



Duurzame Inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid lijkt het toverwoord voor bedrijven en instellingen om zich de komende jaren te wapenen tegen vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt. Overheid en cao-partijen stimuleren organisaties een duurzaam inzetbaarheidsbeleid te voeren.

Wat betekent dit voor u?

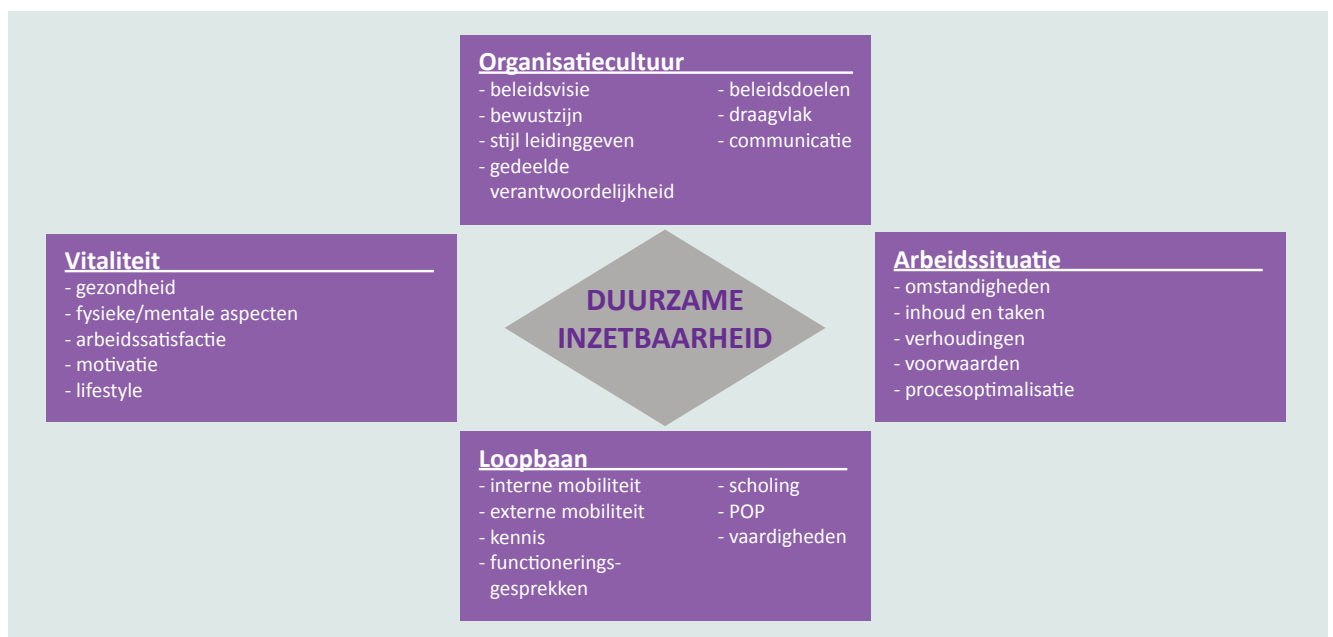
Moet u ook iets met duurzame inzetbaarheid? Hoe moet u dat doen en wie gaat het uitvoeren? Welke investeringen zijn nodig en wat leveren deze op?

Duurzame inzetbaarheid is het optimaal inzetbaar houden van medewerkers; vanaf hun eerste werkdag tot aan hun pensioen. Het kan gaan om de inzetbaarheid voor het huidige werk, maar ook om bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Zo'n aanpak zorgt voor gezonde, gemotiveerde, flexibele en productieve medewerkers gedurende de hele arbeidscarrière.

Duurzame inzetbaarheid van werknemers is gebaseerd op vier pijlers: organisatiecultuur, arbeidssituatie, loopbaan en vitaliteit.

Deze pijlers vinden we vaak verspreid terug binnen organisaties, bijvoorbeeld gezondheidsbeleid, arbobeleid, arbeidsvoorwaardenbeleid, et cetera. De verantwoordelijkheid voor deze beleidsterreinen ligt meestal bij verschillende personen. Hierdoor is er vaak onvoldoende afstemming mogelijk om duurzame inzetbaarheid te kunnen realiseren.

Onze visie: *ontwikkeling van een succesvol duurzaam inzetbaarheidsbeleid vraagt om investeringen in alle vier pijlers. Samenwerking tussen de verschillende disciplines is daarbij noodzakelijk om te komen tot een integrale benadering.*



Overigens gaat het bij duurzaam inzetbaarheidsbeleid volgens ons niet om nieuw beleid, maar bouwt het voort op elementen die al aanwezig zijn in de organisatie. Een kritische blik op de huidige stand van de vier beleidspijlers vormt dan ook de basis om te komen tot een effectief en integraal duurzaam inzetbaarheidsbeleid voor uw organisatie.

Duurzame Inzetbaarheid

'Een integrale aanpak werkt'

Vanuit bovenstaande visie hebben *Bijl&Reuser HR Professionals*, *vhp ergonomie* en *AStri Beleidsonderzoek en -advies* een unieke Masterdag Duurzame Inzetbaarheid ontwikkeld voor organisaties in de private en publieke sector.

Voor wie

Uw eigen organisatie staat centraal bij deze incompany-training, maatwerk dus. Vanuit onze overtuiging dat een duurzaam inzetbaarheidsbeleid alleen van de grond kan komen door een integrale aanpak langs alle vier pijlers, neemt een breed samengesteld team van circa vijf personen uit uw organisatie deel aan de Masterdag.

Doel van de Masterdag

- kennis delen over duurzame inzetbaarheid;
- de huidige stand van zaken bepalen van de vier pijlers binnen uw organisatie: wat gaat er al goed?;
- draagvlak creëren voor duurzaam inzetbaarheidsbeleid binnen het team;
- een plan van aanpak opstellen, gebaseerd op onze visie op integraal duurzaam inzetbaarheidsbeleid;
- instrumenten aanreiken voor het uitvoeren van het plan van aanpak.

Door wie

De Masterdag wordt begeleid door drie senior-adviseurs op het gebied van HRM, ergonomie/gezondheid en duurzaam inzetbaarheidsbeleid.

Hoe, waar en wanneer

De Masterdag bestaat uit een interactieve sessie van één dag met diverse werkvormen. De locatie is naar keuze binnen of buiten de eigen werkomgeving. Voorafgaand aan de Masterdag ontvangt u gegevens over de locatie en het programma en wordt u gevraagd enkele kerngegevens van uw organisatie te verzamelen voor de bijeenkomst.

De dag

- Voorstelronde
- Introductie van de organisatie door uw team
- Presentatie van model en visie door organisatoren
- Beleidsscan in groepsverband (vier pijlers)
- Knelpuntenanalyse in groepsverband (vier pijlers)
- Samenvatting
- Team werkt samen aan plan van aanpak
- Presentatie plan van aanpak en discussie
- Afsluiting

De nazorg

Kort na afloop van de Masterdag wordt door de organisatoren een rapport opgeleverd met onder andere een samenvatting van de dag, uitwerking van het plan van aanpak en de mogelijkheden voor dienstverlening en ondersteuning bij de uitvoering hiervan.

Binnen twee weken na ontvangst van het rapport vindt er bij u een korte bijeenkomst plaats tussen het team (eventueel aangevuld met andere personen uit uw organisatie) en de organisatoren. In deze bijeenkomst worden het rapport besproken en de vervolgactiviteiten naar aanleiding van het plan van aanpak. Het is dan aan de opdrachtgever om de samenwerking voort te zetten of deze in dit stadium (voorlopig) te beëindigen.

De investering

De kosten voor deze Masterdag bedragen per team van vijf personen € 5.500,- exclusief btw en reis- en verblijfskosten. Voorbereiding, rapportage en nabespreking zijn inbegrepen.

De organisatoren van de Masterdag

Dr. Bart de Zwart
Adjunct-directeur AStri Beleidsonderzoek en -advies

Eugène Reuser
Partner Bijl&Reuser HR-professionals

Drs. Kees Peereboom
Directeur vhp ergonomie

Contactadres:
Bijl&Reuser
Koepoortsweg 50
1624 AG Hoorn
T: 0229 - 27 84 33
F: 0229 - 29 99 96
E: info@bijlreuser.nl

Wat maakt deze Masterdag zo uniek?

- Een integrale aanpak staat centraal en wordt gewaarborgd door een team waarin alle expertises vertegenwoordigd zijn.
- De breed samengestelde deelnemersgroep creëert ook draagvlak en eigenaarschap.
- U krijgt maatwerk, omdat het plan van aanpak moet aansluiten bij uw bestaande beleid.
- Een pragmatisch aanpak, niet opnieuw beginnen, maar een aantal zaken anders uitvoeren en in kleine stappen.
- U boekt concreet resultaat, waarmee de organisatie verder kan.