

whitepaper

# Maak actief beleid van Duurzame Inzetbaarheid.



**hcs.**

# Essentiële tips voor de HR-professional.

Agendapunt voor 2021: maak actief beleid van Duurzame Inzetbaarheid. Het leidt tot minder verzuim, lagere kosten en – misschien nog wel het belangrijkste – een positieve werkomgeving. Met deze whitepaper zetten we de eerste stap.

Na het lezen van dit document weet je meer over:

## **Duurzame Inzetbaarheid samen definiëren**

Je hoort steeds meer over Duurzame Inzetbaarheid in de HR-wereld, maar... Wat is het precies? We helpen je om hier samen met collega's eenduidig antwoord op te formuleren.

## **Zo zorg je voor draagvlak**

Voordat je stappen kunt gaan zetten op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid is het zaak dat iedereen aan boord is. Hoe doe je dat? We geven je tips zodat je het voor elkaar krijgt.

## **De huidige stand van zaken in kaart**

Waarschijnlijk gebeurt er binnen jouw bedrijf al van alles dat je kunt zien als beleid rond Duurzame Inzetbaarheid. We helpen je om hier overzicht in te krijgen.

## **Verbeteren binnen relevante thema's**

Op welke definitie je ook uitkomt: Duurzame Inzetbaarheid is een breed begrip. Je kunt er allerlei kanten mee uit. HCS helpt je graag binnen relevante thema's. We geven je vast een inkijkje.

## **Duidelijke stippen op de horizon**

Wat wil je bereiken op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid? Alles valt en staat met doelgerichtheid. Wij helpen je richting te vinden zodat je over kunt gaan tot acties die passen bij jouw organisatie.

# Duurzame Inzetbaarheid

## samen definiëren.

Er zijn vele definities van Duurzame Inzetbaarheid. Het draait om werving, uitstroom en alles er tussenin. Het precieze antwoord op de vraag 'Wat is DI?' hangt daarbij helemaal af van jouw organisatie. Daarom is de eerste tip: ga met elkaar in gesprek over een definitie die past bij jouw organisatie.



### Wat verstaat jouw organisatie onder DI?

#### Op deze manier kun je dat op gaan halen:

- Houd een bijeenkomst en vertel welke doelen je beoogt met Duurzame Inzetbaarheid. Denk aan zaken als leefstijl, werkplezier of de ontwikkeling van mensen binnen je bedrijf. Wat denken collega's dat goed kan werken en waarom?
- Stel prikkelende vragen. Waar word je gelukkig van op de werkvloer? Wat is je grootste ergernis? Draagt de organisatie bij aan een gezonde werkomgeving?
- Wat heeft jouw bedrijf nodig op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid? Laat collega's anoniem post-its plakken op de 'groeimuur' en koppel resultaten terug. Eventueel kun je ze alvast sturen door thema's (zie volgende artikel) aan te bieden.
- Vorm een werkgroep met mensen uit verschillende disciplines binnen de organisatie: van management tot operationele afdelingen.
- Houd het klein en laagdrempelig. Alles meteen compleet anders doen en van alles veranderen leidt tot weerstand.

**Ga dus stapje voor stapje aan de slag en blijf ook op lange termijn aandacht vestigen op genoemde onderwerpen. Zo veranker je Duurzame Inzetbaarheid in je organisatie en kun je samen stappen zetten in de nieuwe wereld van werk!**

# Zo zorg je voor draagvlak.

**De drijvende kracht achter het succes van bedrijven zijn mensen. Voor de meeste HR-professionals staat dat als een paal boven water. Als je Duurzame Inzetbaarheid wilt verankeren in je beleid heb je wel draagvlak nodig. Op deze manieren kun je ervoor zorgen dat je dat krijgt...**

Human Resource Management is een kritische succesfactor. Dat hoeven we jou niet meer uit te leggen, maar toch: hoe krijg je de beleidsmakers die je nodig hebt óók aan boord? Deze tips kunnen je verder helpen:

- **Bij de vorming van nieuw beleid** op het gebied van DI: zorg dat de toegevoegde waarde van alle inspanningen als een paal boven water staat. Bedenk wat mensen kunnen toevoegen aan het succes van de organisatie en zet dat op een rij.
- **Spreek de taal van je collega's.** Als je MT, OR en andere relevante stakeholders mee wilt krijgen, sluit op ze aan. Wat zijn hun behoeften en uitgangspunten? Kijk naar de overeenkomsten en kom erachter hoe je elkaar kunt versterken.
- **Wat kan er beter** als het om mensen draait? Breng in kaart wat de positieve gevolgen zullen zijn wanneer verbeteringen worden doorgevoerd. En wat levert dat dan op?
- **HR is voor jou bekend terrein**, maar hoe zit dat met de leidinggevenden en medewerkers? Laat zien hoe breed het werkveld is en waar je een nuttige bijdrage aan kunt leveren. Zo betrek je de mensen in een missie die om mensen draait.

**Hoe meer ruimte HR krijgt, hoe meer je gedaan krijgt. Draagvlak voor DI-beleid is dé sleutel tot succes om DI succesvol te introduceren.**

# De huidige stand van zaken in kaart.

**Duurzame Inzetbaarheid is nieuw. Waar doe je het voor? Hoe werkt het? Dit is vaak nog niet helder. Om die reden krijgt het in veel bedrijven geen prioriteit. Tegelijkertijd gebeurt er al wel van alles wat past binnen DI. Daarom: breng in kaart hoe jouw bedrijf ervoor staat en zorg ervoor dat je alle mensen aan boord krijgt die je nodig hebt.**



Je kunt mooie ambities hebben op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid, maar je hebt wel het MT, de OR en je collega's nodig om er wat van te kunnen maken. In eerste instantie omdat je niet kan zonder toestemming of goedkeuring. En als je al mandaat hebt: de stappen naar verbetering kun je niet zetten zonder investering. Je bent afhankelijk van tijd, medewerking en geld. Hoeveel? Dat hangt er maar net van af wat je van plan bent...

Voordat je begint, is het tijd voor een goede inventarisatie. Waar staat jouw organisatie nu? Welke mogelijkheden zie je? Begin met het beantwoorden op onderstaande vragen:

- Is er al beleid om inzetbaarheid bij collega's te verbeteren? Wat is er zoal gedaan op dit gebied? Heeft de organisatie bijvoorbeeld al onderzoek uitgevoerd om de vitaliteit en veerkracht van werknemers in kaart te krijgen (bv. Medewerkerstevredenheids-onderzoek, Preventief Medisch Onderzoek of Risico inventarisatie en -evaluatie)?
- Zijn er al commissies met activiteiten die verwant zijn aan Duurzame Inzetbaarheid?
- Is er al budget voor activiteiten die gerelateerd zijn aan Duurzame Inzetbaarheid? Als er bijvoorbeeld al geld vrij gemaakt wordt voor sporten of opleidingen.
- Welke thema's binnen Duurzame Inzetbaarheid (zie verderop in deze whitepaper) hebben wat jou betreft de hoogste prioriteit en waarom?
- Wie zijn de sleutelfiguren (binnen topmanagement, middenmanagement, lijnmanagement, HRM, OR, arbo e.d.)? Waarom en hoe moeten zij betrokken worden? Wat hebben zij eraan? Wat kunnen ze er tegenin brengen? Denk in effecten, kosten/baten, kpi's en kijk naar hoe men dit in andere organisaties (succesvol) heeft gedaan.

**Vind je het moeilijk om dit allemaal in kaart te brengen? Neem dan contact op met HCS, zodat wij samen kunnen bekijken waar de kansen liggen in je bestaande beleid.**

# Verbeteren binnen relevante thema's.

Duurzame Inzetbaarheid is de optelsom van een aantal thema's. Hierbinnen vind je de ruimte om te kunnen verbeteren. We laten je alvast kennismaken met vier daarvan: vitaliteit, ontwikkeling, cultuur en leiderschap en werkplezier. We vertellen steeds waar het om draait en geven voorbeelden van hoe HCS jouw organisatie vooruit kan helpen.

## 1. Vitaliteit

Hoe houd je de organisatie veerkrachtig en energiek? Samen met jou verzorgen we vitaliteitsworkshops. Zo inspireren we werknemers om zelf aan de slag te gaan met voeding, slaap en beweging. Met online coaching helpen we collega's om mentaal sterker te zijn. Ook voeren we Preventief Medisch Onderzoek uit. Zo krijg je onder andere inzicht in het werkvermogen van jouw medewerkers.

## 2. Ontwikkeling

Een organisatie met meer veerkracht? Investeer in de ontwikkeling van werknemers. Zo blijven ze gemotiveerd, productief en duurzaam inzetbaar. Ook maakt het je als werkgever flexibeler. HCS helpt onder andere op het gebied van scholing, loopbaanbegeleiding, leeftijdsbewust personeelsbeleid én het opstellen van individuele ontwikkelplannen.

## 3. Cultuur en leiderschap.

Laat Duurzame Inzetbaarheid onderdeel worden van de bedrijfscultuur, breed gedragen door werknemers, management en directie. Hoe kom je tot vitaal leiderschap? Wanneer is een team goed te coachen? Hoe werkt leiderschap tijdens corona? HCS weet raad!

## 4. Werkplezier.

Als mensen goed in hun vel zitten, zijn ze positiever en hebben ze meer plezier in het werk. Betrokken en bevolgen werknemers zorgen voor een hogere productiviteit, een dalend ziekteverzuim, minder verloop van klanten, een hogere omzet en minder veiligheidsincidenten. We helpen jouw organisatie stappen te zetten op het gebied van onder andere mentale veerkracht, autonomie en thuiswerken.



# Duidelijke stippen op de horizon.

**Is het helemaal helder wat Duurzame Inzetbaarheid betekent voor jouw organisatie? En weet je ook op welke thema's je vooral vooruit wilt? Dan kun je bepalen waar je nu staat en waar je precies naartoe wilt. Als je heldere doelstellingen hebt, kun je gericht bedenken welke acties er nodig zijn om vooruitgang te boeken.**

We hebben het over gemeenschappelijke doelen. Daarom is het belangrijk dat je kunt rekenen op de stakeholders waar het om draait. Collega's van het managementteam en de OR, maar ook de medewerkers op de vloer: ze moeten begrijpen wat je wilt en wat zij – en het bedrijf – ermee opschieten. Daarom ook hier weer de belangrijke tip: betrek de medewerkers bij de besluitvorming. Op deze manieren lukt dat beter:

- **Kom in overleg** tot duidelijke, uitdagende en afgebakende doelstellingen. Waar gaat het wel om en waar gaat het niet om? Blijf weg van brede en vage doelstellingen.
- **Zorg dat je doelstellingen passen** bij thema's waarop je verbetering wilt (zie artikel hiervoor).
- **Maak doelstellingen meetbaar** aan de hand van businesscases.
- **Vertaal doelstellingen** naar concrete, behapbare en duidelijke doelen en acties
- **Maak collega's** in de hele organisatie deelgenoot van de doelen met duidelijke, prikkelende communicatie op relevante plekken en momenten.
- **Betrek relevante collega's** bij het behalen van de doelen. Doe dit door optimaal gebruik te maken van elkaars expertise. Je behaalt je doel zo sneller en beter én de verandering wordt van iedereen!

## Thema Ontwikkeling

**Doelstelling:** Wij willen dat onze medewerkers over de juiste kennis en vaardigheden beschikken zodat ze in staat zijn om hun werk goed te kunnen doen.

**Duidelijke doelen en acties:** Op basis van inzetbaarheidsgesprekken bepalen wij samen met de medewerker een individueel opleidingsplan. Wij bekijken wat medewerkers nodig hebben zodat ze zich kunnen blijven ontwikkelen en kunnen groeien hiervoor is 3% van de loonsom beschikbaar gesteld.

## Thema werkplezier

**Doelstelling:** Wij willen het komende jaar het aantal bevlogen werknemers met 10% laten stijgen.

**Duidelijke doelen en acties:** Door medewerkers hun eigen werk te laten indelen, feedback te geven over prestaties en ontplooiingsmogelijkheden te vergroten.



# We helpen je graag vooruit.

De wereld verandert steeds sneller en ook de wereld van werk is continu in beweging. Hoe houd je koers als werkgever? Wie helpt je Duurzame Inzetbaarheid te verankeren in het beleid? Waar vind je concrete handvatten op weg naar verbetering? HCS loopt graag met je op: we geven advies en helpen verbeteringen te realiseren.

## Deze whitepaper

We hopen dat dit whitepaper je prikkelt en richting geeft. Nu is het tijd voor actie. Ben je benieuwd hoe wij je concreet kunnen helpen om stappen te zetten? Wil je eens zien waar onze eerdere diensten allemaal toe hebben geleid? Neem contact met ons op. We plannen graag een (digitale) afspraak in om nader kennis te maken en... **Samen vooruit te kijken!**

## Hoe wil je ons bereiken?

Bel ons op: **+31 881 810 055**

Mail ons via: **di@hcs.services**

Bezoek ons op: **Oude Middenweg 17, Den Haag**

## Benieuwd waar we allemaal mee bezig zijn?

Volg ons op [LinkedIn](#)

## Op de hoogte blijven?

Schrijf je in voor onze nieuwsbrief via deze [link](#)

