



Aan de slag met duurzame inzetbaarheid



Programma vandaag

- **Doel en context**
- **De DI-scan; praktijkvoorbeelden**
- **Jullie resultaten**
- **Opvolging; subsidievouchers**

Regioprogramma Duurzame Inzetbaarheid



Uitdagingen rond Duurzame Inzetbaarheid

- **Hoe goed** doen we het rond duurzaam inzetbare medewerkers?
- Waar hebben wij als organisatie **behoefte** aan rond duurzame inzetbaarheid?
- Hoe krijgen we onze **teams** en **leidinggevenden** mee?
- Hoe kunnen we onze mensen begeleiden in hun **loopbaan** of inzetbaarheid?
- Hoe beoordelen onze **mensen** hun duurzame inzetbaarheid?

18 aspecten van duurzame inzetbaarheid



Individu

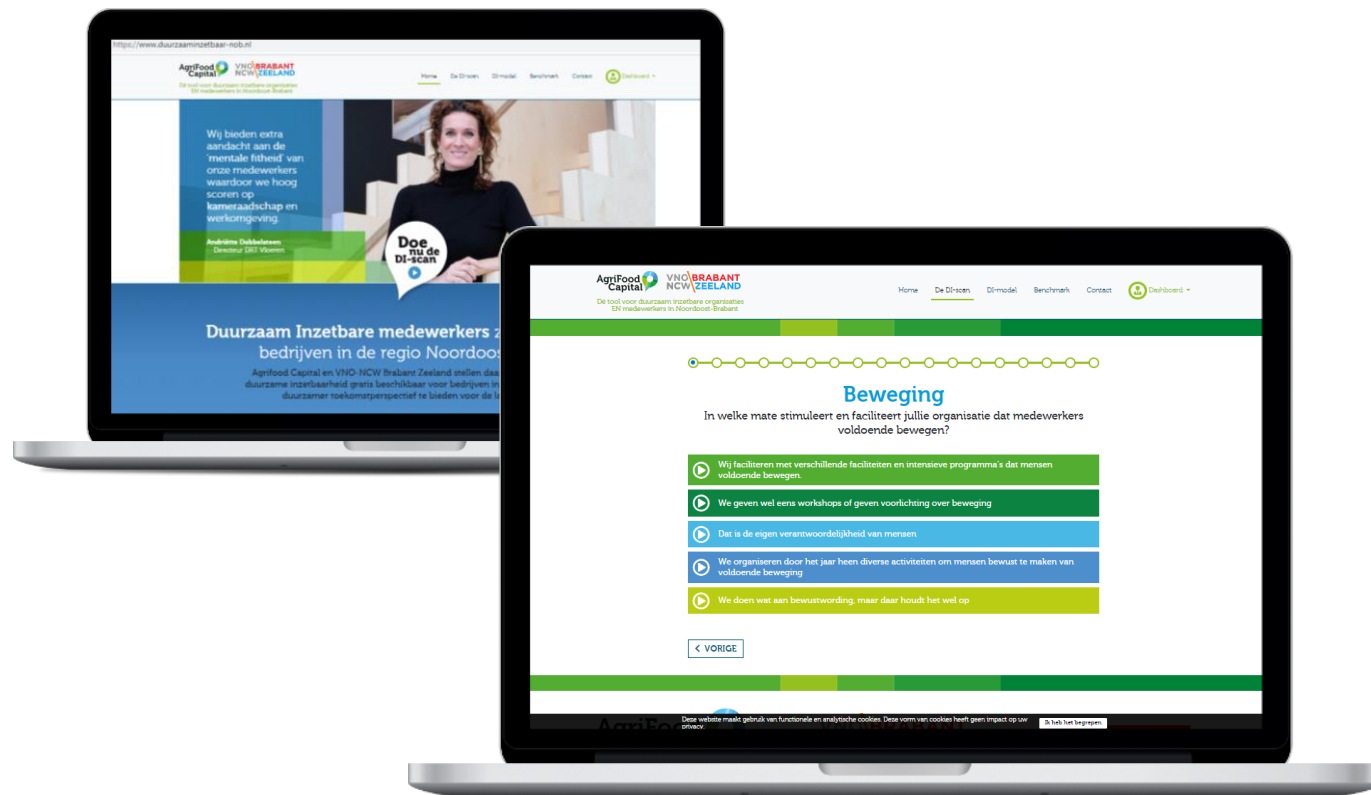


Team



Organisatie

www.duurzaaminzetbaar-nob.nl



www.duurzaaminzetbaar-nob.nl



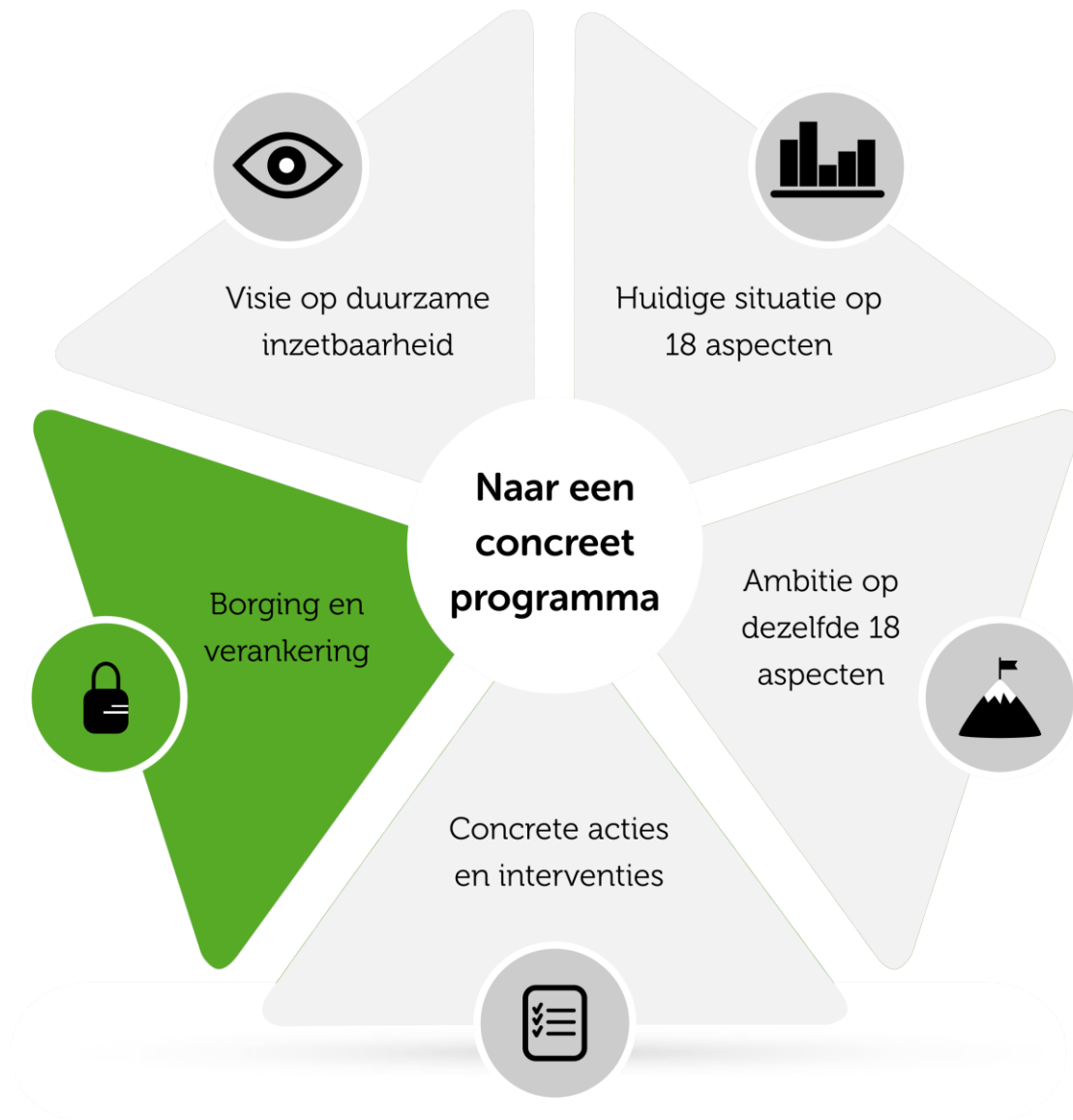
Mogelijk vervolg: COLT



Mogelijk vervolg: COLT

- Sjoerd Boonen, HR-manager COLT International, aanwezig bij ontbijtsessie
- Opvolggesprek ingepland
- Uitdaging: een programma voor duurzaam inzetbare medewerkers op Verkoop divisie (120 medewerkers)
- Aanpak: met een interne werkgroep (afspiegeling van de organisatie) in 4 sprints naar een zinvol programma voor duurzaam inzetbare medewerkers
- Resultaat: een praktisch programma om te investeren in duurzaam inzetbare medewerkers





Samen met TNO wordt een universele methode opgesteld

Meerdere jaren koploper worden op duurzame inzetbaarheid

Aantal medewerkers bewaken de voortgang

Mogelijk vervolg: VOBRA



Mogelijk vervolg: COLT

- Nicole van Dissel, HR-manager VOBRA Special Petfoods
- Uitdaging: inzetbaarheid geen onderwerp van gesprek
- Oplossing: digitale oplossing om voortgangsgesprekken op een moderne en leuke manier invulling te geven

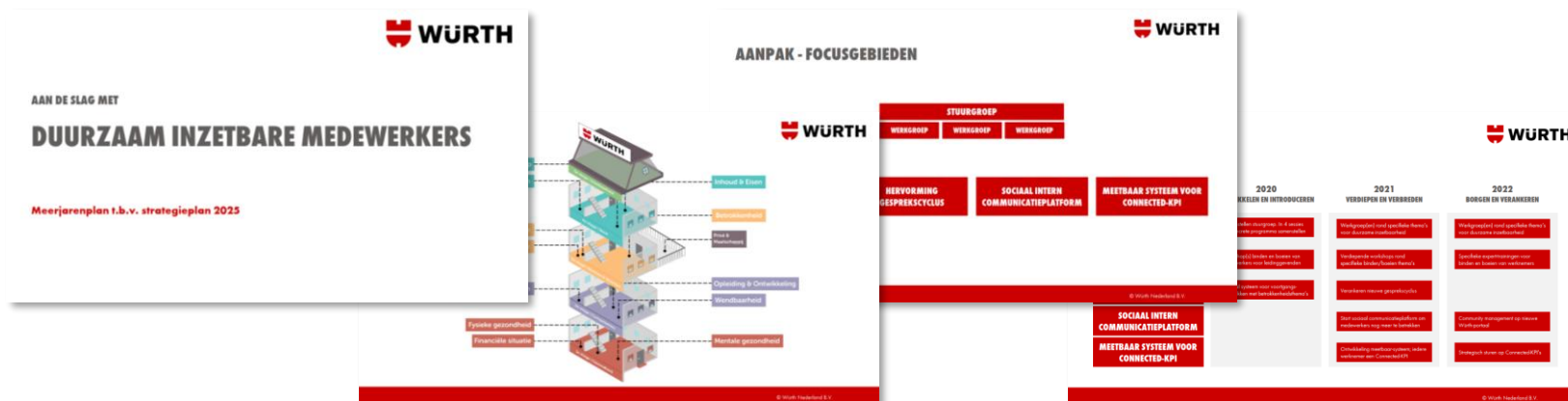


Mogelijk vervolg: Würth Nederland BV



Mogelijk vervolg: Würth Nederland BV

- Helma Latijnhouwers, manager HRM bij Würth Nederland BV
- Uitdaging: management / directie meekrijgen in meerjarenplan duurzame inzetbaarheid
- Aanpak: 3 verkennende sessies, opstellen en presenteren aan directie
- Resultaat: meerjarenplan duurzame inzetbaarheid voor werknemers Würth.



Mogelijk vervolg: Vion Food Group



Mogelijk vervolg: Vion Food Group

- Roy Paalman, HRM directie bij Vion Food Group,
- Uitdaging: borgen en meetbaar maken van duurzame inzetbaarheid
- Aanpak: digitale scan Duurzame Inzetbaarheid
 - Iedere medewerker vult periodiek de scan in
 - Alle managers een dashboard met tips en inspiratie
- Resultaat: duurzame inzetbaarheid strategisch onderdeel van besluitvorming



Mogelijk vervolg: Sanders Fritom



Mogelijk vervolg: Sanders Fritom

- Vivian van Rossum, HR-manager Sanders Fritom
- Aanwezig bij eerdere sessie
- Zoeken naar professionaliseren van functioneringsgesprekken
- Willen met de tijd mee en digitaliseren in communicatie
- Meer aandacht voor onboarding nieuwe mensen
- Starten met een integrale medewerkers-app voor het binden en boeien van medewerkers



Mogelijk vervolg: Sanders Fritom

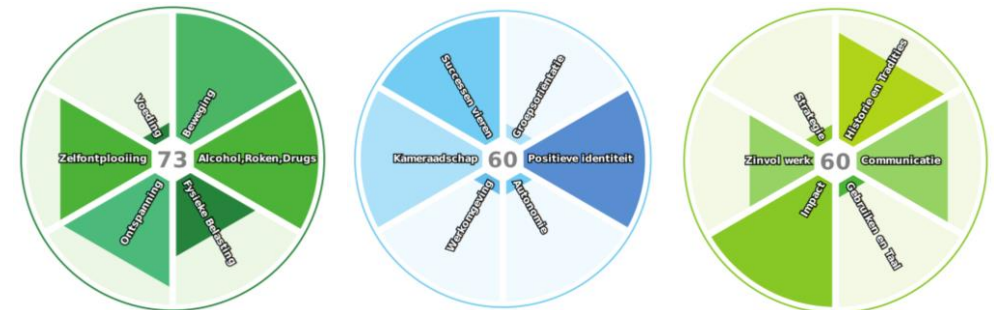


WELKOM IN DE SANDERS FRITOM APP



De resultaten uit de DI-scan

Totaalscore duurzame inzetbaarheid[®]



Subsidievouchers

1-jan

Subsidievoucher

- Tot 5.000 euro
- 25% vrijwillige eigen bijdrage
- Vaste externe partijen
- Géén administratie

Instapvoucher (concept)

- Tot 2.500 euro
- Géén eigen bijdrage
- Vaste externe partijen
- Géén administratie

Aanvullende vouchers (concept)

- Nog geen max
- 50% vrijwillige eigen bijdrage
- Vaste externe partijen
- Géén administratie

DE RESULTATEN