

Workshop 'Kwaliteit vraagt om duurzame inzetbaarheid'

21 juni 2017

Trainer: Nathalie Kemper
Nathalie.Kemper@sbiformaat.nl



www.sbiformaat.nl

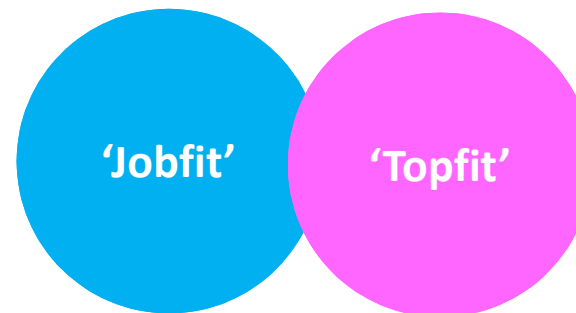


Duurzame inzetbaarheid

“Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers in hun loopbaan steeds realistische mogelijkheden creëren.

En dat ze over voorwaarden beschikken om in hun huidige en toekomstige werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. “

(vrij naar Van der Klink e.a., 2010)



In mijn organisatie is er aandacht voor
duurzame inzetbaarheid



Grondstoffen tot succes

1. Gemeenschappelijke visie op duurzame inzetbaarheid
2. Commitment van het management
3. Ambassadeurs op elk niveau
4. Interne coördinatie
5. Individuele behoeften van mensen staan centraal
6. HR instrumenten sluiten aan op behoeften
7. Werknemers zijn en blijven zelf aan zet
8. Communicatie en constante dialoog zijn cruciaal
9. Vertrouwen en veiligheid zijn aanwezig
10. Het proces gaat vóór de instrumenten





Betekenis voor de organisatie

- Verminderen verzuimkosten
- Productiviteitswinst
- Kostenbesparing door minder ongewenst verloop
- Verminderen fysieke en mentale belasting
- Versterken aansturing door leidinggevenden
- Verbeteren gesprekscycli
- Onderscheidend als goed werkgever in de branche (imago)
- Talenten worden beter benut
- Hogere betrokkenheid

De kracht van de dialoog

- Wat verstaan wij onder duurzame inzetbaarheid?
- Wat is onze droom, wat is ons ideaal beeld?
- Hoe maken we onze droom waar?
- Hoe stimuleren we de eigen verantwoordelijkheid?



Opdracht (25 minuten)

Help elkaar in tweetallen aan ingrediënten voor een individueel duurzame inzetbaarheidsplan

A vraag aan B: Wie ben je, wat doe je, wat kan je, waar droom je van, wat wil je leren, en wat houd je nu nog tegen? En geef tips!
Halverwege de tijd van rol wisselen.



Vier aandachtsgebieden van Duurzame inzetbaarheid

Gezondheid &
Energie

Kennis &
Kunde

Betrokkenheid

Werk & Privé
balans

Het gaat hierbij om:

- Fysieke gezondheid
- Mentale gezondheid

Voorbeelden:

- Fysieke belasting
- Werkdruk
- Omgang met agressie
- Preventiebeleid



Gezondheid &
Energie

- Felixbel blijven en niet stilstaan (stilstaan = slijtage van lichaam en geest),
- Weten wat jouw toegevoegde (en arbeidsmarkt) waarde is en het leuk blijven houden.

Wat hierbij bijvoorbeeld van belang is:

- Het gevoel dat je **talenten benut** worden
- **Meekunnen** met **nieuwe** ontwikkelingen
- **Voldoende uitdaging** in je werk vinden
- **Een match** tussen je competenties en wat je doet
- Eigen **verantwoordelijkheid en initiatief** nemen

Denk aan:

- **Samenwerking** met collega's
- **Voldaan** gevoel als je naar huis gaat
- Prettige aansturing van je **leidinggevende**
- Ervaren van **voldoende regelruimte** om je werk in te vullen
- Het gevoel een **bijdrage** te kunnen leveren
- Het gevoel van bij de organisatie **passen** en andersom

Werk & Privé balans

Hierbij is van belang:

- Genoeg **energiegevers** en niet teveel **energienemers**
- Genoeg **vrije tijd**
- **Balans** tussen werk en privé
- **Spanning** op het werk?
- **Tevredenheid**



Opdracht (25 minuten)

Help elkaar in viertallen aan ingrediënten voor een Duurzaam inzetbaarheid plan op organisatieniveau waar alle vier aandachtsgebieden een plek hebben.

Waar hebben we meer van nodig, waarvan minder en wat moet echt radicaal anders?

Schrijf de punten op een post-it (groen, blauw, roze = rood, geel) en plak deze per aandachtsgebied op het papier.

Gezondheid &
Energie

Kennis &
Kunde

Betrokkenheid

Werk & Privé
balans



Opdracht (20 minuten)

Elk viertal presenteert zijn organisationeel Duurzame inzetbaarheidsplan aan een ander viertal, en vice versa.

Wat is nodig op het niveau van de sector zorg (overheid) om de gepresenteerde DI-plannen te realiseren?

Waar hebben we dan meer van nodig, waarvan minder en wat moet echt radicaal anders?

Schrijf kreten met de stift op het papier!

Medezeggenschap & duurzame inzetbaarheid

Welke rol wil de OR in deze thematiek gaan spelen? Welke speerpunten zijn belangrijk?

Samenwerkt!

