

Duurzaam inzetbaar blijven



Nationaal Inzetbaarheidsplan
Werkgever en werknemer aan zet

Kennislunch TNO
26-9-13

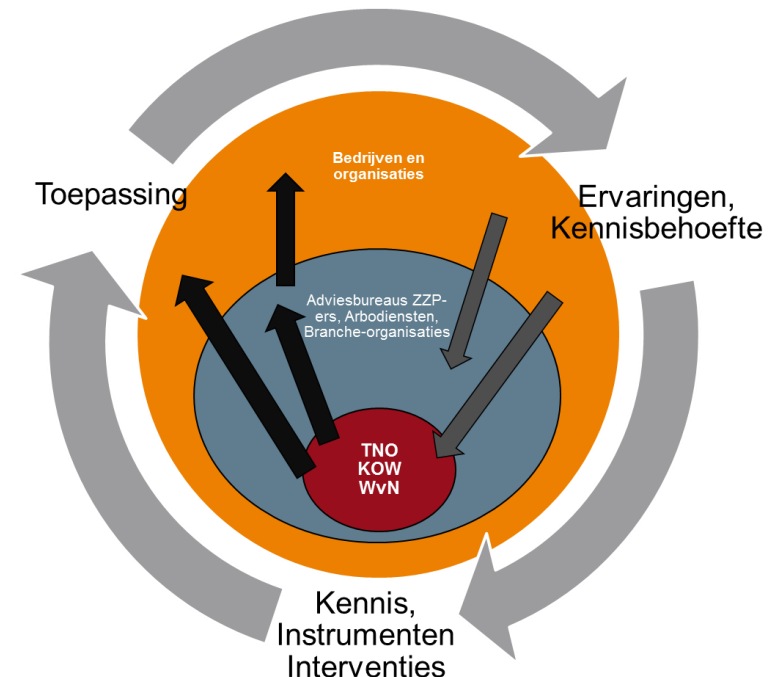
Wouter van Ginkel
Yvonne Jansen
Dennis Lindeboom

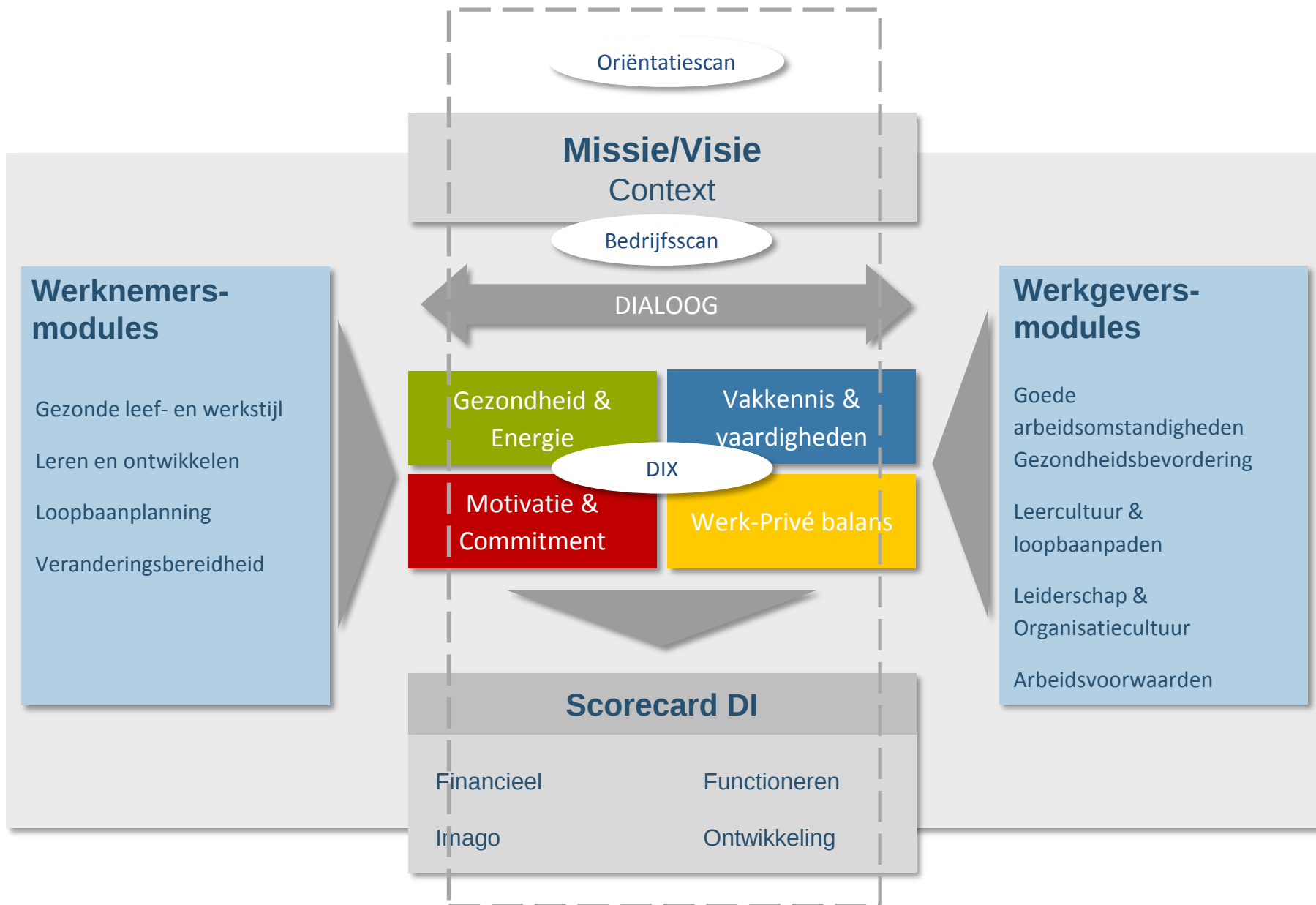
Het NIPlan, wat is dat eigenlijk?

Nationaal Inzetbaarheidsplan

Werkgever en werknemer aan zet

- Initiatiefnemers
- Uitgangspunten:
 - **VAN BUITEN NAAR BINNEN**
 - Adviseurs als afzetkanaal voor onze instrumenten en kennis en als bron voor kennisbehoefte uit de markt
 - Platform dat zich (financieel) zelf kan bedruipen
 - **BEWEGING** (diagnose als middel, niet als doel)
 - Kennis delen is kennis vermeerderen
- Insteek werknemer én werkgever én context is uniek
- Systematische kennisverzameling over proces en opbrengsten van interventies > Impactmonitor





Businesscases DIX en BS

Nationaal Inzetbaarheidsplan

Werkgever en werknemer aan zet

Groeiend aantal partners (25) en bedrijven

Voorbeelden:

- Lifeguard cs. en Bilderberg hotels
- Randstad HRS en KPN
- Achmea Groot Zakelijk en de bouw
- VdMaatgroep cs. en Avans Hogeschool
- Tempoteam en Gemeente Dordrecht
- Bootcamp en Shell

Opbrengsten

Bedrijven

- Ondersteuning in de keten
- Delen kennis & ervaring
- Stuurinformatie

Adviseurs

- Valide & betrouwbare instrumenten
- 'Keurmerk' TNO
- Kennis + netwerk
- Opdrachten

TNO

- Inkomsten per 'tik' (massa = kassa)
- Impact
- Monitoropdrachten partners (Achmea, groepsrapporten)
- Directe opdrachten voor branches (Fundeon)
- Kanaal voor kennisverspreiding + afzet van instrumenten (ook anders dan DI)



Duurzaam inzetbaar in de bouw

BEDRIJFSNAAM: Janssen de Jong Groep

DATUM: 10-09-2013

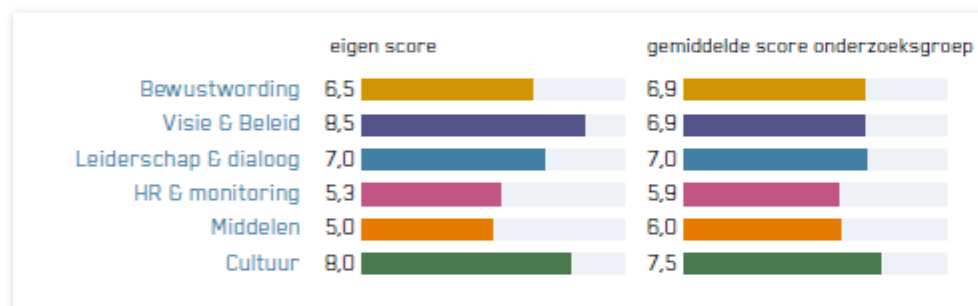


5 Hoe verbeteren?

Hoe wilt u de duurzame inzetbaarheid vanuit het bedrijf verbeteren?

Een bedrijf kan op heel veel verschillende manieren gaan werken aan duurzame inzetbaarheid. Soms is het lastig om keuzes te maken en te bepalen waar u moet beginnen. We hebben samen met u gekeken naar de zaken die nu voor uw bedrijf belangrijk zijn om op te pakken.

AANDACHTSPUNTEN VOLGENS U:



In uw aanpak van duurzame inzetbaarheid wilt u beginnen met het formuleren van een eenduidige lange termijn visie. Het vaststellen van een integraal beleid scoort hoog. Het is goed om aansluiting te zoeken bij verwante beleidsthema's, zoals veiligheid en duurzaamheid. Aansluitend geeft u hoge prioriteit aan het verbeteren van de communicatie.

Het succesvolle cultuurtraject wat u binnen uw bedrijf heeft doorlopen, focust op integriteit en compliance. Het bevorderen van de onderlinge samenwerking is een belangrijk element waarin u de cultuur verder wilt verbeteren.

Het structureren en inzichtelijk maken van de HR-middelen zijn voor u van belang. Ook hecht u waarde aan het verbeteren van het aanbod van middelen om de vitaliteit van de medewerkers te bevorderen. Op het gebied van arbeidsomstandigheden, motivatie en vakmanschap en kennis bent u tevreden over de huidige middelen.

Bij reorganisaties is het borgen van kwaliteit een issue. Het verbeteren van productiviteit onder druk. Door krimp en reorganisatie is de dienst gegaan. Het verbeteren van externe mobiliteit (en arbeidsongeschiktheid) vraagt aandacht.

WAT ZEGT UW SCORE?

U wilt vooral inzetten op het formuleren van visie en de eerste stap als u als begint begint met duurzame inzetbaarheid in eerste instantie draagvlak realiseren binnen het MBO. U richt de leidinggevenden en de medewerkers en kunt communiceren. U geeft hier nu nog geen prioriteit aan. Uiteindelijk is de rol van de leidinggevende een belangrijke rol in het traject naar betrokken medewerkers, die zelf actief inzetbaarheid nemen.

Uit uw score blijkt dat u het (door)ontwikkelen van het beleid een hoge prioriteit heeft. Om effecten van beleid op duurzame inzetbaarheid raadzaam om hier meer aandacht aan te geven.

Opvallend is dat u in mindere mate wilt inzetten op het verbeteren van de cultuur hier lager dan die van de referentiegroep.

Nationaal Inzetbaarheidsplan: impactmonitor

Yvonne Jansen, Francel Vos, Goedeke Geuskens, Ellen Bosch, Wendela Hooftman, Wouter van Ginkel e.a.

Nationaal Inzetbaarheidsplan

Werkgever en werknemer aan zet

Routekaart Duurzame Inzetbaarheid

Maart..... Juni..... November

Fase 1
Plannen

Fase 2
Uitvoeren

Resultaat
Evalueren

Start Projectgroep en projectmanagement

Inspiratiesessie
(MT, HR,
leidinggevende,
medewerkers,
OR)



Visie

Bedrijfsscan

Rollen

Communicatie

Ontwerp en
middelen

Pilotplan

Inzetbaarheid-
scan (DIX)

Gesprek

Persoonlijk doel
en actieplan

Interventies

Workshops



Individueel



Team



Resultaat

Groepsrapport

Evaluatie proces

Evaluatie effect

NIPlan: netwerkbijeenkomsten voor adviseurs en bedrijven

NIPlan: innovatie op verschillende niveau's

- Verschillende niveau's:
 - Instrumenten: Instrumenten en tools ter ondersteuning van duurzame inzetbaarheid
 - Organisaties: implementatie van DI interventies binnen bedrijven
 - NIP: leerprocessen en lerend netwerk van adviseurs en organisaties binnen NIP
 - Maatschappelijk: bijdrage NIP in paradigmashift in denken over DI
- evaluatie → a.h.v. kennisvragen
 - » Interessant vanwege combinatie van perspectieven en methoden
 - » Heel pragmatisch opgezet: zoektocht = vinden van goed evaluatiekader dat alle perspectieven en methoden verenigd.

Evaluatie: mixed methods

		DIX/BS-data	Actieplannen	Monitorvragen-adviseurs	Focusgroepen	Bedrijfs- bijeenkomsten
1	Instrumenten en interventies					
1.1	Zijn er relaties tussen DIX-resultaten en resultaten BS, binnen een bedrijf?	x				
1.2	Helpt het instrumentarium (DIX/BS) bij het stellen van een DI-diagnose en opstellen van actieplannen?				x	
1.3	Is er een relatie tussen DIX/BS-resultaten en de gevolgde aanpak?	x	x	x		
1.4	Welke interventies worden gevolgd, op welk terrein (gezondheid, leefstijl, werkgerelateerde aspecten, ontwikkeling, motivatie en betrokkenheid) en hoe is de leidinggevende betrokken?		x	x		
1.5	Leidt het werken met een portaal tot beweging en het volbrengen van acties?				x	
2	Implementatie van interventies					
2.1	We hebben het steeds over een integrale aanpak, maar wat is dat eigenlijk, wordt hier ook voor gekozen, wat is het resultaat?		x	x	x	x
2.2	Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor een succesvolle NIplan-aanpak in bedrijven? - Welke organisatiefactoren (kernwaarden, ontschotting, inbedding strategische doelstellingen) bepalen een succesvol duurzame inzetbaarheidsbeleid? - Wat is de rol van de leidinggevende?			x	x	x
3	Leerprocessen en lerend netwerk					
3.1	Welke leerprocessen zien we binnen organisaties?			x	x	x
3.2	Wat is de toegevoegde waarde van een 'lerend netwerk' voor adviseurs en bedrijven?			x	x	x

Impactmonitor

Orientatie

- Bedrijfskenmerken
- Ambities & ontwikkelingen (OS)
- *BS/DIX/Middelenscan*

Focus

- Doel
- Doelgroep

Actie

- Projectopzet
- Acties
- Follow-up

(Tussentijds) effect

- Opbrengsten
- Leerervaringen

Monitorvr
agen
adviseurs:

- Digitale portaalpagina: aanklikbare lijsten voor gebruik

Module	Toelichting	Aantal vragen
Oriëntatie		
Bedrijfskenmerken	Informatie over de sector, omvang van het bedrijf, visie van het bedrijf etc	5 vragen
Oriëntatie	Visie & focus; waarom duurzame inzetbaarheid? (5 afzonderlijk in te zetten aanvinklijsten) 1. Ambitie 2. Ontwikkelingen (extern/intern) 3. Aandachtspunten personeel 4. Gewenste opbrengsten 5. Waar wil men aan gaan werken?	5 categorieën 3 categorieën 6 categorieën 4 categorieën 6 categorieën
Focus		
Vastleggen van een doel	Het gaat hier om het vastleggen van de definitieve doelen (aanvinklijst) en reflectie op werkwijze. Ter ondersteuning kan de <i>Bedrijfsscan</i> of oriëntatiemodule 5 worden ingezet. De <i>DIX</i> kan worden ingezet om de behoefte van medewerkers mee te nemen in een actieplan.	5 categorieën 2 vragen
Doelgroep	Op welke doelgroep richt het traject zich (kenmerken, omvang)	2 vragen 6 subvragen
Actie		
Projectopzet	Vastleggen van de werkwijze en opzet van het project (projectgroep, betrokkenheid, actieplan, aandacht voor context, communicatie)	9 vragen
Acties	Welke acties zijn uitgevoerd, wat was het doel en hoe tevreden is men over de opbrengst. Zijn er bijstellingen geweest en zo ja, waarom? Wat ging er goed, wat kon er beter?	5 vragen
Follow-up	Hoe is het project geborgd?	4 vragen
(Tussentijds) Effect		
(Tussen) Opbrengsten	Wat heeft het project (tot nu toe) opgeleverd? Hoe is er gemeten?	4 vragen
(Tussentijdse) Leerervaringen	Wat is er (tot nu toe) geleerd? Is men tevreden over het resultaat (tot nu toe), wat waren successen en belemmeringen, hoe is/wordt bijgesteld?	6 vragen