

Weer helemaal fit in de organisatie en op de arbeidsmarkt

Voor jongeren is hun toekomstperspectief belangrijk. Medewerkers in het spitsuur van het leven zijn gebaat bij een goede werk-privé balans. Voor oudere werknemers is het perspectief op gezonde jaren een belangrijke drijfveer. De praktijk laat echter zien dat competenties, vitaliteit of behoeften veranderen. Dat kan leiden tot een mismatch tussen wat het werk vraagt en de medewerker biedt. Problemen met kwalificaties en motivatie wil je voorkomen.

Maar hoe doe je dat?

SWA HR Diensten werkt aan de fitheid van mensen en daarmee van organisaties. Om te komen van baan- naar werkzekerheid. Als de 'fit' (weer) klopt, zijn mensen nu en in de toekomst beter inzetbaar. De medewerker blijft met energie en plezier aan werk en behoudt zijn waarde op de arbeidsmarkt. De werkgever mag rekenen op een goed en duurzaam rendement.

Frans Bergman, directeur:

"Werkgevers en werknemers hebben een wederkerig belang bij duurzame inzetbaarheid. Anders gezegd: het doel van inzetbaarheid is dat werk - nu en straks - waarde toevoegt voor de medewerker en de organisatie. Voor SWA betekent dit dat de bal bij de werkgever en de werknemer ligt."



Wat kan en wil de medewerker? Wat vraagt en biedt u als werkgever?

Duurzame inzetbaarheid zorgt voor een beter antwoord op deze vragen. Onze ontwikkelroutes zijn gericht op het verbeteren van vitaliteit, behoeften / motivatie en competenties.

Resultaat: weer lekker aan het werk!



Stap 1

Bepaal actuele status duurzame inzetbaarheid

Onze aanpak begint met een vragenlijst: de SWA-DI-Bedrijfsscan. Deze scan brengt alle aspecten van duurzame inzetbaarheid in de organisatie in kaart. De scan wordt ingevuld door het management en bij voorkeur door een vertegenwoordiging van het personeel (OR). De resultaten worden gebruikt als input voor een workshop. Hierin delen we kennis en stellen inhoud, vorm en omvang van het traject vast.

“Vitaliteit is de motor van inzetbaarheid”

Stap 3

Maak duidelijke afspraken

Bepaal in elk (deel) traject wie het voortouw neemt, wie de voortgang bewaakt en hoe de cyclus globaal verloopt: doorlooptijd, doelstellingen, prioriteiten, ambities, vervolgmogelijkheden en opbrengsten.

De aanpak van SWA is gericht op een werkcontext die medewerkers faciliteert om inzetbaar te blijven, maar ook op de houding en motivatie van werknemers om van mogelijkheden gebruik te maken. Voor medewerkers start een DI-traject met de SWA Loopbaancheck.



Stap 5

Vier de successen en blijf in gesprek

Vier samen de successen en zorg dat de deelnemers ambassadeurs worden. Dat kan door goede nazorg te bieden en het gesprek gaande te houden. Afhankelijk van de beginsituatie is de implementatie van duurzame inzetbaarheid meestal een langdurig traject. Dat vraagt aandacht en continuïteit in de aansturing. Zorg voor regie en meet de voortgang! om van mogelijkheden gebruik te maken. Voor medewerkers start een DI-traject met de SWA Loopbaancheck.

“Reken op aandacht, betrokkenheid en ervaring”

Stap 2

Vertaal dit naar de praktijk

We gaan aan de slag met concrete afspraken en acties. En zorgen voor een inspirerende en veilige omgeving waarin mensen vrijuit kunnen praten. Het is belangrijk om aandacht te besteden aan waardering en positieve communicatie. Kies samen met de adviseurs van SWA voor de tools en voorzieningen die passen bij het bedrijfsbeleid en de cultuur. SWA reikt hulpmiddelen aan, zoals de leidraad Het goede gesprek en de SWA Loopbaancheck.

“Een cultuur van hulp vragen en bieden helpt enorm”

Stap 4

Stimuleer en neem weerstand weg: van bewustzijn naar eigenaarschap

Zijn DI-beleid en acties eenmaal gedefinieerd, dan maakt communicatie en voorlichting het verschil. Zodatig dat duurzame inzetbaarheid gaat leven in de organisatie en dat voorzieningen gebruikt worden. In de praktijk blijkt nogal eens dat er sprake is van onderbenutting. SWA heeft voor de implementatie ervaring met de volgende middelen:

- pop-up bijeenkomsten
- loopbaanproeverij
- pilots rondom loopbaanscans
- traditionele voorlichtingssessies
- informatiemateriaal
- koerskaart duurzame inzetbaarheid
- leerambassadeurs
- maatwerkoplossingen

“Onze ervaring is dat eigenaarschap binnen de organisaties doorslaggevend is voor succes.”

Wat levert het SWA DI-traject op?

Voor de medewerker:

- Zicht op eigen situatie, ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden
- Focus
- Betrokkenheid en perspectief
- Werken aan een persoonlijk actieplan

Voor de organisatie:

- Zicht op de huidige stand van zaken en toekomstige behoeften
- Inzicht in welke competenties nodig zijn
- Hoge(re) betrokkenheid personeel
- Actieplan duurzame inzetbaarheid
- Resultaten!

Waarom SWA HR Diensten?

Enkele voorbeelden:

- Onderzoek naar de stand van duurzame inzetbaarheid (DI) in een organisatie
- Adviseren over strategie, beleid en aanpak op gebied van DI
- Inbreng van kennis en ervaring, faciliteren van project- en werkgroepen
- Projectmanagement / regie
- Betrekken van en samenwerken met interne en externe stakeholders
- Vertalen van visie naar concrete besluiten en uitvoering
- Betrekken van ondernemingsraden en vakorganisaties
- Training en coaching van leidinggevenden
- Organiseren van draagvlak: informeren en betrekken van medewerkers

Jarenlange ervaring met human resources management en het aanpakken van arbeids- en organisatievraagstukken in organisaties. Projecten uitgevoerd op gebied van duurzame inzetbaarheid. Focus op de wederkerig belang van mens en organisatie. Bewust van de impact van duurzame inzetbaarheid op andere beleidsterreinen en disciplines. Onze overtuiging: werken met medewerkers uit de organisatie geeft het beste resultaat. Dialoog is vanzelfsprekend.

Tien vragen en antwoorden

► Hoe maak je duurzame inzetbaarheid concreet?

Begin klein. Met kleine projecten of pilots die resultaat laten zien. Zo creëer je draagvlak voor nieuwe stappen en beleid. Wij hebben goede ervaring met pilots die bestaan uit loopbaanchecks voor persoonlijke ontwikkeling. Idem met de koerskaart Duurzame Inzetbaarheid: samen met Management Team en / of OR de eerste plannen voor beleid maken. Het gaat om een snelle, maar verantwoorde start en van daaruit doorpakken.

► Hoe lang duurt een gemiddeld traject?

Bij duurzame inzetbaarheid gaat het om organisatieverandering en gedrag. Dat gaat nooit van vandaag op morgen. Het is mede afhankelijk van de tijd en energie die de organisatie erin steekt. We doen trajecten met verschillende deelprojecten die één jaar in beslag nemen. Maar zetten ook pilots in met een doorlooptijd van enkele weken. En alles wat daar tussenin zit.

► Wat kun je van SWA verwachten?

We maken een duidelijk plan van aanpak met doelen en werkwijze. Dit vertalen we in een praktische en actiegerichte aanpak. Zo vertalen we strategie naar concrete uitvoering van beleid, doen we aan kennisoverdracht, verzorgen de projectleiding en organiseren het draagvlak. Reken op aandacht, betrokkenheid en ervaring.

► Wat bedoelen jullie met eigenaarschap?

Eigenaarschap is het je eigen maken en daarmee uitdragen van de aanpak. Onze ervaring is dat eigenaarschap binnen de organisaties doorslaggevend is voor succes. In onze aanpak werken we via bewustwording naar dit eigenaarschap. Dit ligt bij de organisatie en bij de werknemers. Bij de start van het project gaan we op zoek naar de persoon die het traject toelicht, knopen doorhakt en de continuïteit bewaakt. Gedurende de rit worden de deelnemers ambassadeurs van duurzame inzetbaarheid in de organisatie.

► Tegen welke knelpunten gaan we aanlopen?

In de aanloopfase kunnen kritiek, cynisme en weerstand de kop opsteken. Belangrijk is om medewerkers een veilige omgeving te bieden waar dialoog en feedback onderdeel zijn van de omgangsvormen. Specialisten van stafafdelingen hebben soms moeite met bemoeienis van anderen op hun terrein. Organisaties willen vooral sturen op inzetbaarheid en DI, maar faciliteren werkt beter. En dat vraagt om een andere benadering en aanpak. Na de quick wins komt het erop aan lastiger vraagstukken aan te pakken. Die kosten meer tijd en inspanning. Maar doorzettingsvermogen wordt zeker beloond.

► Hoe faciliteren we het (midden)management met voldoende instrumenten om het gesprek over duurzame inzetbaarheid met hun medewerkers op een goede manier te voeren?

De adviseur van SWA helpt managers verder. Waar nodig vullen we dit aan met korte trainingen, workshops of webinars.

► Wat is de rol van medewerkers?

Die is zeer belangrijk. We werken nooit solistisch of op afstand, maar bij voorkeur met medewerkers uit de organisatie. Zij kennen als geen ander het werk en de werkprocessen. Wat goed gaat wordt benoemd en gefixeerd, wat verbetering behoeft wordt aangepakt. Dit zorgt ervoor dat de eigen regie wordt versterkt met als voordeel dat gedurende de looptijd en daarna weinig tot geen ondersteuning van externe adviseurs nodig is.



► Wat is de relatie met gezondheid en vitaliteit?

Vitaliteit is de motor van inzetbaarheid. Organisaties kunnen gezond gedrag op vele manieren stimuleren. Bijvoorbeeld door aandacht voor welzijn, gezondheid en plezier, voorlichting en voeding, gezonde ergonomische werkplekken, bevorderen van beweging, verzuimmanagement. Een proactieve arbodienst kan veel betekenen voor voorlichting, begeleiding, vroeg-signalering en preventie.

► Hoe staat duurzame inzetbaarheid in relatie tot talentmanagement?

Het is belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen en hun vaardigheden en kennis aanpassen aan de (veranderende) behoefte. Talentmanagement richt zich op alle medewerkers en niet uitsluitend op de high potentials. Leren beperkt zich niet tot externe cursussen en opleidingen. Juist op de werkplek wordt veel geleerd. Interne stages bieden ruimte om talent te ontwikkelen. Een online academy geeft medewerkers eigen regie om hun inzetbaarheid te versterken.

► Wat heeft inzetbaarheid te maken met werk-privé balans?

Een goede werk-privé balans verschilt per individu en per generatie. Naast flexibel omgaan met tijd weten wij dat een cultuur van hulp vragen en bieden enorm helpt. Aandacht voor de persoonlijke situatie van medewerkers en het creatief anticiperen daarop vergroot de effectieve inzetbaarheid van medewerkers. Een succesfactor bij uitstek.

“Talentmanagement richt zich op alle medewerkers en niet uitsluitend op de high potentials”

Voor meer informatie kun je contact opnemen met:

SWA HR Diensten, Frans Bergman

T 030 600 85 50 | Archimedesbaan 18-K | 3439 ME Nieuwegein

E: info@swahrdiensten.nl

W: www.swahrdiensten.nl

