



# Duurzame inzetbaarheid in 7 stappen

**Aan de slag gaan met de duurzame inzetbaarheid van je medewerkers verdient aandacht en een strategie en werkwijze die aanslaat in je bedrijf. Met de volgende zeven stappen kun je concreet aan de slag.**

## **Stap 1 > Draagvlak creëren**

Het succes van je aanpak hangt nauw samen met het draagvlak onder je medewerkers. Voor een stevige basis onder je aanpak is het belangrijk dat directie en management een voorbeeldrol vervullen en dat aandacht, tijd en geld beschikbaar zijn.

Ga voor je visievorming in gesprek met je medewerkers en leidinggevend kader. Hoe kijken zij tegen hun inzetbaarheid aan? Nu? En over langere periode? Waar lopen zij daarbij tegenaan? Wat vinden zij belangrijk genoeg om hun tijd en aandacht in te investeren? Praat met hen hierover en organiseer overleg en bijeenkomsten en/of een toolbox.

Leg deze antwoorden samen met de bedrijfsvisie op duurzame inzetbaarheid vast in een soort van startnotitie, waarin je duidelijk aangeeft wat jullie met elkaar willen bereiken. Wanneer draagvlak ontstaan is, kun je verder.

## **Stap 2 > Betrek medewerkers en sleutelfiguren**

Stel een werkgroep in die meedenkt en meewerkt aan het bedenken en vormgeven van het actieplan. Betrek hierin medewerkers uit verschillende disciplines: bijvoorbeeld de preventiemedewerker, personeelszaken, een leidinggevende en de medezeggenschap. Laat de werkgroep eventueel ondersteunen door een externe adviseur. Bespreek met hen de te volgen route en bepaal een tijdpad.

## **Stap 3 > Breng in kaart hoe je bedrijf ervoor staat**

Met de Vitaliteitsscan Bedrijf (zie <http://vitaliteitsscan.stigas.nl/>) breng je in kaart wat jullie al binnen jullie bedrijf hebben gedaan en waar nog mogelijkheden liggen. Hoe is de inzetbaarheid van de medewerkers?





Hoe ziet dit er over 5 jaar uit? Wat zijn de (te verwachten) knelpunten? Hiervoor is de Vitaliteitsscan werknemer uit de aanpak Werken aan morgen beschikbaar.

Ga voor het aanbod naar [www.werkenaanmorgen.nl](http://www.werkenaanmorgen.nl).

#### **Stap 4 > Ontwikkel een plan van aanpak**

Op basis van de ontwikkelde visie en de analyse stelt de werkgroep een plan van aanpak op. Vervolgens wordt bepaald welke onderwerpen prioriteit krijgen en welke activiteiten ondernomen worden. Verdeel de verantwoordelijkheden onder de werkgroepleden. Herbevestig het draagvlak van de medewerkers door met hen de inhoud van het plan van aanpak te delen. Hoe dit gebeurt, is afhankelijk van de manier waarop in de organisatie gecommuniceerd wordt. Bijvoorbeeld via werkoverleg of via nieuwsbrieven.

**Stimuleer de betrokkenheid door frequent activiteiten te organiseren waarbij medewerkers betrokken worden. Aandacht doet betrokkenheid leven!**

#### **Stap 5 > Uitvoeren plan van aanpak**

De activiteiten worden uitgevoerd volgens het plan van aanpak. Medewerkers worden via de interne communicatiekanalen op de hoogte gehouden van de voortgang. Streef ernaar een dialoog op gang te krijgen en houden.

#### **Stap 6 > Evalueren van de uitgevoerde acties**

Let erop zowel de verschillende activiteiten als het gevolgde proces te evalueren en zo nodig bij te stellen. Ook in deze fase is het belangrijk dat medewerkers hierover geïnformeerd worden. Vraag hen bijvoorbeeld hoe zij het ervaren hebben. Wat ging goed? Wat kan beter?

#### **Stap 7 > Verankeren van de aandacht**

Het plan van aanpak en de visie op duurzame inzetbaarheid worden eventueel aangepast en/of uitgebreid naar aanleiding van de evaluatie. Vervolgens is het belangrijk te zorgen dat de aandacht verankerd wordt in de bestaande structuren van de organisatie. Bedenk daarvoor activiteiten die in de jaarplanning opgenomen worden. Denk hierbij aan bijvoorbeeld een themaweek, gezondheidsdag, vaste thema's voor een toolbox, onderwerp van het functioneringsgesprek, vaste werkgroep en periodieke hermeting van het werkvermogen.

