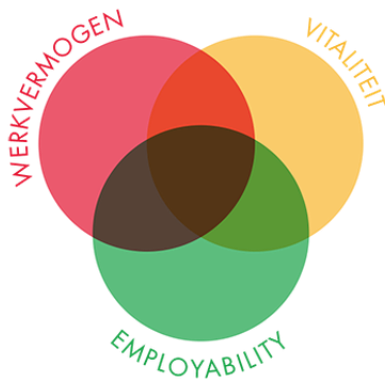


DUURZAME INZETBAARHEID IN EEN NOTENDOP EN INSPIRATIELIJST



WAT IS DUURZAME INZETBAARHEID?

Duurzame inzetbaarheid bestaat volgens de SER (Sociaal-Economische Raad) uit drie elementen: vitaliteit, werkvermogen en employability.



Vitaliteit staat voor energiek, veerkrachtig, fit, onvermoeibaar door kunnen en willen werken en met een groot doorzettingsvermogen. **Werkvermogen** is de mate waarin men fysiek, psychisch en sociaal in staat is om te werken.

Employability is het vermogen om nu en in de toekomst verschillende werkzaamheden en functies adequaat te blijven vervullen, zowel in het eigen bedrijf als in een ander bedrijf of sector.

Kortom:

Goed, gemotiveerd en gelukkig kunnen en willen werken, nu en in de toekomst.

THEMA'S DUURZAME INZETBAARHEID: DE SCHIJF VAN 5

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft duurzame inzetbaarheid ingedeeld in 5 categorieën. Daar valt héél erg veel onder. Daarom is het zo belangrijk eerst goed uit te zoeken wat belangrijk is binnen de eigen organisaties en bewuste keuzes te maken. De 5 categorieën zijn:

- **Betrokkenheid**
Geef medewerkers de ruimte en verantwoordelijkheid om hun vakmanschap uit te oefenen en daarmee een waardevolle bijdrage te leveren. Mensen die echt zin hebben in hun werk, leveren betere prestaties en zijn minder vaak ziek.
- **Organisatie**
Faciliteer medewerkers door een goede organisatie van het werk. Leidinggevendenden ondersteunen de medewerkers, zodat zij optimaal hun werk kunnen doen.
- **Gezondheid**
Maak uw medewerkers bewust van het belang van hun gezondheid en stimuleer een gezondere levensstijl. Faciliteer hen bij sporten, gezond leven en stoppen met roken.
- **Ontwikkeling**
Bied uw werknemers mogelijkheden tot ontwikkeling. Hiermee vergroten zij hun flexibiliteit en aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt en vergroot u het vermogen van uw organisatie om in te spelen op verandering in de markt.
- **APK**
Onderzoek periodiek hoe het ervoor staat met de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. Gebruik het onderzoek als aanleiding om het gesprek aan te gaan over de loopbaan, ontwikkeling en gezondheid.



DUURZAME INZETBAARHEID IN EEN NOTENDOP EN INSPIRATIELIJST



EEN GOUDEN TIP UIT DE PRAKTIJK

“Maak duurzame inzetbaarheid van medewerkers zelf en geen stafbeleid. Betrek ze erbij. Zij hebben de gouden ideeën! Werk aan een inspirerende werkomgeving, vertrouwen en volwassen arbeidsrelaties. Zet acties breed in én sluit aan bij individuele behoefte. Denk in kleine mogelijkheden in plaats van grote stappen. Zoek het inspiratiehaakje bij verschillende doelgroepen.”

VOORBEELDACTIES EN -PROJECTEN

Een kleine greep uit vele voorbeelden!

Quick wins:

- Lootjes trekken met Sinterklaas. Goed mixen! Medewerkers die elkaars lootje hebben gaan samen een activiteit doen. Zo leren ze elkaar beter kennen en begrijpen, weten elkaar beter te vinden, gaan meer samenwerken, etc.
- Veel vaker input van andere medewerkers vragen bij problemen. En echt luisteren naar hun ideeën. Neem elkaar serieus en koppel ook positief terug. Deel ideeën en successen. Als medewerkers dit een paar keer op een positieve manier ervaren, komen ze makkelijker vanzelf met hun inbreng.

Tactisch & strategisch niveau:

- Zelfsturende (project)teams, met de regie in eigen hand. Zorg als management voor ondersteuning waar nodig. Maar geef medewerkers echt de ruimte met hun ideeën te komen en deze ook uit te voeren. Dat daagt uit, stimuleert, motiveert, geeft een verantwoordelijkheidsgevoel.
- Doe aan ‘leeftijdmanagement’. Deel banen in in leeftijdscategorieën (waar relevant – bij fysiek zwaarder werk bijvoorbeeld). Naarmate medewerkers ouder worden hebben ze fysiek lichter werk in het vooruitzicht. En koppel bijvoorbeeld jongere en oudere medewerkers aan elkaar. Zij kunnen elkaar van beide kanten positief beïnvloeden en veel leren door kennis en ervaringen uit te wisselen.
- Intensiveer samenwerking in de keten en/of met collega-bedrijven. Door job rotation, kijkjes in de keuken, samenwerkingsprojecten. Dit maakt het werk boeiender, betrokken medewerkers leren veel van elkaar – buiten de grenzen van de eigen werkgever, de medewerkers ontwikkelen zich breder, voelen zich meer betrokken, meer geïnspireerd.
- Een goed en weldoordacht HR- en O&O-beleid is cruciaal hierin. Integreer acties op het gebied van duurzame inzetbaarheid in dit beleid. En in HR-instrumenten. Denk bijvoorbeeld aan beoordelings- en functioneringsgesprekken, gesprekstechnieken, managementstijlen, waarderingsbeleid, leven lang leren (interne en externe interventies).
Maar let op: betrek medewerkers bij het bedenken en uitproberen wat werkt! Laat het geen hobby van HR zijn.

LEES - EN KIJKVOER

Wat is duurzame inzetbaarheid?

Neem eens een kijkje op

www.arboportaal.nl/campagnes/duurzame-inzetbaarheid.

Dit is een website van het ministerie van SZW met informatie, praktijkverhalen en tips.



DUURZAME INZETBAARHEID IN EEN NOTENDOP EN INSPIRATIELIJST



De jeugd van tegenwoordig

- Generatie Z: hun blik op de arbeidsmarkt <https://www.youtube.com/watch?v=ZrUHT6BY9BI>
- Generatie y // the millenials <http://vimeo.com/61406206>

Motiveren van personeel

- Over heftruckchauffeurs <http://youtu.be/w3T2BzIFOPE>

Wetenschappelijke publicaties

- Beleid rondom duurzame inzetbaarheid – met interessante interviews en uitspraken <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/166118/166118.pdf?sequence=1>
- HRD praktijken bij Koninklijke Talens: Onderzoek naar de samenhang tussen leeractiviteiten, ontwikkelbeleid en organisatiebetrokkenheid <http://essay.utwente.nl/59978/>

INSPIRATIE UIT DE PRAKTIJK

Verandering en beweging beginnen altijd met het **lef om te beginnen**, een allereerste stap. Die stap mag superklein zijn. Maakt niet uit. Dan ben je in ieder geval begonnen! En dat smaakt vast naar meer. **Experimenteer en ervaar wat voor jou werkt.** Hieronder volgt een inspiratielijst met kleine en grote voorbeeldacties uit onze projecten om te werken aan de verschillende thema's van duurzame inzetbaarheid:

- Samen eten
- Samen wandelen
- Vrijdagmiddag borrel
- Samen sporten/ hardloophwedstrijden
- Teamuitjes
- Koffiepauzes
- Fruit ter beschikking stellen
- Luisteren naar elkaar
- 'Hoe gaat het' gesprekjes
- Successen vieren!
- Complimenten geven
- Stimuleer 'anders denken'
- Ken je mensen, ga in gesprek
- Denk na over hoe de juiste snaar te raken
- Vraag je medewerkers eens naar oplossingen
- Luister echt, geef de ruimte om te antwoorden, vraag door
- Betrokkenheid creëren door mensen eigenaar te maken van een probleem
- Vertrouwen kweken door te informeren
- Eerlijk en duidelijk zijn
- Zoek naar overeenkomsten, wat bindt ons?
- Kijk naar andere 'collega' bedrijven die succesvol zijn
- Houd rekening met de cultuur van het bedrijf en het land
- Laat betrokkenheid van 2 kanten zien, zowel werkgever als werknemer
- Houd rekening met het acceptatieproces van medewerkers, leg de dingen uit op passend niveau
- Kijk naar creatieve oplossingen, denk out of the box
- Werk herverdelen
- Het 'why' bepalen van duurzame inzetbaarheid



DUURZAME INZETBAARHEID IN EEN NOTENDOP EN INSPIRATIELIJST



- Bewaak het proces
- Geef sturing, richting
- Dans in je eigen space
- Zet een sociaal medisch team op
- Bied budget coaching aan
- BBL trajecten aanbieden/ stagiaires inzetten
- Interne mobiliteit creëren
- 3V tijdens het overleg: Vertrouwen, verbinden en vakmanschap
- Stimuleert collega's samen te brengen
- Idea management
- Idee van de maand / van het jaar
- PMO: periodiek medisch onderzoek
- Intern vacatures uitzetten
- Stoppen met roken cursus
- Loslaten
- Vertrouwen
- Communicatie
- Flexibilisering werk en taken door roosteren
- Ontwikkeling door cursussen
- PMO's uitbreiden, niet alleen medisch, maar ook andere factoren meenemen
- Gezonde leefstijl promoten
- Vitaliteitsprogramma:
 - Stoppen met roken
 - Bedrijfsfitness
 - Fysiotherapeut of bedrijfsergonoom op het bedrijf laten komen
 - Catering aanpassen
 - Health check
- Leeftijdsebewust beleid
- Functieroulatie
- Interne snuffelstages
- Doen en ervaren
- Creëren van nieuwe functies, bijvoorbeeld opleiders
- Opleiden medewerkers, uitbreiden vaardigheden t.b.v. flexibiliteit
- Aandacht besteden aan veranderbereidheid en aanpassingsvermogen
- Interactieve kwartaalbijeenkomsten t.b.v. betrokkenheid
- Gung Ho
- Kick-off met de medewerkers bij veranderingen of nieuwe ideeën
- Meer gebruik maken van website/intranet t.b.v. betrokkenheid
- 'Stel een vraag aan...'
- Thema betrokkenheid bespreken op chauffeursvergaderingen
- Coaching van jongere medewerkers door oudere, ervaren medewerkers (buddy systeem)
- Interne coach
- Iemand van buiten mee laten denken (nieuwe frisse kijk en ideeën, tips)
- Functies mengen in werkgroepen
- Typologieën van mensen (Jung)
- Communicatiestijlen
- Teamrollen (Belbin)
- Mensen hoeven niet allemaal hetzelfde te kunnen en te doen
- Iedereen is anders en heeft zijn/haar eigen talenten

DUURZAME INZETBAARHEID IN EEN NOTENDOP EN INSPIRATIELIJST



- Veiligheid creëren
- Instructie d.m.v. beeld/e-learning/gaming
- Mensen bewust maken van (gezondheids)risico's eentonig/repeterend werk en voordelen van job rotatie
- Diepgaande coaching
- Mensen zaken laten doen waar ze goed in zijn
- Werkgeluk
- Delegeren van taken
- Ontrafelen van taken
- Ontdekken van drijfveren
- Creativiteit stimuleren
- 21st century skills ontwikkelen



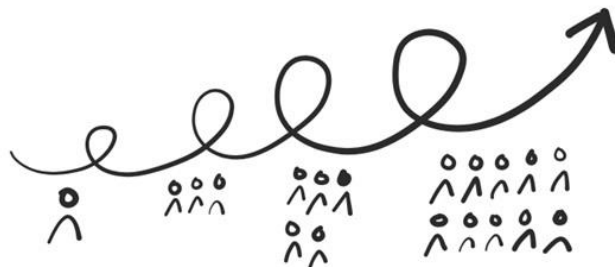
DUURZAME INZETBAARHEID IN EEN NOTENDOP EN INSPIRATIELIJST



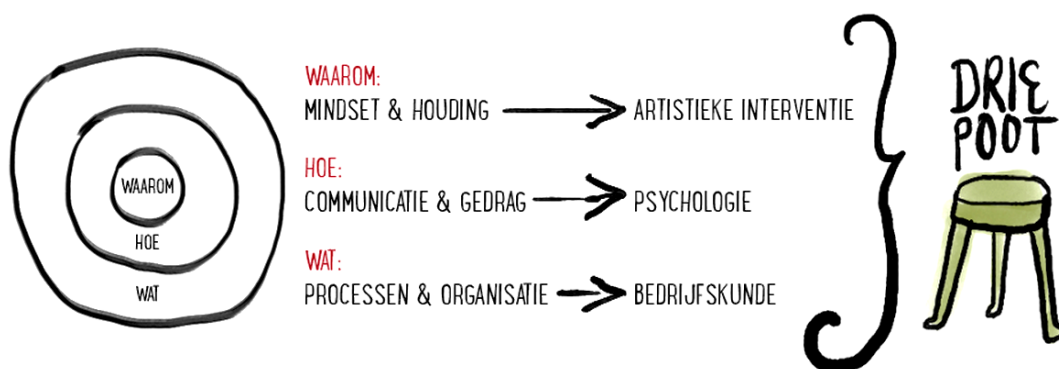
TOT SLOT: OPERATIE FRISSE PEPER IN EEN NOTENDOP

De frisse pepers brengen mensen in beweging. Zij streven naar werkplezier, initiatief en lef op de werkvloer. Zij dagen de mensen uit een eigen manier te vinden om flexibel mee te bewegen met alle veranderingen om hen heen. En dat mag gerust leuk, creatief en met beleving en impact ondersteund worden.

De actieve programma's ondersteunen en versnellen innovatie en verandering in mindset, houding en gedrag. Er worden de nodige uitstapjes buiten de comfortzone gemaakt. Cognitie en gevoel worden aan elkaar verbonden. Creativiteit wordt geprikkeld. De mensen gaan ervaren en experimenteren in de praktijk om tot hun eigen best practices te komen voor hun veranderuitdaging. In co-creatie met de opdrachtgever en deelnemers brengt het frisse peperteam een positieve, opwaartse beweging op gang. *Pas op: besmettelijk.*



Operatie frisse peper is een netwerkorganisatie met enthousiaste professionals op het gebied van verandering, team- en organisatieontwikkeling, veranderpsychologie, action learning, communicatie en creatieve/artistieke interventies en belevingen.



MEER WETEN?

Manon de Kok
manon@operatiefrissepeper.nl
06-53634582

Karin Mommers
karin@operatiefrissepeper.nl
06-28133601

GET IN TOUCH!



WWW.OPERATIEFRISSEPEPER.NL