

Klaar voor de toekomst!

Aanbod aan de bedrijven binnen de meubelbranche om aan de slag te gaan met het thema Duurzame Inzetbaarheid.

Waarom aan de slag met Duurzame Inzetbaarheid?

Als medewerkers met plezier en in gezondheid hun werk uitvoeren, dan heeft iedereen daar baat bij. Waarom?

- Werkgevers die investeren in hun personeelsbeleid zijn beter voorbereid op de toekomst en ze nemen hun verantwoordelijkheid als goed werkgever. Dat waarderen de medewerkers.
- Optimaal inzetbare medewerkers doen hun werk met plezier en werken effectief en efficiënt. Dat komt de winstgevendheid en de continuïteit van het bedrijf ten goede. Dat is ook in het belang van de medewerkers.
- Laag verzuim, weinig WIA-instroom en gering verloop van vakmensen bespaart veel kosten voor de werkgever en levert inkomenszekerheid voor de medewerkers.
- Medewerkers die zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun (toekomstige) inzetbaarheid, nemen dat ook op andere terreinen. Daar kun je op bouwen.

Hoe zorgen we ervoor dat onze medewerkers werkend hun pensioen halen?

“Er wordt in mijn werk niet langer automatisch voor mij gezorgd als het niet meer gaat. Ik ben zelf verantwoordelijk voor mijn inzetbaarheid nu en in de toekomst. De consequenties kunnen, als het niet goed gaat, groot voor mij zijn.”

“Als werkgever heb ik een belangrijke rol bij het inzetbaar houden van mijn medewerkers. Ik ken mijn mensen en weet wat er speelt. Het is mijn uitdaging ze in hun ontwikkeling en scholing bij te staan zodat ze (breed) inzetbaar blijven.”

Uitdaging

Het is een forse uitdaging voor de medewerkers in de meubelbranche om werkend hun pensioen te halen.

Het aantal medewerkers dat in Nederland boven de 55 blijft werken is in de afgelopen 10 jaar weliswaar toegenomen (voor mannen van rond 25% naar inmiddels 50%). Toch is uitval helaas nog steeds groot. Met grote financiële consequenties voor medewerker én bedrijf. Aandacht voor duurzaam werken begint niet pas bij het moment dat het dreigt mis te gaan maar vanaf het begin van de carrière. Dat vergt voor bedrijven en hun medewerkers een andere manier van kijken naar werk.

ESF subsidie

CBM, FNV Bouw, CNV Vakmensen en SSWM hebben samen met DEXIS Arbeid een concreet aanbod uitgewerkt dat bedrijven een ideale kans geeft om praktisch met Duurzame Inzetbaarheid aan de slag te gaan.

Vanaf 15 oktober 2014 kan ieder bedrijf gebruik maken van een ESF-subsidiemogelijkheid om 50% van de kosten vergoed te krijgen tot een maximum van € 10.000. Het bedrijf investeert zelf een even groot bedrag.

Pieter Ruigewaard en Joanne Kloosterboer (beiden organisatie adviseur) van DEXIS Arbeid helpen bij de voorbereiding, het opstellen van een eigen plan van aanpak en de uitvoering. Looptijd van het project bedraagt 9 maanden (van december 2014 t/m augustus 2015).

Neem voor meer informatie zo spoedig mogelijk contact op met:

Pieter Ruigewaard

Joanne Kloosterboer

tel : pieter.ruigewaard@dexisarbeid.nl

tel : joanne.kloosterboer@dexisarbeid.nl

mob: 06 5381 1685

mob: 06 1661 0321

Schets globale aanpak in 7 stappen

STAP	Omschrijving stappen
1	Intake met directie. Waarom en hoe ga je met duurzame inzetbaarheid aan de slag? Vaststellen eigen ambitie en commitment. Formuleren eigen plan en aanvraag subsidie.
2	Peilstok en inventarisatie. Waar staat het bedrijf met aandacht voor duurzaam werken? Wat zijn de issues? Waar liggen knelpunten? Wat is al bereikt? Analyse huidige situatie en samenvatting als resultaat.
3	Sessie met directie, (evt. P&O) en leidinggevenden. Resultaat: verbeterplan. Waar gaan we mee aan de slag en hoe maken we slimmer gebruik van instrumenten die er zijn?
4	Aan de slag met quickwins. Analyse van lastige (verzuim)gevallen waar inzetbaarheid speelt. Gesprek tussen leidinggevende(n) en medewerker faciliteren. Noodzakelijk acties en regie nemen.
5	Training en begeleiden leidinggevenden (2 á 3 sessies). Op peil brengen kennis. Oefenen met het durven en kunnen aanspreken van medewerkers op gedrag.
6	Interactieve sessie met medewerkers. Gericht op de veranderingen in sociale zekerheid en eigen verantwoordelijkheid rond het inzetbaar zijn en blijven in je werk.
7	Afrondende sessie met leidinggevende kader. Resultaat bespreken. Successen vieren. Dit voortzetten en uitbouwen wat nog aandacht behoef.

Beoogd resultaat

Bedrijven die meedoen hebben na afloop:

- Een heldere visie op het belang van aandacht voor Duurzame Inzetbaarheid in hun organisatie vertaald naar praktisch personeelsbeleid (op maat);
- Medewerkers die zich bewust zijn van hun eigen verantwoordelijkheid en zorgdragen voor de eigen inzetbaarheid;
- Direct leidinggevenden die bereid en in staat zijn om effectief met hun medewerkers in gesprek te gaan over inzetbaarheid;
- Inzicht in hoe instrumenten slim in het bedrijf in te zetten én om medewerkers te ondersteunen bij hun persoonlijke inzetbaarheidsplan;
- Beweging gebracht in huidige lastige (verzuim)gevallen rond inzetbaarheid.