

Een goede DI-aanpak? Begin met het stellen van de juiste vragen

Duurzame inzetbaarheid: een begrip dat voor iedereen een andere betekenis heeft. In essentie draait het om werknemers die gedurende hun hele carrière vitaal en gezond kunnen blijven doorwerken. Dat levert de werkgever **competente, fitte en gemotiveerde werknemers** op, die optimaal bijdragen aan een flexibele en productieve organisatie. Fit betekent ook **arbeidsmarktfit** en dat is goed nieuws in een tijd dat werknemers niet meer hun hele leven bij één werkgever aan de slag zijn.

Voor een medewerker met een jong gezin betekent duurzame inzetbaarheid bijvoorbeeld meer controle over het werkrooster, terwijl een ander eerder denkt aan bijscholing en persoonlijke ontwikkeling. Of in goede gezondheid het pensioen halen. Voor de ene werkgever is verzuimreductie belangrijk, terwijl een ander bezig is met talentmanagement. Daarnaast hebben bijna alle organisaties te maken met technologische veranderingen en vergrijzing. Hoe ga je daarmee om, en hoe betrek je medewerkers hier op een positieve manier bij, zodat ze worden gestimuleerd om te werken aan hun eigen inzetbaarheid in **werk dat verandert en zal blijven veranderen**? Hoe creëer je een werkomgeving waarin medewerkers zich uitgenodigd voelen zelf actief om te gaan met hun ontwikkeling? Welke organisatiefactoren bewerkstelligen de intrinsieke motivatie van medewerkers om zelf regie te voeren over hun loopbaan en wat betekent dat voor modern werkgeverschap?



Welke aanpak voor duurzame inzetbaarheid het meest effectief is, verschilt sterk per organisatie. Daarom is het essentieel om eerst helder te krijgen wat nu precies het vraagstuk is. Dat kan op verschillende manieren, maar de meest succesvolle zijn die waarbij **aan de medewerkers input wordt gevraagd**. Er zijn verschillende methodes om informatie bij medewerkers op te halen en zo een breed gedragen plan van aanpak op te stellen.

Bedrijfsscan duurzame inzetbaarheid

AWVN begeleidde één van haar leden bij de **implementatie van een leefstijlinterventieprogramma**. Dit werd mede mogelijk gemaakt met subsidie van het Europees Sociaal Fonds voor Duurzame Inzetbaarheid. In Nederland heeft het bedrijf twee vestigingen met in totaal zo'n 160 medewerkers.

Het traject begon met de zogenaamde bedrijfsscan DI. Hiervoor ging een AWVN-expert in gesprek met een groep stakeholders binnen het bedrijf – medewerkers van verschillende afdelingen, OR, HR en directie. De expert gebruikte tijdens deze discussie de vragen uit de AWVN-bedrijfsscan DI om te zorgen dat alle aspecten van duurzame inzetbaarheid aan de orde kwamen. De rapportage hiervan werd met dezelfde groep besproken, waarna ze gezamenlijk oplossingen aandroegen voor de belangrijkste aandachtspunten. Het resultaat? Het bedrijf startte een leefstijlinterventieprogramma.

Dit programma begon met een vragenlijst, die door ruim 80% van de medewerkers is ingevuld. Hieruit bleek dat waardering, bewegen en gezondheid de belangrijkste richtingen waren. Waar bij andere bedrijven vaak aandacht uitgaat naar roosters en fysieke belasting, is dit hier niet het geval. Er werken namelijk veel parttimers en die hebben veel verschillende roosters; werk- en privébalans is voor hen geen issue.

De groep ging aan de slag met het bedenken van passende interventies die kunnen bijdragen aan het vergroten van de inzetbaarheid. Dit heeft ertoe geleid dat nu de aandacht uitgaat naar de functioneringsgesprekscyclus, inclusief training voor leidinggevenden, om de dialoog te verbeteren en gestructureerd aan de ontwikkeling te werken. Ook komen er

workshops om stress te verminderen en een werkplekcoach. Verder komt er voorlichting over de arbeidsvoorwaardenregeling en de mogelijkheden van het DI-budget, waarmee de werkgever medewerkers wil stimuleren meer gebruik te maken van bestaande regelingen.

SPDI-scan

Omdat de automatisering binnen de voedingsmiddelenbranche sneller gaat dan verwacht, heeft AWWN bij een van haar leden via de SPDI-scan bepaald wat de juiste interventies zijn om de medewerkers in deze ontwikkeling mee te nemen. Een focusgroep, waarin ook medewerkers zaten, was hierbij betrokken. Uit de vragenlijst en gesprekken kwam naar voren dat de voornaamste aandachtspunten **leren & ontwikkelen** en **werkrelaties** waren. De focusgroep keek vervolgens naar de haalbaarheid, verwachte effecten en de al lopende interventies binnen de onderneming en werkte aan de hand hiervan vier breed gedragen interventievoorstellen uit.

WerkVermogensMonitor

Een AWWN-lid wilde een volledig beeld krijgen van **wat medewerkers belangrijk vinden op het gebied van duurzame inzetbaarheid**. Daarom heeft AWWN hier gekozen voor een onderzoek op maat, met behulp van de WerkVermogensMonitor van Preventned en uitgebreid met onder andere een module over werkbeleving. De WerkVermogensMonitor brengt het risico op uitval en verbetering van werkvermogen, productiviteit en duurzame inzetbaarheid in kaart.



Maar liefst 93% van de medewerkers heeft de enquête ingevuld. Hoe is dat gelukt? Met veel aandacht en begeleiding. Medewerkers konden de enquête tijdens werktijd invullen in een speciaal daarvoor gereserveerde ruimte waar ze uitleg kregen en vragen konden stellen. Op basis van de resultaten is er een business case gemaakt om het aanbod van HR optimaal te laten aansluiten op de behoeften van de medewerkers.

Conclusie

Een succesvolle aanpak voor duurzame inzetbaarheid maken **werkgever en werknemers samen**. Uit ervaring blijkt dat medewerkers goede ideeën en oplossingen inbrengen. Ook is de stem van de medewerker essentieel om de juiste analyse te kunnen maken. Het plan van aanpak kan op een breed draagvlak rekenen, als organisaties dit opstellen met een groep die bestaat uit medewerkers, OR, HR en directie. Zo wordt de stap van plan naar realiteit een stuk eenvoudiger.

De DI-bedrijfsscan van AWWN

Met deze bedrijfsscan kunnen AWWN-specialisten in een korte doorlooptijd een analyse uitvoeren gericht op verbeterpunten van het duurzame-inzetbaarheidsbeleid in uw organisatie. De betrokkenheid van verschillende stakeholders binnen de organisatie vanaf het begin van dit traject zorgt ervoor dat vervolgstappen en aanpassingen in het HR-beleid breed gedragen worden. De bedrijfsscan is het meest succesvol bij kleine en middelgrote bedrijven.

Het traject start met een werksessie met een aantal medewerkers uit uw organisatie waarin we de DI-bedrijfsscan bespreken. De groep deelnemers bestaat uit medewerkers van de verschillende afdelingen, OR, HR en directie. Op basis van dit gesprek maken we een analyse van knelpunten voor inzetbaarheid nu en in de toekomst en doen we voorstellen voor verbetering. Deze bespreken we in een tweede bijeenkomst met de deelnemers van de werksessie. Zij maken met elkaar een top-3 van aandachtspunten om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te versterken.