

**Wij zijn SistersChange.**

**Ervaren veranderaars. Enthousiaste verbeteraars. Sociale zekerheidskenners.**

**Wij helpen de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren.**



## **Inzetbaarheid verbeteren door het activeren van werknemers.**

Wij helpen de inzetbaarheid van uw werknemers te verbeteren. Enerzijds door het reduceren van de kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Anderzijds door het activeren van werknemers zodat zij zelf hun inzetbaarheid vergroten. Inzetbaarheidsverbetering verhoogt de productiviteit en maakt uw organisatie flexibeler.

Wij doen dit op een manier die recht doet aan werkgevers en werknemers.

**Regie in je leven, plezier in je werk.**

Wij bouwen aan succesvolle organisaties waarin mensen met plezier presteren.

## Onze visie op inzetbaarheid:

In deze tijd van veranderingen in de arbeidsmarkt hebben organisaties en werkenden een toenemend belang om een goed arbeidsmarktperspectief te behouden. Organisaties willen en moeten tijdig kunnen inspelen op veranderingen in de markt en maatschappij. Werkenden willen en moeten dit ook om verzekerd te blijven van werk en inkomen. Arbeidsmarktontwikkelingen zorgen ervoor dat werknemers zich meer en meer moeten gaan gedragen als ondernemers. Onderscheidend zijn is belangrijker geworden dan bescheiden zijn en anticiperen wezenlijker dan reageren. Het is dus van steeds groter belang, voor werkgevers en werknemers, te blijven investeren in optimale inzetbaarheid.

## Het structureel implementeren van inzetbaarheid voor de gehele organisatie

Nu organisaties zich steeds vaker moeten aanpassen aan veranderende omstandigheden, neemt de noodzaak toe om proactiever te werken aan inzetbaarheid. Werken aan inzetbaarheid doen werkgever en werknemer elk vanuit hun eigen verantwoordelijkheid, vanuit goed werkgeverschap en ook vanuit goed werknemerschap. Om werknemers te activeren aan de slag te gaan met hun inzetbaarheid, is het aan de werkgever om initiatief te nemen dit te faciliteren.

In onderstaande schema geven we een samenvatting van onze aanpak.



In een aantal stappen bereidt de werkgever zich voor op een inzetbaarheidsgesprek met individuele werknemers. De werkgever faciliteert de werknemer om zich ook in een aantal stappen voor te bereiden op datzelfde gesprek. De uitkomsten van de gesprekken dienen een vervolg te krijgen in de praktijk van de organisatie. We geven hieronder kort toelichting op elke stap.

## De werkgever aan zet in vier stappen

### 1. Opstellen van een verbeterplan duurzame inzetbaarheid

De werkgever stelt een plan op om de inzetbaarheid van de werknemers te verbeteren. Het gaat om het begrijpen van de impact die externe ontwikkelingen zullen hebben op de bestaande formatie van werknemers. Dat vergt tevens dat er een goed beeld komt over de beschikbare vaardigheden en competenties. Dit levert in grote lijnen inzicht op, dat vertaald wordt naar een gesprek met elke individuele werknemer.

Het verbeterplan geeft concreet uitwerking aan de activiteiten die gedaan moeten worden om dergelijke gesprekken te voeren. Een belangrijk onderdeel is vervolgens beleid te vormen over de consequenties die de gesprekken kunnen of moeten hebben. Wij ondersteunen bij het opstellen van dit plan.

### 2. Kennis verzamelen over ontwikkeling beroepen en arbeidsvoorwaarden

In voorbereiding op de te voeren gesprekken is het van belang dat de werkgever een onderbouwd beeld vormt over de nabije toekomst van de verschillende beroepen die in de organisatie aanwezig zijn. Dit is tevens nodig op het terrein van de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden en de financiële ruimte die er in de organisatie zal zijn.

### 3. Inzetten tooling en communicatie over inzetbaarheid

De aanpak wordt naar behoefte ondersteund met verschillende soorten van ondersteuning. Belangrijk is de communicatie over het traject goed vorm te geven en transparant te maken hoe de aanpak eruitziet. Een aparte omgeving inrichten op het intranet kan hierbij helpen. De praktijk leert ook dat lijnmanagers het soms lastig vinden een eerlijk gesprek met hun werknemers te voeren over hun inzetbaarheid. Een goed raamwerk voor het gesprek en eventueel coaching kan de leidinggevenden hierbij van nut zijn.

### 4. Leidinggevenden voeren concreet inzetbaarheid gesprek met werknemers

Een goede vastlegging van de uitkomst van de gesprekken is belangrijk. Werken aan inzetbaarheid stopt niet met het gesprek, maar begint dan pas echt. Een duidelijk beleid over het vervolg is essentieel. Wij kunnen ondersteunen bij het concreet vormgeven van dit beleid.

## De werknemer aan zet in vier stappen

### 1. Maatwerk kennisoverdracht over de eigen inzetbaarheid

Werknemers worden op maat geïnformeerd over het gehele proces. Beschikbare informatie over de huidige inzetbaarheid van iedere werknemer wordt verzameld. Werknemers vullen een vragenlijst in over hun huidige en toekomstige inzetbaarheid. Daarbij worden vier gangbare criteria van inzetbaarheid gebruikt: werk, ontwikkeling, gezondheid en financiële positie.

### 2. We spelen het Duurzame Inzetbaarheid spel



Werknemers spelen het Duurzame Inzetbaarheidsspel. Een dynamisch en leuk spel dat werknemers helpt zich bewust te worden van hun huidige arbeidsmarktwaarde en de invloed die loopbaan, ontwikkeling, vitaliteit en financiën daarop hebben. We spelen het spel zo realistisch mogelijk en maken direct de transfer naar ieders persoonlijke situatie. Werknemers gaan aan de slag. Het spel levert vouchers op die werknemers gaan benutten om hun huidige

arbeidsmarktwaarde verder te ontdekken in de volgende fase: de persoonlijke Inzetbaarheidswinkel.

### 3. Inzicht vergroten in de Inzetbaarheidswinkel



We richten in overleg met de organisatie de Inzetbaarheidswinkel in. Op elk van de aspecten van inzetbaarheid kunnen werknemers zich oriënteren. De vouchers die bij het spel zijn verkregen, geven een budget dat naar eigen keuze besteed kan worden. Werknemers doen inzicht op over hun huidige

inzetbaarheid en over verbeteringsmogelijkheden aangaande hun werk, ontwikkeling, gezondheid of financiële positie. Daartoe krijgen zij bijvoorbeeld loopbaanadvies, een training persoonlijk leiderschap, assessments, financieel advies of een workshop over de

toekomstige arbeidsmarkt. Ook kunnen zij zich oriënteren op opleidingsmogelijkheden, of het doen van een externe stage.

#### **4. Concreet gesprek voeren over de eigen inzetbaarheid met leidinggevende**

Onze aanpak zet werkenden en werkgevers in beweging om werkelijk in gesprek te gaan met elkaar. Een gesprek over inzetbaarheid in en buiten de huidige organisatie. Een gesprek over persoonlijke ontwikkeling, opleiding en ambities in relatie tot de toekomst van uw organisatie. Het resultaat is een gezamenlijk gedragen actieplan dat leidt tot beweging. Wij zorgen ervoor dat inzetbaarheid geen papieren tijger wordt, maar een wijze van gezamenlijk acteren zodat werkenden duurzaam inzetbaar blijven en organisaties flexibel kunnen inspelen op veranderingen in de markt.

### **Regie in je werk, plezier in je leven**

Voor meer informatie, kijk op:

[www.sisterschange.nl](http://www.sisterschange.nl)

Of neem contact op met:

**Sabine Eisses**

[sabineeisses@sisterschange.nl](mailto:sabineeisses@sisterschange.nl)

0615476139