



werken aan de
inzetbaarheid
van uw personeel
werkt

 randstad

Uitzenden & Detacheren | Professionals | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services

een praktische aanpak voor duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een vaak gebruikte term binnen HR. Maar wat is het precies? De definitie die wij hanteren is het vermogen van medewerkers om een arbeidsleven lang gezond, plezierig en productief te werken. Een duurzaam inzetbare medewerker voegt zo waarde toe, doordat hij of zij vitaal, productief en gemotiveerd is. En dat werkt twee kanten op: voldoening voor het individu en een positief effect op de doelen van uw organisatie.

Een grote impact op uw personeel

Dat klinkt mooi en logisch, maar gemakkelijk is het niet. Uw agenda wordt maar al te vaak bepaald door urgente zaken in het hier en nu. De wereld is namelijk sterk in beweging door de oprukkende technologie, slimme start-ups en internationale concurrentie. Deze snelle veranderingen hebben óók een grote impact op uw personeel.

U heeft uw mensen nodig om mee te bewegen op wat de markt vraagt en dat zorgt voor diverse uitdagingen. Bijvoorbeeld met medewerkers die het tempo moeilijk aan kunnen of zich minder kunnen vinden in de nieuwe koers. Of medewerkers die moeite hebben met het aanleren en toepassen van nieuwe vaardigheden. Hoe leidt u dit in goede banen?

Zelf de regie leren pakken

De arbeidsmarkt verandert continu, banen verdwijnen of veranderen. En er komen nieuwe banen bij. Dit verschilt ook weer per regio. De overheid doet stappen terug wat betreft het sociale vangnet. Daarentegen leven we langer, werken we langer door én hebben we sneller en vaker nieuwe kennis en vaardigheden nodig. Het is dan ook belangrijk dat mensen zelf de regie leren pakken om in hun welzijn en welvaart te voorzien. U kunt vanuit uw positie de ontwikkeling en mobiliteit van uw medewerkers stimuleren.

Bepalen plan van aanpak op duurzame inzetbaarheid

Maar hoe pakt u dit aan? De eerste belangrijke stap is het maken van een strategische planning. Hoe ziet mijn bedrijf en de bijbehorende functies er over drie jaar uit? Wie neem ik aan voor vast, wie op flexibele basis en van wie moet ik mogelijk afscheid nemen? Wat hebben mijn mensen aan coaching en opleiding nodig om goed te blijven functioneren? Het op deze manier strategisch plannen van uw personeel helpt u om vervolgens weer in te zoomen naar de individuele medewerker.

De medewerkers waarmee u aan de slag gaat moeten inzicht krijgen in hun functioneren, competenties en wensen voor nu en in de toekomst. Binnen én buiten de huidige organisatiegrenzen. Een belangrijke voorwaarde





'Ik was zelf altijd hard aan het werk om mijn medewerkers in beweging te krijgen. Doordat ik nu de regie bij mijn medewerker leg, merk ik dat de gesprekken veel effectiever zijn. Mijn medewerker komt sneller in beweging en ik heb veel beter zicht op de wensen van mijn medewerkers en hierdoor ook mijn formatie.'

hiervoor is actief en terugkerend in gesprek te gaan over ontwikkeling en veerkracht, mentaal maar ook fysiek. De sleutel tot succes ligt vaak in handen van de medewerkers zelf.

Meer openheid en betrokkenheid

Wat u gaat merken is dat medewerkers zich door de extra aandacht op inzetbaarheidsthema's meer betrokken voelen bij de organisatie. Er ontstaat meer openheid. Medewerkers gaan elkaar stimuleren om meer gebruik te maken van opleidingen en loopbaancoaching. Door inzetbaarheid op de agenda te zetten, blijft de dialoog gaande. Een prettige bijkomstigheid is dat u niet langer wordt verrast door vertrek of uitval, maar dat u kunt voorsorteren op wensen en behoeftes van uw mensen. Zowel de organisatie als de medewerker plukken daar de vruchten van.

De beste HR-oplossingen voor uw organisatie

De adviseurs van Randstad HR Solutions ondersteunen u graag. Wij werken op dagelijkse basis voor vele organisaties die waarde hechten aan een optimale inzetbaarheid van hun medewerkers. Hierbij sturen we op de inzetbaarheid van medewerkers op de arbeidsmarkt van vandaag én morgen.

Hoe wij dit doen

- Met een organisatiescan brengen we in kaart in hoeverre uw personeel voldoet aan de eisen die de markt aan uw organisatie stelt. Ook toetsen we of het thema duurzame inzetbaarheid leeft binnen de organisatie. Is er voldoende

draagvlak voor binnen het management? Aansluitend trainen we het management: hoe ga ik met mijn medewerkers in gesprek over hun inzetbaarheid?

- Afhankelijk van de behoefte kan per medewerker inzichtelijk gemaakt worden hoe inzetbaar hij of zij is op de arbeidsmarkt. Hiervoor zetten wij de arbeidsmarktwaardescan in. Ook kunnen wij vragenlijsten inzetten om o.a. de betrokkenheid, motivatie, werkprivé balans en vitaliteit te meten van uw medewerker. De uitkomst hiervan in combinatie met bovengenoemde arbeidsmarktwaardescan geeft een goed beeld van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.
- Op basis hiervan komt de medewerker met een plan van aanpak. Dit varieert van coaching, workshops, trainingen of een outplacementtraject. Het doel is het creëren van bewustwording bij de medewerker en het nemen van de regie ten aanzien van de eigen loopbaan.

Meer informatie

Onze adviseurs kijken samen met u naar de beste aanpak. Zij staan midden in de arbeidsmarkt, zijn specialistisch opgeleid én ervaren in het werken met doelgroepen die extra aandacht vragen. Wilt u ook uw personeel optimaal inzetten? En meer inzicht in de wensen en behoeftes van uw mensen?

Neem dan contact op met een adviseur van Randstad HR Solutions via 0800 94 33 766. Hij of zij bespreekt graag samen met u de personele uitdagingen van uw organisatie.