

# Duurzame Inzetbaarheid

## Poortwachterscentrum Holland Rijnland

Maart 2011



# Definitie Duurzame Inzetbaarheid (DI)

Duurzame Inzetbaarheid is het vermogen de baan die men heeft te houden of de baan te krijgen die men wenst.

(‘Employability’ volgens Rothwell&Arnold)

Duurzame Inzetbaarheid betekent blijven investeren in het vermogen om te werken en zo een optimale bijdrage te leveren.

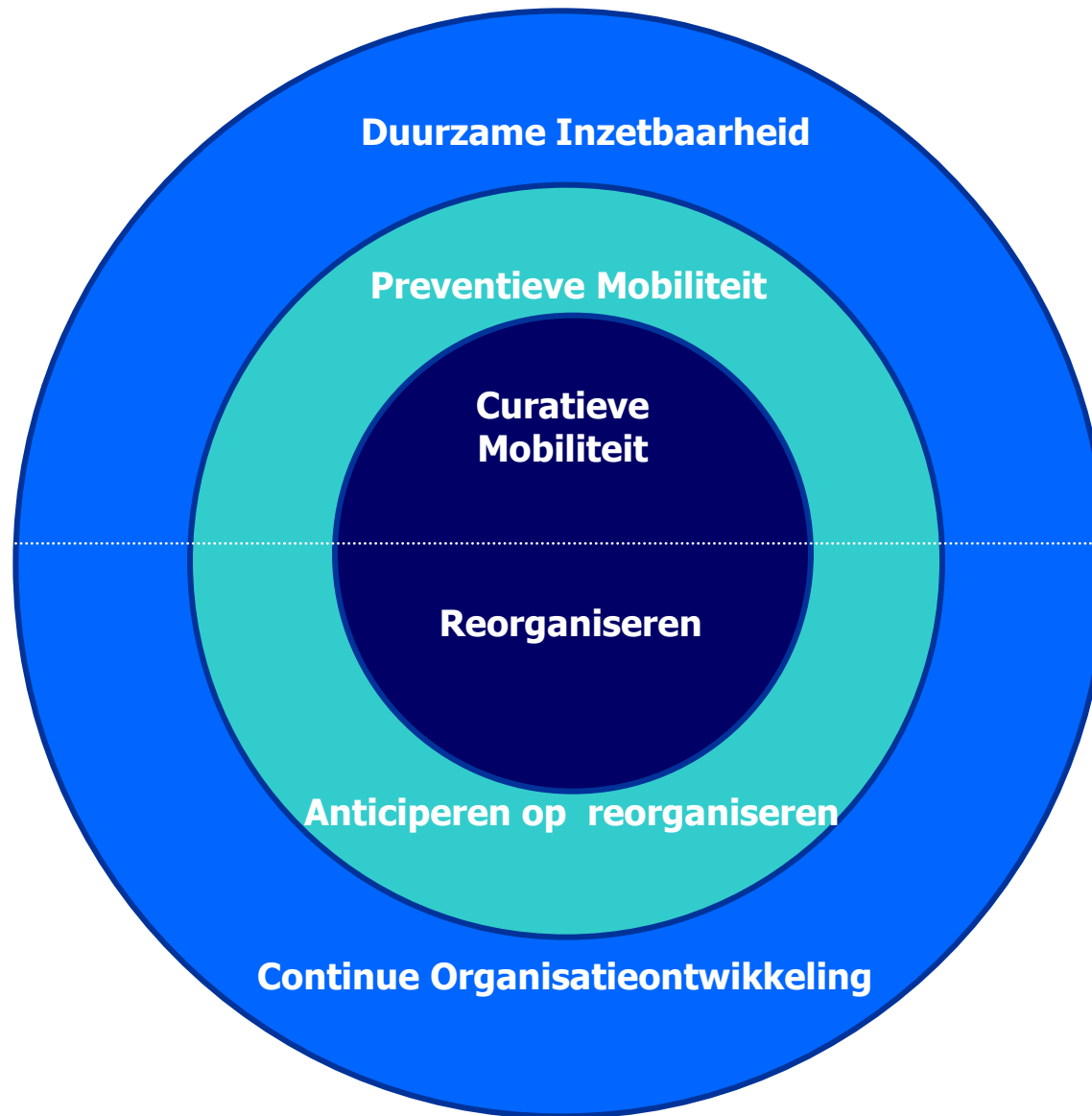
(Randstad HR Solutions)

Duurzame Inzetbaarheid is een continu proces waarin werkgever en werknemer actief zorg dragen voor het behoud van werkvermogen, het creëren van arbeidskansen en het leveren van optimale prestaties.

Met een rol voor het hoger management, leidinggevenden en HRM om hierin te faciliteren en voor medewerkers om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun inzetbaarheid.

(Nationaal Inzetbaarheidsplan)

# DI vs. Mobiliteit



## WERKORIËNTATIE

Bereidheid & vermogen om continu eigen (beroeps) expertise actueel te houden.



## FLEXIBILITEIT

Bereidheid & vermogen om af te stemmen op veranderingen.



## VITALITEIT

Motivatie & vermogen om voor eigen balans, gezondheid en energie te zorgen.



## PARTICIPATIE

Attitude & vermogen om effectief met anderen samen te (net)werken.



# MACRO – MESO – MICRO niveau DI



# De vier DI categorieën (volgens NEN)

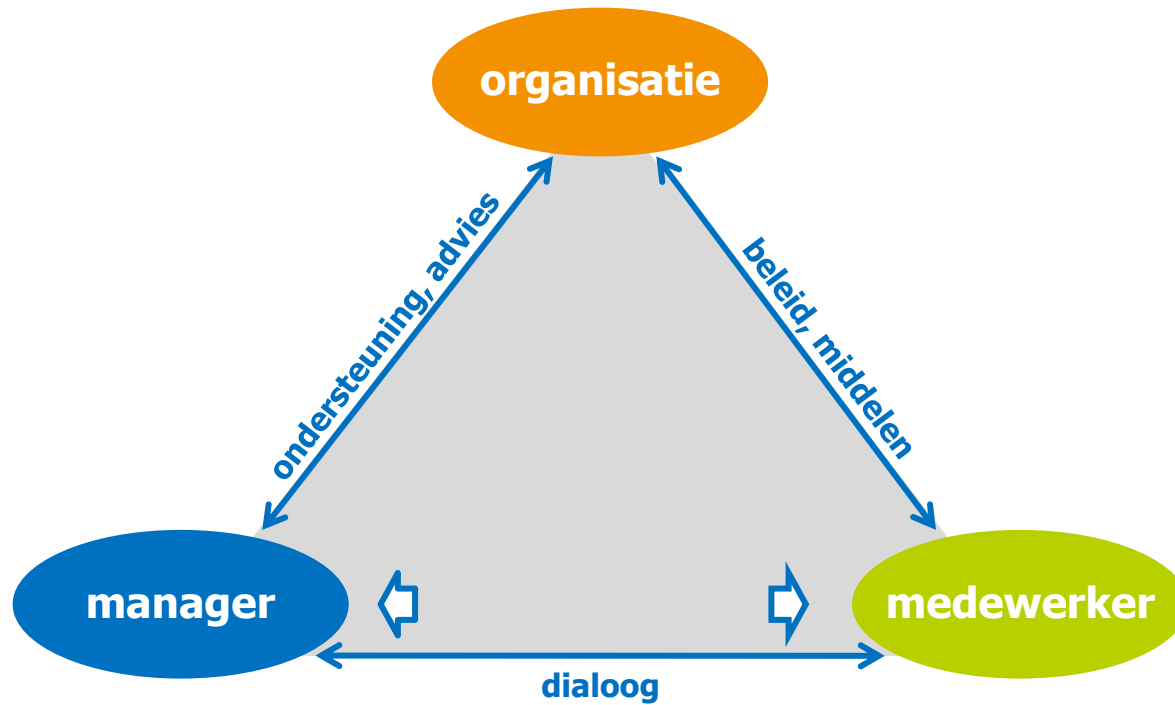
<b>Integratie Inzetbaarheid in HR beleid</b>	<b>Inhoud en organisatie van het werk</b>	<b>Functionele geschiktheid</b>	<b>Vitaliteit</b>
<b>Leiderschaps- stijl</b>	<b>Arbeids- inhoud</b>	<b>Kennis</b>	<b>Fysieke conditie</b>
<b>Eigenaarschap</b>	<b>Arbeids- verhouding</b>	<b>Competenties</b>	<b>Mentale conditie</b>
<b>Focus</b>	<b>Arbeids- omstandig- heden</b>		<b>Sociale cohesie</b>
<b>Communicatie</b>	<b>Arbeids- voorwaarden</b>		<b>Motivatie</b>

# Aangrijpingspunten en opbrengsten DI

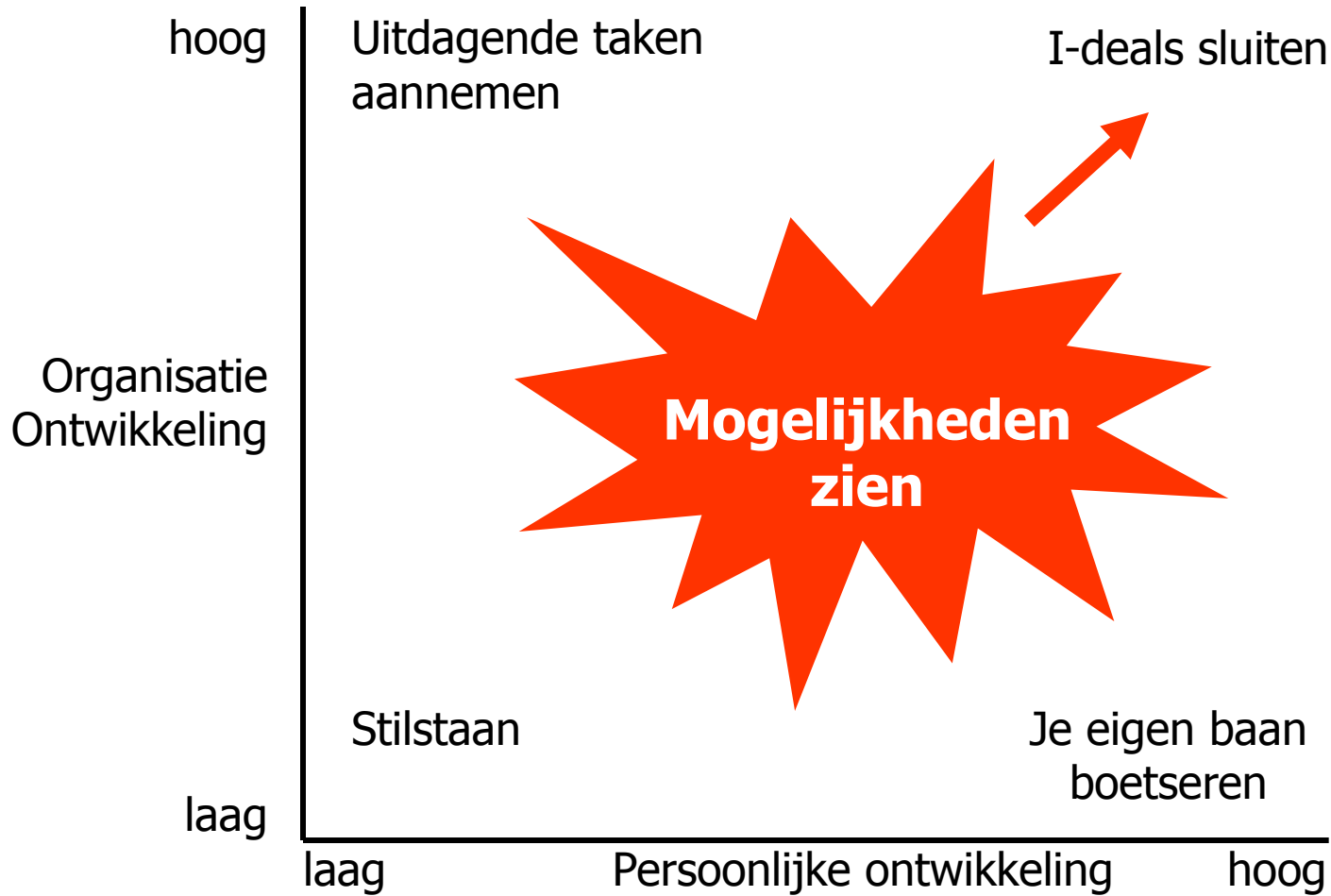
(volgens het Nationaal Inzetbaarheidsplan)



# DI en haar katalysatoren in de organisatiedriehoek



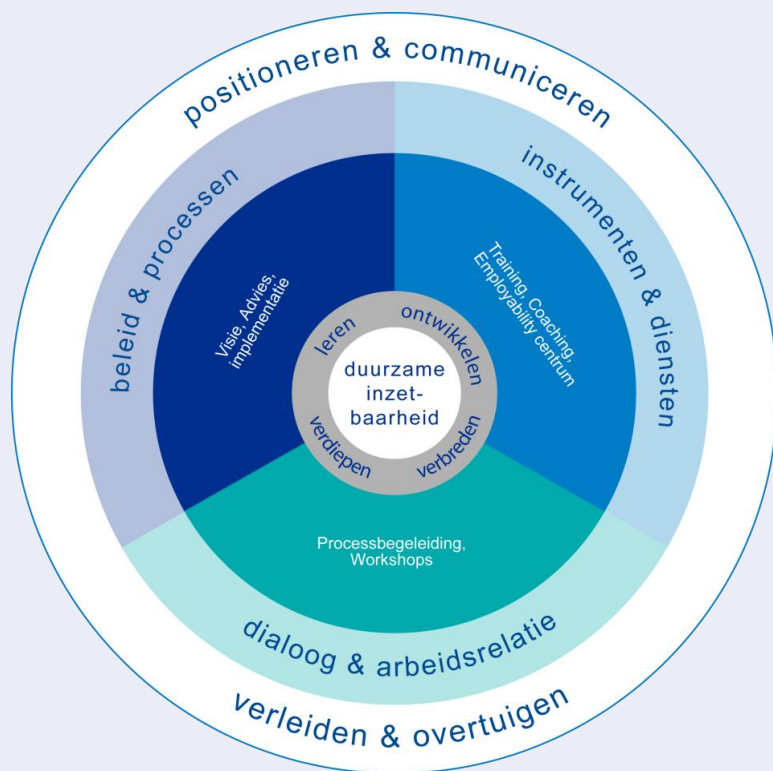
# I-deal als 'Idealoog'



# Duurzame Inzetbaarheid

## Integrale aanpak en dienstverlening Randstad HRS

Duurzame inzetbaarheid Outplacement Re-integratie



### Instrumenten & diensten

- Loopbaancoaching en –training
- Employabilityportal/ E-scans
- Loopbaan check up

### Dialogo & arbeidsrelatie

- Workshops Dialogo (lg. en/of mw.)
- Procesbegeleiding van de dialogo door dialogo coaches

### Beleid & processen

- D.I. workshop management
- D.I. workshop beleid
- Advies totaalconcept en D.I. beleid

# Bijlagen

## WERKORIËNTATIE

- ✓ intrinsieke arbeidsoriëntatie/-motivatie
- ✓ beroepsexpertise  
(kennis en competenties up to date?!)
- ✓ functieduur vs. leerwaarde,  
ervaringsvariatie, taakcomplexiteit
- ✓ use it or lose it

## FLEXIBILITEIT

- ✓ anticiperend vermogen
- ✓ metareflectie op eigen doen en denken  
en afstemmen op (beroeps)omgeving
- ✓ flexibiliteit, mobiliteit, veranderbereidheid,  
aanpassingsvermogen
- ✓ zelfvertrouwen, zelfbeeld inzetbaarheid
- ✓ leervermogen, werk- denkniveau

## VITALITEIT

- ✓ werk-privé balans,
- ✓ balans individuele/organisatiebelangen
- ✓ gezondheid
- ✓ fysieke belastbaarheid, energieniveau
- ✓ leefstijl
- ✓ mentaal, sociaal-emotioneel evenwicht ,  
omgaan met stress

## PARTICIPATIE

- ✓ effectief participeren en samenwerken in  
verschillende groepen, organisaties,  
culturen
- ✓ organisatiesensitiviteit
- ✓ netwerkvaardigheden
- ✓ sociaal-communicatieve vaardigheden



# Nieuw: De loopbaan check up

## Uw medewerker aan het roer van zijn loopbaan?!

De snel veranderende (arbeids)markt vraagt om flexibele medewerkers en organisaties. Als werkgever bent u gebaat bij optimaal inzetbare medewerkers. Zij, op hun beurt, willen leuk werk dat past bij hun wensen en mogelijkheden.

De Loopbaan check up van Randstad HR Solutions is een kort en effectief traject. Met behulp van speciaal ontwikkelde online vragenlijsten en twee gesprekken met een loopbaanadviseur krijgt uw medewerker (doelgroep mbo+) antwoord op onder andere de vraag: "Zit ik nog goed in mijn huidige functie? En zo niet, wat staat me te doen?"

De Loopbaan check up helpt uw medewerker met bewustwording en verantwoordelijkheid nemen voor zijn loopbaan. Met als resultaat een persoonlijk actieplan waarin de te nemen stappen specifiek zijn verwoord. Op basis hiervan kan de medewerker in gesprek met de leidinggevende en/of HR verantwoordelijke over de toekomst van zijn loopbaan.

## Wat maakt de Loopbaan check up aantrekkelijk?

- Medewerkers worden aangespoord na te denken over hun huidige en toekomstige baan.
- Zij trekken conclusies en komen in actie.
- Het traject is kort en krachtig.
- Combinatie van betrouwbare online vragenlijsten en gesprekken met een loopbaan professional.

## Loopbaan check up in de praktijk

De medewerker

- maakt in een persoonlijke e-portal omgeving een aantal online vragenlijsten welke samengevat worden in een rapportage.
- bespreekt de uitkomsten uit de rapportage en zijn reflectie tijdens het eerste gesprek met de loopbaanadviseur.
- stelt voor het tweede gesprek met de loopbaanadviseur een persoonlijk actieplan op. Bij aanvullende vragen kan loopbaanadviseur extra vragenlijsten inzetten.
- heeft als resultaat helder welke stappen hij gaat ondernemen.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

Guido Welter  
Maja Poppe

06-51013973, [guido.welter@nl.randstad.com](mailto:guido.welter@nl.randstad.com) of  
06-51992758, [maja.poppe@nl.randstad.com](mailto:maja.poppe@nl.randstad.com)