



MITT

**Haal het beste uit uw mensen.
Vandaag én morgen**



Eindbijeenkomst 3 juni

Inhoud presentatie

- *Waarom dit project*
 - *De visie op duurzame inzetbaarheid*
 - *Behoefte-inventarisatie in de branche*
 - *Aan de slag met DI: de resultaten*
-

Maatschappelijke ontwikkelingen met gevolgen voor HR:

- Demografische ontwikkelingen => snelle vergrijzing van de beroepsbevolking (aantal 65+ 2,7 miljoen in 2012 naar 4,7 miljoen in 2041. Toename van 31%).
 - Doorwerken tot 67 is nodig => gemiddelde leeftijd in de bedrijven stijgt.
 - Toenemende (internationale) concurrentie => verandering is een constante;
 - => kennis veroudert snel
 - => flexibiliteit wordt steeds belangrijker.
-

- Bedrijven=> ‘meer met minder’
- Spanning tussen de bedrijfsdoelstellingen en toenemend aandeel 55+ ers

Nodig is:

Het beste uit uw mensen halen vandaag én morgen!!



Het gaat dus telkens om:

Medewerkers die kunnen
en willen (blijven) werken

Deze medewerkers

Zijn gemotiveerd

Ze blijven zich ontwikkelen in hun vak. Of ontwikkelen zich naar een andere functie. Zodat ze die stap kunnen zetten als ze dat willen of moeten.

En ze hebben aandacht voor hun gezondheid...

Zij zijn daardoor 'duurzaam inzetbaar'





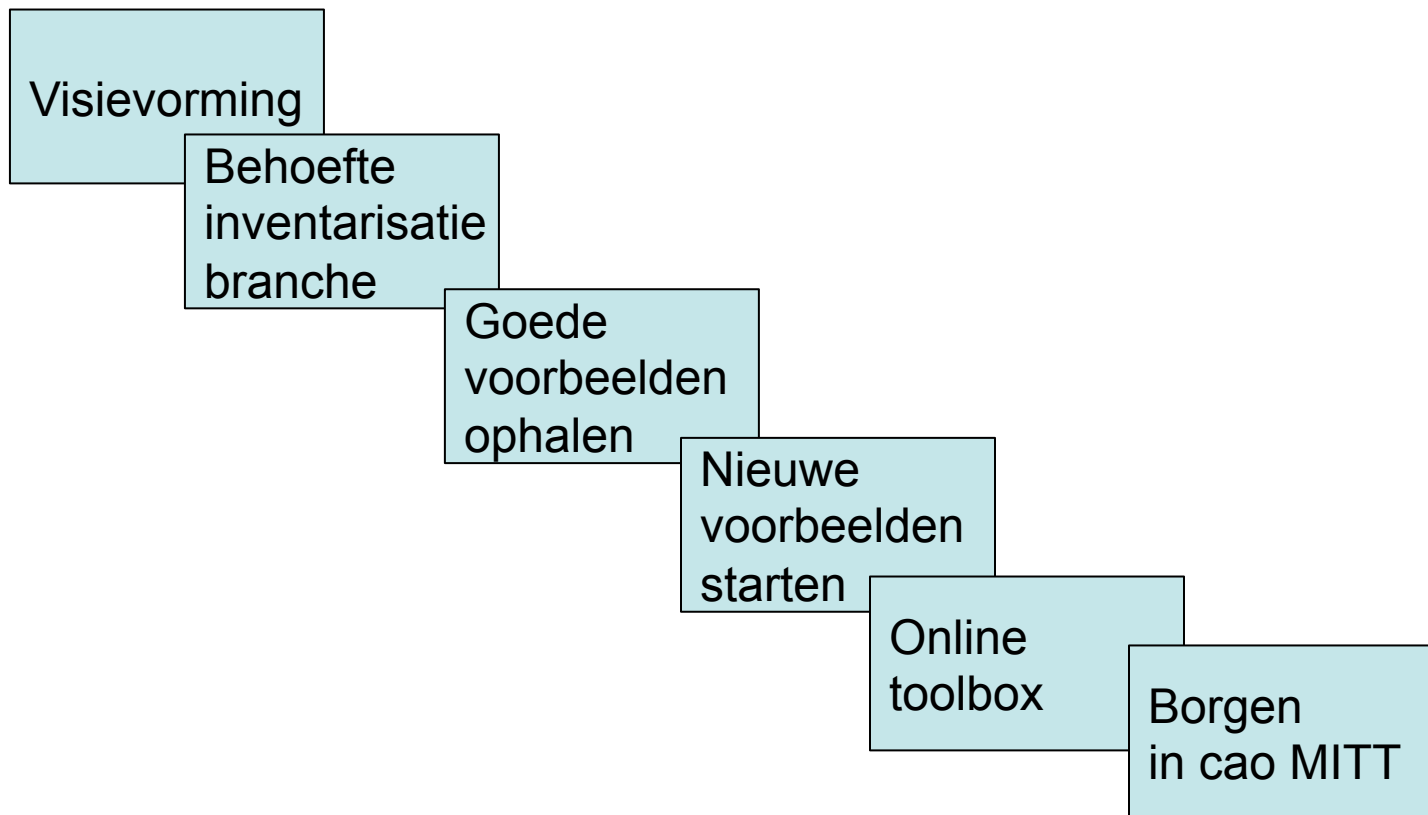
Daarom aandacht voor duurzame inzetbaarheid

Doelstelling project:

Vanuit de branche MITT, leden stimuleren tot en ondersteunen bij het behouden of vergroten van de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers.

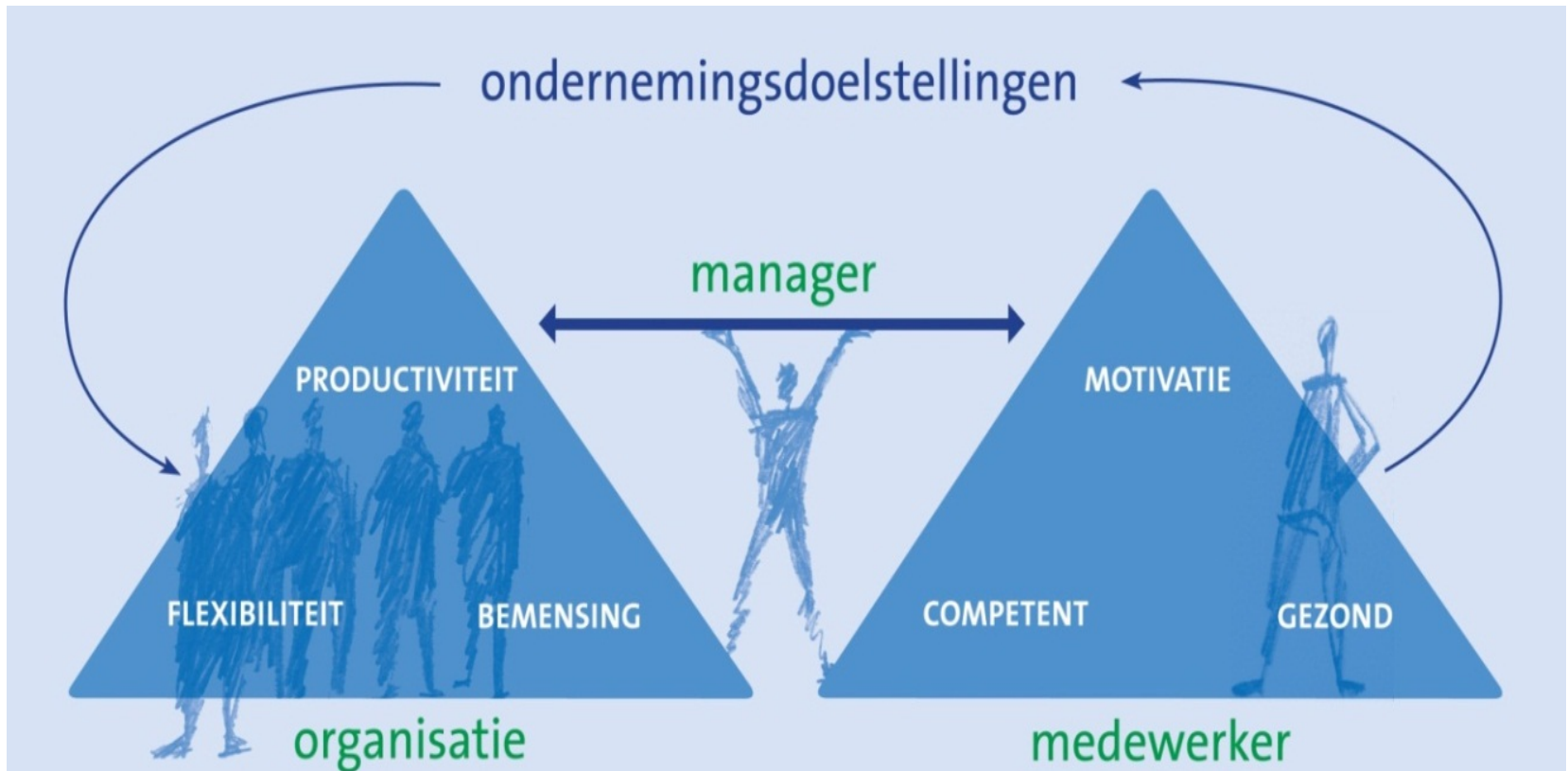
Door te kennis delen, te vermenigvuldigen en te borgen....

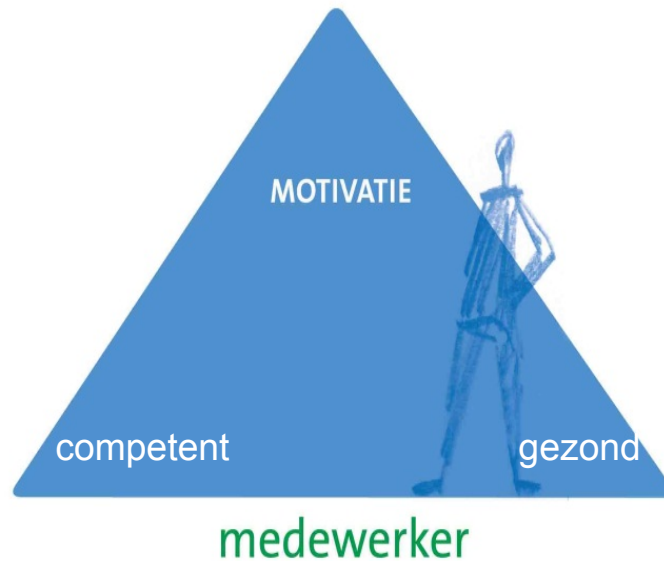
Daarom aandacht voor DI





Visie op duurzame inzetbaarheid in beeld





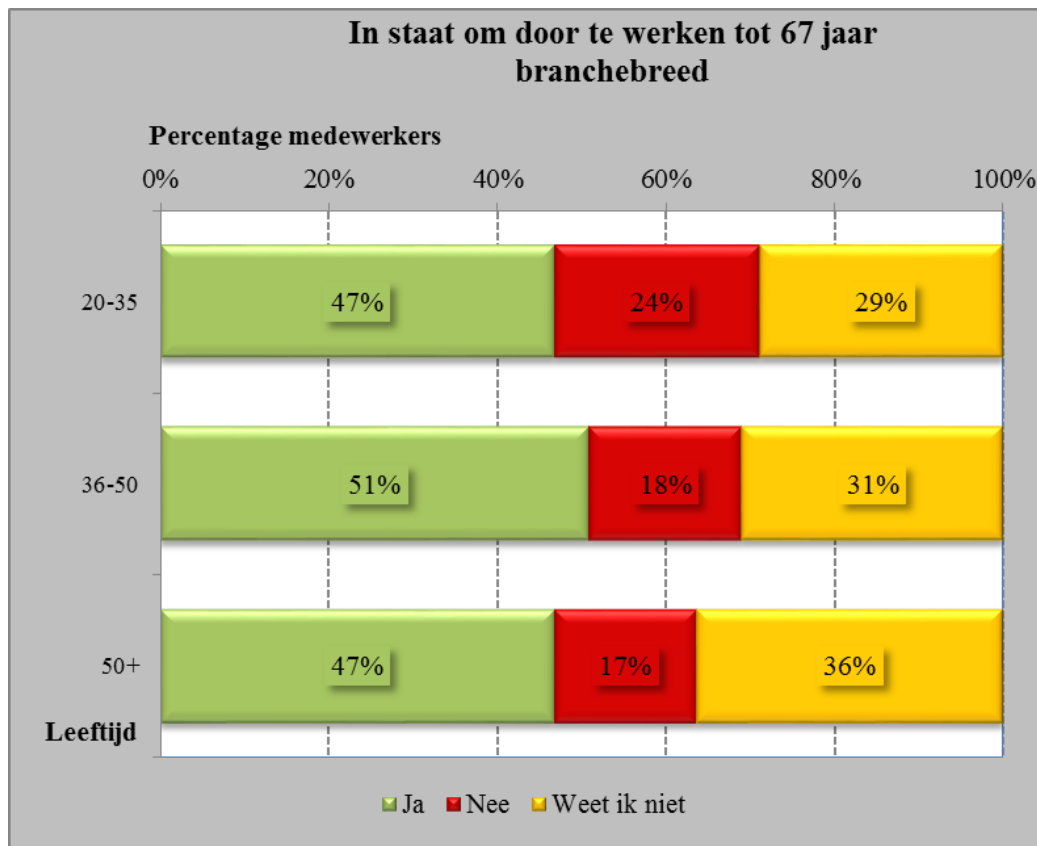
- opleidingen
- nieuwe taken
- mobiliteit

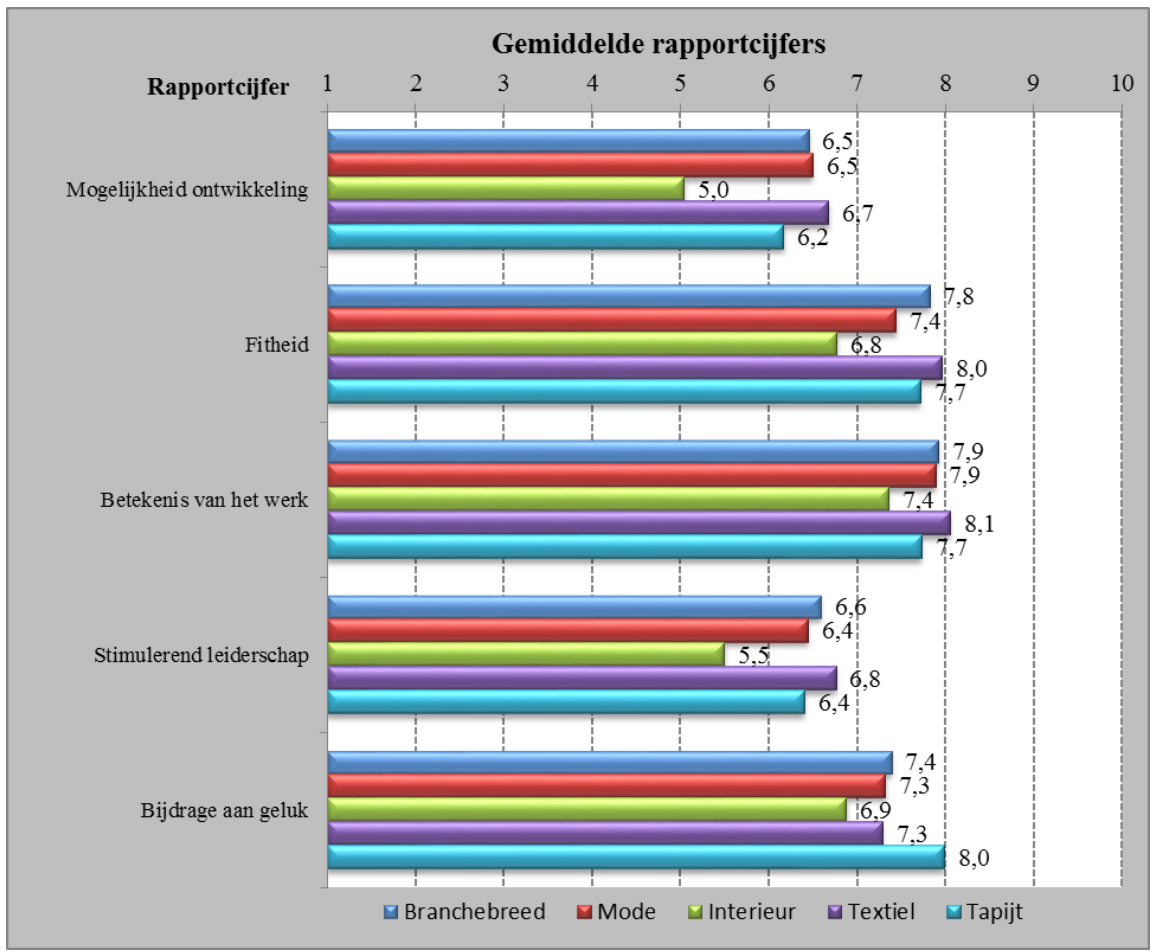
- werk zelf motiveert
- regelruimte in het werk
- goede relaties met lg
- rechtvaardige beloning
- werk-privé in balans
- betrokkenheid bij organisatie

- arbeidsomstandigheden
- arbeidstijden
- leefstijl



Behoeftinventarisatie: duurzame inzetbaarheid is een thema



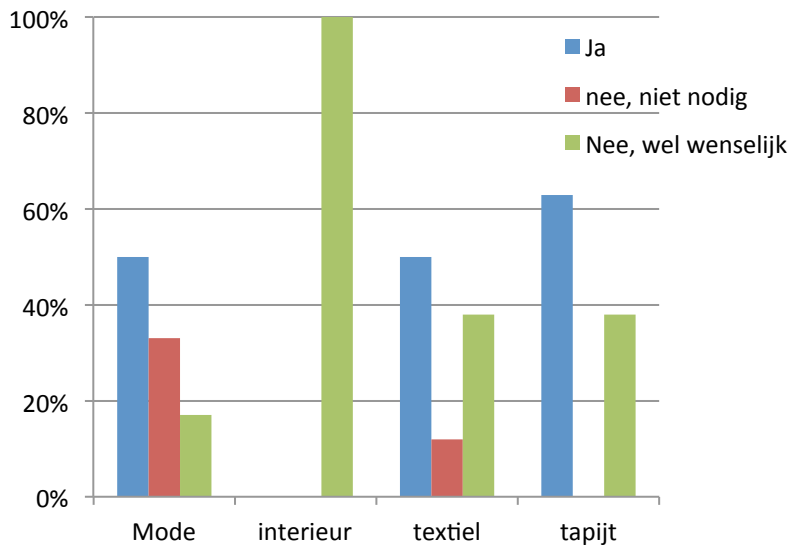


- Fitheid, betekenis van het werk (motivatie) krijgen de hoogste waardering.
- Mogelijkheden voor ontwikkeling en stimulerend leiderschap krijgen de laagste waardering.



Behoeftinventarisatie werkgevers: Oordeel over het HR-beleid en langer doorwerken

Is aandacht voor duurzame inzetbaarheid al onderdeel van het HR-beleid?



Uitdagingen hierbij:

- eigen verantwoordelijkheid mw
- samenhangend beleid
- blijven in technologische ontwikkelingen.

Inzetbaarheid is geen doel op zich. Van de kleine bedrijven heeft 55% nog geen DI beleid maar vindt dit wel wenselijk.

Veel gangbare HR-instrumenten die DI beleid kunnen ondersteunen worden niet gebruikt in de branche.



Delen en vermenigvuldigen: goede voorbeelden:

Bedrijf	Onderwerp
Van Oerle Albatron	Bijeenkomsten en workshops om het eigen initiatief te vergroten
Artex	Faciliteert eigen initiatief en merkt resultaat
Artofil	Vergoot uitwisselbaarheid van taken/functies en faciliteert dit met opleidingen
JB Textiles	Voert gesprekken met mw om langer doorwerken bespreekbaar te maken
Artex	Project Werken Aan Duurzame Inzetbaarheid
Intercarpet	Minder belastende roosters => van ploeg naar dagdienst, van 5 naar 4 dagen
Ten Cate	Aanpassingen ploegentijden, invoering ploegenrooster op maat
Van Puijenbroek Textiel	Werkt aan motivatie door aanbieden opleidingsplannen, stages, seminars etc
Engelvaart Bodywear	Houdt meer overleg en meer persoonlijke gesprekken
L. Van Heek Textiles	Biedt bedrijfsfitness en fiets van de zaak aan
Vlisco	Actueel project mbt verbeteren vitaliteit



Initiëren van nieuwe goede voorbeelden: Pilots

- Versterken/behouden inzetbaarheid door aandacht voor ontwikkeling van kennis en vaardigheden.
 - Stimulerend en coachend leiderschap (feedback) in relatie tot motivatie en (duurzame) inzetbaarheid.
 - Gezondheidsbeleid gericht op balans belasting/belastbaarheid en stimuleren van een gezonde leefstijl.
 - Verbeteren organisatie van het werk in relatie tot productiviteitsverbetering/flexibiliteit verbeteren en motivatie.
 - Gezondheid in de ploegen.
-



Cao gaat (mogelijk) een grotere rol spelen bij bewustwording rondom Inzetbaarheid.

Suggestie om:

- DI-onderwerpen te groeperen.
- Daar waar mogelijk te herschrijven en op basis van uitgangspunten.
- Niet te ontzien op basis van leeftijd, maar een persoonlijk (beperkt) budget beschikbaar te stellen voor iedereen.
- Doel is om ook vooral de dialoog te starten.



Duurzame inzetbaarheid is geen toverwoord en geen rocket science.

Vanzelfsprekend werkt een integrale aanpak beter.

Tegelijkertijd draagt ieder initiatief bij aan inzetbaarheid.

Stel aan de hand van het model de eigen prioriteit en begin met een gerichte actie per hoekpunt.

En maak gebruik van de ervaring van andere bedrijven.

www.vakraadmitt.nl



Haal het beste uit uw mw; de top 6

- Maak mw duidelijk voor welke uitdagingen uw bedrijf staat.
 - Bespreek in werkoverleg wat u van uw medewerkers verwacht én bespreek ook wat zij van het bedrijf nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen.
 - Zorg voor systematische aandacht voor behoud en ontwikkeling van nieuwe kennis en vaardigheden.
 - Zorg voor veilig en niet te zwaar fysiek belastend werk.
 - Medewerkers zijn niet gelijk, hou individuele inzetbaarheidsgesprekken en geef feedback op het werk (ook waardering).
 - Stimuleer in uw bedrijf een coachende stijl van leidinggeven.
-

MITT

Waar gaat u morgen mee beginnen?



www.vakraadmitt.nl
