

Duurzame Inzetbaarheid Personeel binnen MKB bedrijven

Datum: 20 mei 2015

Wat is Duurzame Inzetbaarheid?

- **Gezondheid** | Gezond eten & bewegen zorgt voor minder verzuim en meer energie op het werk..
- **Betrokkenheid** | Zingeving in het werk door ruimte voor eigen verantwoordelijkheid, vakmanschap en ideeën vanuit medewerkers. Betrokken bij het werk, betrokken bij elkaar.
- **Werkplezier** | Autonomie in het werk, verbinding met collega's en ruimte voor vakmanschap: cruciale factoren die bijdragen aan bevorderen van werkplezier en verminderen van werkstress.
- **Ontwikkeling** | Inzetbaar blijven door de ontwikkelingen in het vak bij te houden, nieuwe kennis op te doen en extra opleidingen te volgen. Denk aan promotie, maar ook demotie!
- **Fysieke belasting** | Fysieke over- en onderbelasting zorgt voor veel uitval. Gerichte maatregelen op basis van kennis over de risico's van bijvoorbeeld te zwaar tillen of te lang zitten, kunnen dit voorkomen.

Wat levert Duurzame Inzetbaarheid op?

- **Tevreden werknemers** | meer productiviteit

“Tevreden werknemers zijn de beste ambassadeurs “

Wat gaan we doen?

Bij leden die interesse hebben in dit onderwerp en mee willen werken gaan we het volgende doen;

- **In take gesprek;** één op één gesprek met directie over Duurzame Inzetbaarheid en de vervolg stappen die we gaan zetten
- **Nulmeting;** een organisatiescan, waarbij er gekeken wordt wat de stand van zaken is qua Duurzame Inzetbaarheid binnen de organisatie. Wat zijn de knelpunten?
- **Plan van Aanpak;** hoe worden de knelpunten aangepakt en opgelost.
- **Tussenmeting;** levert het Plan van Aanpak een (gewenst) resultaat op?
- **Eind meting;** hoe is het traject verlopen en wat is er met de aanbevelingen gedaan?

Tijdsplanning; Start juni 2015, nulmeting afgerond oktober 2015 en eindmeting juni 2016

Alle resultaten worden gemonitord door TNO en er zal een wetenschappelijk onderzoek naar worden verricht. De uitkomsten van dit onderzoek worden gedeeld met het Ministerie van SZW (minister Asscher).

Kortom, van te voren is het lastig in te schatten wat er bij een organisatie naar voren komt én we vragen geen vrijblijvendheid, maar commitment om het proces aan te gaan en tot een goed einde te brengen.

