



Duurzaam Inzetbaarheid Personeel

Introductie

- Herman G Idema
- Directeur VPB, 300 bedrijven = 18.000 FTe
- Docent economie en ondernemerschap
- Lid RvT Hondsrugcollege
- 52 jaar

Aanleiding

2015–2016

- MKB Nederland
- 22 bedrijven in Emmen

2017–2018

- Provincie Drenthe, Gemeente Emmen, WSP, Sociale Partners, Parkmanagement Drenthe
- 30 bedrijven
- 15 verdiepende pilots
- Onderzoek TGO/UMCG en LUGUS

Inleiding

Wat verstaat u onder Duurzaam Inzetbaarheid Personeel? Opschrijven, 1 minuut

- *Goed werkgeverschap maar ook goed werknemersschap*



Welke thema's spelen bij uw bedrijf?

Opschrijven, 2 minuten

Mentaal (geestelijke belastbaarheid, niet mee kunnen komen, laaggeletterdheid),
fysiek (obesitas, zwaar werk, ongezonde levensstijl) pensioen, economie,
onzekerheid

Onderzoeksresultaten TGO

- *veel mensen bij de deelnemende bedrijven denken niet in goede gezondheid met 67 jaar met pensioen te kunnen gaan. Ruim 30 procent zegt 'zeker niet' of 'waarschijnlijk niet' het werk te kunnen volhouden. Dat vraagt om actie.*
- *Uit de vragenlijst onder enkele honderden medewerkers van de deelnemende bedrijven komt verder naar voren dat ongeveer 4 procent het psychisch soms moeilijk heeft op het werk. Ongeveer één op de tien twijfelt er over.*
- *Gaat het over lichamelijk zwaar werk, dan zegt ruim 4 procent van de deelnemers dat inderdaad zo te ervaren en ruim 8 procent hangt er tegenaan.*
- *Gevraagd naar de mogelijkheid om werk en privé goed te combineren, zegt ongeveer 80 procent van de deelnemers dat ze dat wel lukt. Twintig procent geeft aan daaraan te twijfelen, of dat het gewoon niet lukt (8 procent).*
- *Ondernemers moeten verder bewust aandacht hebben voor mantelzorg en de effecten. Ruim één op de tien medewerkers in de pilot-bedrijven doet actueel aan mantelzorg naast zijn of haar baan, blijkt uit het onderzoek. De verwachting is dat dit aantal gaat toenemen met de vergrijzing.*



Hoe pak je Duurzaam Inzetbaarheid Personeel nu op binnen organisatie?

Kernwaarden binnen uw bedrijf

Opschrijven, 5 minuten

- Cultuur om zaken bespreekbaar te maken?
- Is uw missie en visie algemeen bekend binnen de organisatie of alleen bij directie en MT?
- Transparantie
- Sturen op gedrag
- Belonen of straffen?

Rol directie/MT

- Wat speelt er binnen uw bedrijf?
 - Medewerkerstevredenheidsonderzoek, serieus nemen!
- Empathie (kaartje verjaardag, lief en leed standaard op agenda)
- Debiteurenbewaking doet u zelf (lastige klanten) maar hoe doet u dat met uw human capital (PZ of toch maar u zelf)
- Durft u meer bij uw personeel neer te leggen? Vraag eens wat ze morgen veranderd willen hebben als ze de baas zouden zijn. Brrrrrr. Moeilijk.
Nb regelen maar dan ook niet mee bemoeien!

Voorbeeld

- Obesitas, roken en alcohol
 - Hoe pak je dit nu aan?
 - Veranderingen zullen bij het personeel vandaan moeten komen, zelf gemotiveerd zijn om te doen wat ze moeten doen
 - Coaching, ondersteuning; vasthouden en niet laten vallen

Afsluitend

- U krijgt dat personeel wat u verdient!
- Voorbeeldgedrag laten zien