht voor diversiteit en inclusie
- Toestroom andere culturen
- Generatieverschillen in normen/waarden en verwachtingen
- Vergrijzing
- Verlies van kennis door uitstroom
- Druk op vast/flex-contracten
- Globalisering; concurrentie uit andere landen
- Belang van duurzaamheid neemt toe
- Anders....

Vat samen: voor ons bedrijf zijn dit de komende 1-3 jaar de belangrijkste uitdagingen...



STAP 3. WAT IS DE IMPACT OP ONZE MEDEWERKERS?

Naar stap 4 →

BEANTWOORD DE VOLGENDE VRAAG:

Wat betekenen de ambities en ontwikkelingen binnen ons bedrijf voor onze medewerkers?

Denk hierbij aan impact op:

- Gezondheid en energie: wordt het werk zwaarder voor mensen, neemt de werkdruk toe?
- Vakkennis en vaardigheden: zijn andere kennis en vaardigheden nodig, raken kennis en vaardigheden overbodig?
- Motivatie en betrokkenheid: wordt het werk minder uitdagend, verandert de sfeer?
- Balans werk-privé: is het lastiger werk en privé te combineren, wordt de druk op privé groter?

Hiernaast zie je een aantal uitdagingen en ontwikkelingen waar je aan kunt denken.

Kom samen tot een **TOP 6**.

WAT IS DE IMPACT OP ONZE MEDEWERKERS?

Gezondheid en energie

- Het werk wordt lichamelijk zwaarder
- Het werk wordt geestelijk zwaarder
- Werkdruk neemt toe
- Het werk wordt gevaarlijker

Vakkennis en vaardigheden

- Medewerkers hebben andere kwaliteiten nodig
- Het werk vereist hoger opleidingsniveau
- Het werk vereist lager opleidingsniveau
- Er verdwijnen van taken/functies
- Mensen moeten zich (om)scholen
- Mensen moeten op zoek naar ander werk

Motivatie en betrokkenheid

- Het werk wordt steeds minder uitdagend voor de medewerkers
- De werksfeer verandert
- Het werk eist bereidheid om met andere generaties samen te werken
- Onderlinge verschillen nemen toe
- Het werk eist bereidheid om samen met andere nationaliteiten samen te werken
- Medewerkers moeten meebewegen met de veranderingen

Balans werk-privé

- Meer mensen krijgen problemen om werk en privé goed te combineren
- Het werk legt meer druk op de privésituatie
- Het werk wordt onregelmatiger
- We vragen een 24/7 mentaliteit
- Van medewerkers wordt meer flexibiliteit verwacht

Anders ...

Vat samen: de ambities en ontwikkelingen in ons bedrijf hebben de volgende gevolgen voor onze medewerkers...



STAP 4. HOE DUURZAAM INZETBAARHEID ZIJN ONZE MEDEWERKERS?

Naar stap 5 →

Bij duurzame inzetbaarheid gaat het erom dat mensen passen bij hun werk, niet alleen nu maar ook in de toekomst.

VANDAAR DE VOLGENDE VRAGEN:

- Hoe duurzaam inzetbaar zijn onze medewerkers?
- Kunnen en willen mensen meebewegen met de veranderingen?

Hiernaast staan onderwerpen die gaan over de inzetbaarheid van medewerkers.

Kom samen tot de belangrijkste **4 AANDACHTSPUNTEN**.

HOE DUURZAAM INZETBAAR ZIJN ONZE MEDEWERKERS?

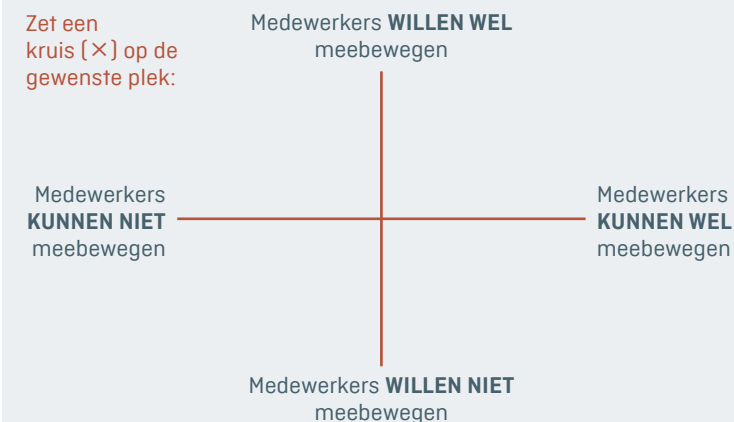
Zet een kruis [X] op de gewenste plekken.

	Geen probleem	Klein probleem	Redelijk probleem	Groot probleem
Gezondheid & Energie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivatie & Betrokkenheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vakkennis & Vaardigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Balans werk-privé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verzuim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verloop	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gemiddelde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Functieverblijftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vacatures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wat valt op:

KUNNEN EN WILLEN MENSEN MEEBEWEGEN MET DE VERANDERINGEN?

Als we kijken naar de uitdagingen en de impact die dat heeft op onze medewerkers, denken we dat onze medewerkers **KUNNEN** en **WILLEN** meebewegen met die veranderingen?



Wat valt op:

Vat samen: onze medewerkers...



STAP 5. WAT DOEN WE AL EN WAT KAN BETER?

Naar stap 6 →

In deze stap bekijken we wat we al doen aan inzetbaarheid en wat er beter kan.

- Eerst kijken we wat ons bedrijf al doet; wat kan beter?
- Daarna kijken we wat medewerkers al doen; wat kan beter?

Kom samen tot een **TOP 4** van verbeterpunten die passen bij onze uitdagingen.

WAT DOET ONZE ORGANISATIE AL AAN DUURZAME INZETBAARHEID?

Zet een kruis (X) op de gewenste plekken.
Wat valt op? Wat kan er beter

	niet/ nauwelijks	redelijk	voldoende	uitstekend
Visie & beleid op DI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zorgen voor goede arbeidsomst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezondheidsbevordering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bieden van een leercultuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loopbaanpaden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Coachend) leiderschap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Goede werksfeer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidsvoorwaarden op maat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medewerkers betrekken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zorgen voor heldere communicatie en dialoog	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wat valt op:

Wat kan beter:

WAT DOEN ONZE MEDEWERKERS AL AAN DUURZAME INZETBAARHEID?

Zet een kruis (X) op de gewenste plekken.
Wat valt op? Wat kan er beter

	niet/ nauwelijks	redelijk	voldoende	uitstekend
Letten op een gezonde leefstijl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Letten op een gezonde werkstijl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Continu leren en ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nadenken over wensen en behoeften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Initiatief nemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voorbereiden op de toekomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het gesprek aangaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wat valt op:

Wat kan beter:



STAP 6. WAT ZIJN PASSENDE ACTIES?

Samenvatting →

We hebben vier verbeterpunten genoemd:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

We gaan deze verbeterpunten vertalen naar acties.

↓ TIP

Stel een controlevraag:

Wat gebeurt er als we niets doen?

Vaak wordt dan duidelijk dat werken aan duurzame inzetbaarheid belangrijk is om kosten te beperken, mensen aan ons te binden, te kunnen blijven innoveren, etc..

WAT ZIJN CONCRETE ACTIES OM OP TE PAKKEN?

Wat past bij ons en onze ambities?

- Ontwikkelen van een visie & strategie op DI
- Bewustwording & draagvlak creëren
- Leidinggevenden opleiden
- Medewerkers-tevredenheidsonderzoek
- Behoeftte peilen van medewerkers
- In gesprek gaan met medewerkers
- DI opnemen in gesprekscyclus
- Verbeteren werkomstandigheden
- Middelen aanschaffen om het werk te verlichten
- Aanpassen functies en taken
- Met medewerkers nadenken over verbeteracties
- Zorgvoo arbeidsvoorwaarden op maat
- Vitaliteitsbeleid opstellen
- Onboarding verbeteren
- Gezondheidsprogramma aanbieden
- Beleid ontwikkelen voor goed werkgeverschap
- Stage en ontwikkelingsmogelijkheden bieden
- Opleidings- en ontwikkelingsbeleid opstellen
- Opleidingsaanbod formuleren
- Strategische personeelsplanning
- Mobiliteitsbeleid opstellen
- Verbeteren wervingsstrategie

WAAR DENKEN WE NOG MEER AAN?

- _____
- _____
- _____
- _____

Kom tot maximaal 2 acties voor de KORTE TERMIJN. En maximaal 2 acties voor de LANGERE TERMIJN.

Vat samen: de volgende acties sluiten het beste aan bij onze uitdagingen...



SAMENVATTING: ONS PLAN VAN AANPAK

Duurzame inzetbaarheid is/betekent voor ons:

Voor ons bedrijf zijn dit de komende 1-3 jaar de belangrijkste uitdagingen:

- ---
- ---
- ---
- ---
- ---
- ---

De uitdagingen hebben de volgende impact op onze medewerkers:

- ---
- ---
- ---
- ---

Als we kijken naar de inzetbaarheid van onze mensen dan zijn dit de belangrijkste aandachtspunten:

- ---
- ---
- ---
- ---

Dit doen we al om onze medewerkers inzetbaar te houden:

- ---
- ---
- ---
- ---

Deze punten kunnen we verbeteren:

- ---
- ---
- ---
- ---

DE VOLGENDE ACTIES GAAN WE OPPAKKEN →



SAMENVATTING: ONS PLAN VAN AANPAK

**DE VOLGENDE ACTIES
GAAN WE OPPAKKEN:**

**WIE WORDT VERANTWOORDELIJK
VOOR WELKE ACTIE?**

**WAT IS DE EERSTE KLEINE STAP
DIE GEZET KAN WORDEN?**

WANNEER AF?

1.			
2.			
3.			
4.			



A+O ONDERSTEUNT JE

HEB JE VRAGEN OVER DUURZAME INZETBAARHEID IN JOUW ORGANISATIE? JE STAAT ER NIET ALLEEN VOOR!

A+O Metalektro heeft een uitgebreid aanbod om je organisatie te ondersteunen bij haar uitdagingen.
Kijk op www.ao-metalektro.nl voor ons complete aanbod.

ao-METALEKTRO



*Dit stappenplan is ontwikkeld tijdens het Duurzaam Inzetbaarheidsproject van A+O Metalektro.
Ondersteuning bij de totstandkoming vond plaats door bureau Berenschot en werd financieel
mogelijk gemaakt door A+O Metalektro en het Europees Sociaal Fonds (ESF).*