



AWIN



Duurzaam aan het werk

Even voorstellen



Joyce Schaeffer

adviseur duurzame inzetbaarheid

Inhoudsopgave

Wat is duurzame inzetbaarheid? >

Waarom relevant? >

Hoe aan de slag >

Voorbeelden uit de sector >

Vitaliteitsscan >



Wat is duurzame inzetbaarheid?

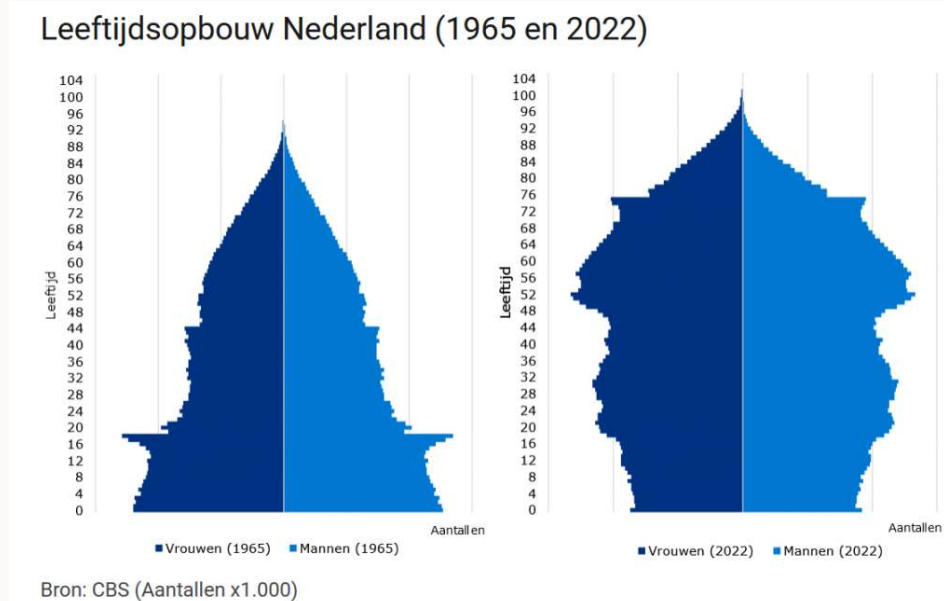
- ▶ Behouden van de mogelijkheden van een medewerker, om gedurende zijn of haar loopbaan, productief en betrokken te blijven werken.
- ▶ Zorgen dat medewerkers succesvol ouder kunnen worden in hun werk.



Waarom vindt u aandacht voor duurzame inzetbaarheid van belang?

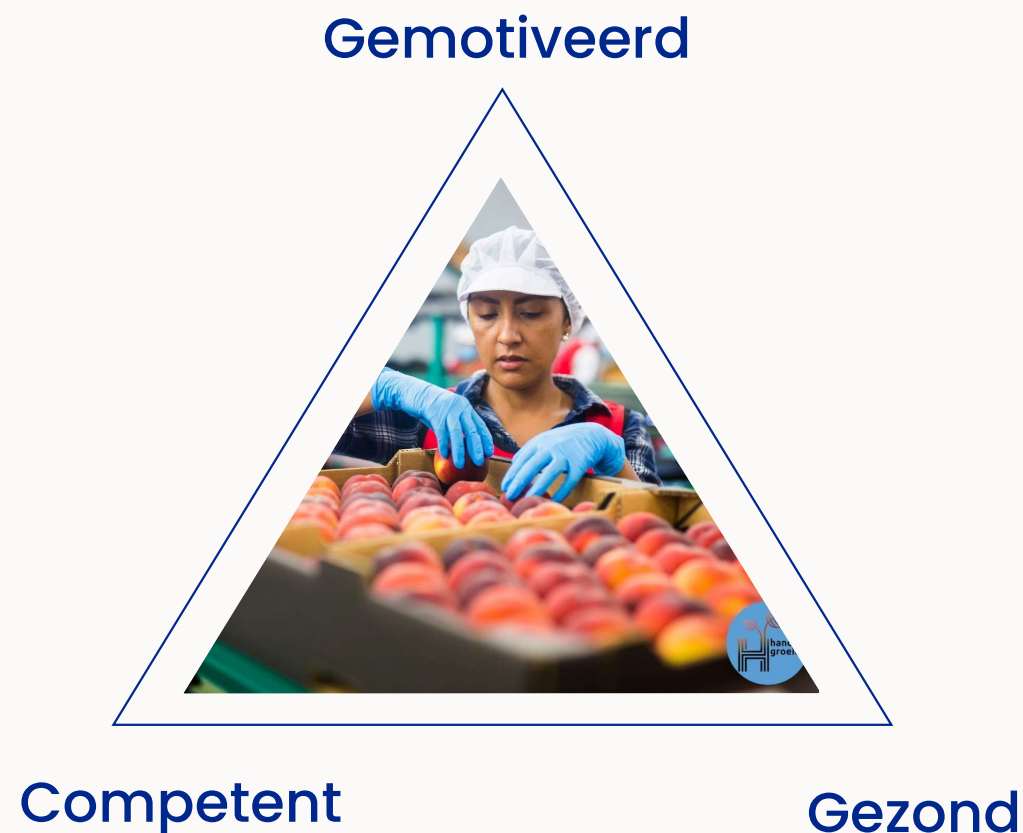
Belang behoud inzetbaarheid medewerkers

- ▶ Structureel krappe en vergrijzend arbeidsaanbod
- ▶ Pensioenleeftijd naar 67+
- ▶ Werk verandert voortdurend
 - ▷ Ontwikkelingen in de techniek
 - ▷ Ontwikkelingen in de organisatie van het werk
- ▶ Eisen van klanten aan duurzaamheid, ook m.b.t. vitaliteit en gezondheid



Behouden van inzetbaarheid

- ▶ Plezier hebben en houden in het werk
- ▶ Competent zijn en blijven
- ▶ Behouden van een goed fysiek en mentale gezondheid



Duurzame inzetbaarheid is managen van ^{AWIN} wederkerigheid = goed werkgeverschap

- ▶ Kennis
- ▶ Vaardigheden
- ▶ Betrokkenheid
- ▶ Tijd
- ▶ Fysieke inspanning



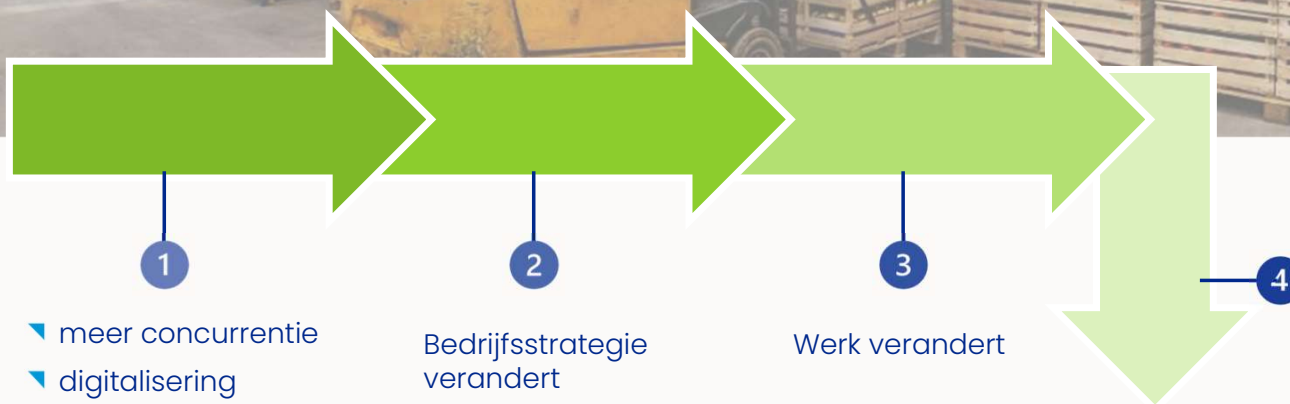
Wederkerigheid



- ▶ Salaris
- ▶ Interessant werk
- ▶ Waardering
- ▶ Ontwikkelmogelijkheden en - perspectief
- ▶ Gezond werk



Relatie strategie en duurzame inzetbaarheid



1

- ▼ meer concurrentie
- ▼ digitalisering
- ▼ flexibiliteit
- ▼ globalisering
- ▼ financieel resultaat
- ▼ duurzaam
- ▼ Robotisering
- ▼ Krappe arbeidsmarkt

2

Bedrijfsstrategie verandert

3

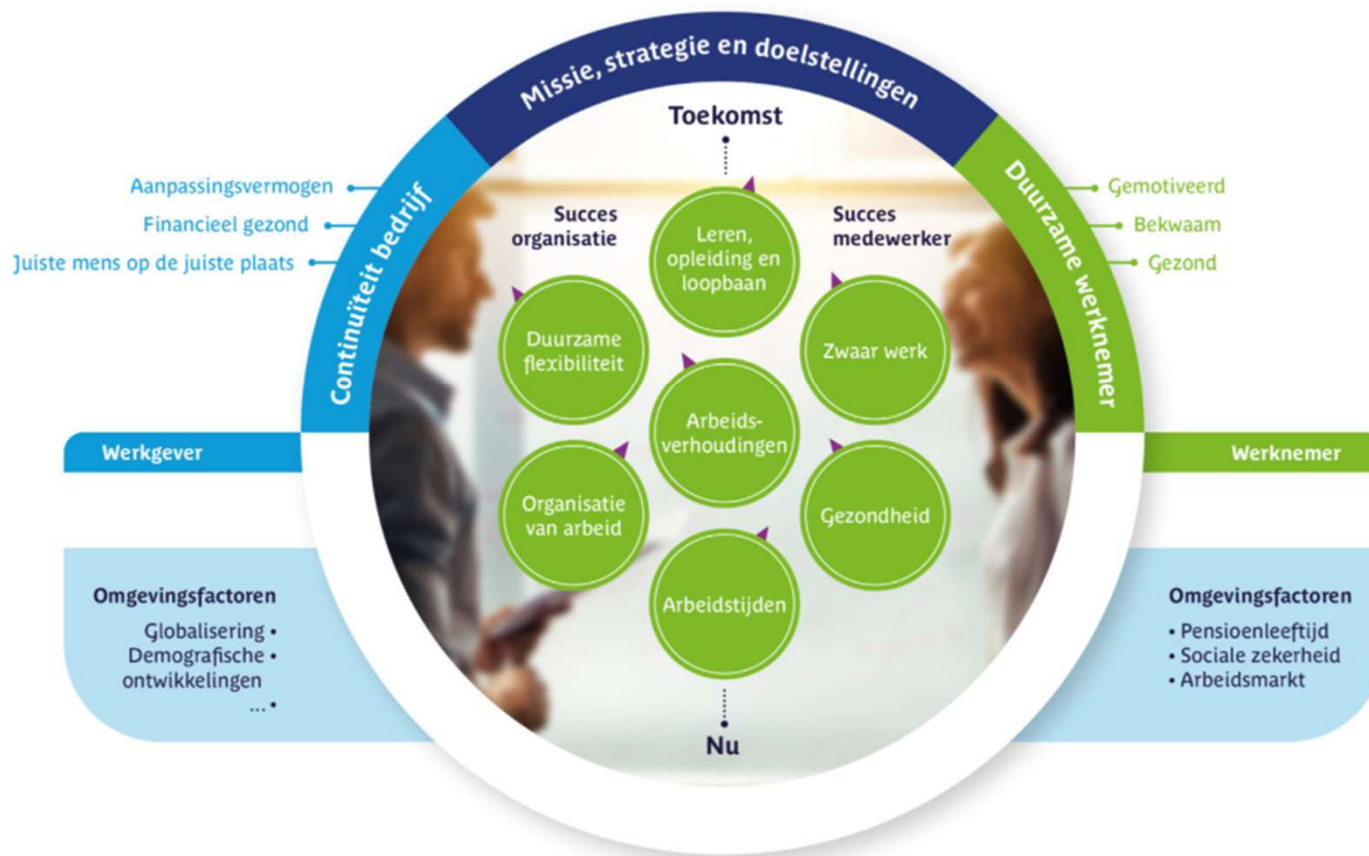
Werk verandert

4

Vraagt van medewerkers andere werkwijze of gedrag.

- Aandacht voor
- motivatie voor verandering
 - kennis vaardigheden
 - fysieke of mentale belasting
 - behoud aantrekkelijk werk

Aan de slag met duurzame inzetbaarheid



DI voorbeelden uit de praktijk

Arbeids verhoudingen

- ▾ contact leidinggeven
- ▾ sfeer in bedrijf
- ▾ onderling vertrouwen
- ▾ betrokkenheid
- ▾ feedback geven
- ▾ werkbeleving
- ▾ ervaren waardering

Vitaliteit / gezondheid

- ▾ fysieke arbeidsomstandigheden
- ▾ hulpmiddelen
- ▾ veilig werken
- ▾ psychische belasting w.o. werkdruk
- ▾ bedrijfsfysio
- ▾ arbo- en verzuimbeleid
- ▾ leefstijl: bewegen, voeding, ontspanning

Leren en opleiden

- ▾ opleiding
- ▾ leerrijke functies
- ▾ loopbaanbegeleiding
- ▾ talent management
- ▾ ontwikkelruimte
- ▾ taak- vaardigheden matrix
- ▾ management ontwikkeling

Organisatie van werk

- ▾ regelmogelijkheden
- ▾ leerrijke functies
- ▾ samenwerken
- ▾ functies en taken
- ▾ werkoverleg
- ▾ Taakroulatie
- ▾ inspraak
- ▾ autonomie

Arbeidstijden

- ▾ roosters
- ▾ overwerk
- ▾ werk-privé balans
- ▾ beleid nachtarbeid
- ▾ deeltijd werk

Duurzame flexibiliteit

- ▾ taakverbreding
- ▾ taakroulatie
- ▾ flexibele arbeidstijden
- ▾ spreiden van volumes
- ▾ flexibele werkplek
- ▾ gelijke behandeling flex en vast



Wat doet u voor het behoud van de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers?



Voorbeelden uit de sector



Marit Besseling
HR Directeur



Luc Huijbregts
HR adviseur



Het Scherpen-huis van werkvermogen



Scherpenhuizen
we unite in truth

Werkvermogen - inzetbaarheid -



Maatschappij



Vrienden en bekenden



Familie



Werk

- omstandigheden
- inhoud en- eisen
- management en leiderschap



Normen en waarden

- houding
- motivatie



Competenties

- vaardigheden
- kennis



Gezondheid

- fysieke gezondheid
- mentale gezondheid



STRATEGISCHE PIJLERS ONDERBOUWD



HR-basis op orde (Systemen en processen) Een sterk fundament bouwen voor de toekomst. Processen op orde. Digitaal in onze systemen. Systemen digitaal benaderbaar voor iedereen. En een sterke organisatie met duidelijkheid rondom structuur, rollen en taken. Dit levert een sterke en professionele HR-afdeling op waar de dienstverlening transparant en geborgd is.



Een Gezond Vezet (gezondheid & veiligheid)

Verzuimnorm halen, communicatie verbeteren, persoonlijk leiderschap verhogen, bouwen aan een sterke, gezonde organisatie. Dit levert gezonde en betrokken medewerkers op die wendbaar zijn.



Elke dag een beetje beter (lerende organisatie)

Bezig met continue verbeteren van de organisatie (LEAN) in dialoog met leidinggevenden en medewerkers, bouwend aan employee journeys. Dit levert aantrekkelijk werkgeverschap op en duurzaam gezonde en betrokken medewerkers die wendbaar zijn.



Bij Vezet wil ik werken (medewerkers beschikbaarheid)

Heldere identiteit van Vezet (employer branding). Een aantrekkelijke werkgever waar medewerkers duurzaam, gezond en met plezier werken. Ambitie om medewerkers de 'fanbase' van de organisatie te laten worden.



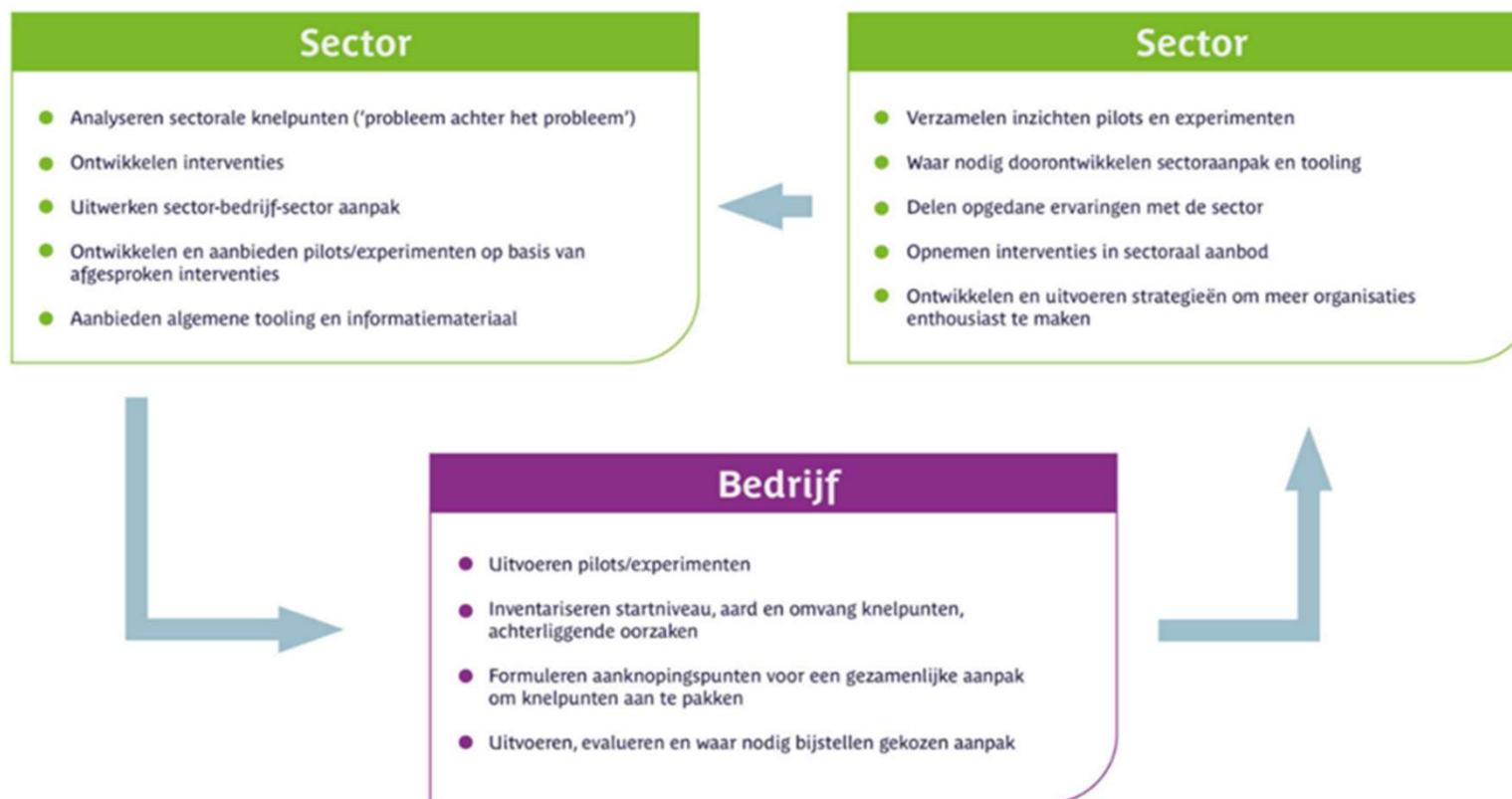
Wat biedt Handel Groeit aan DI

Arbeids verhoudingen	Vitaliteit / gezondheid	Leren en opleiden	Organisatie van werk	Arbeidstijden	Duurzame flexibiliteit
<ul style="list-style-type: none"> Stimuleren goed werkgeverschap Vertrouwenspersoon Boeien en binden medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> Arbocatalogus Branche RI&E Quick scan fysieke belasting Tips alcohol- drugs beleid Vitaliteitsscan 	<ul style="list-style-type: none"> Stimuleren leercultuur E-learning logistieke leerlijn Opleiding keurmeester Opzet 3^e leerweg Samenwerking onderwijs en bedrijfsleven Subsidie op coaching Laaggeletterdheid 			

Opleidingssubsidie 1000€ p.mw per jaar



Handel Groeit aan de slag met DI



Vitaliteitsscan keuze nieuwe DI thema's

