

# Instapniveau van het bedrijf



## Overzicht instapniveau

### Organisatie

#### Bewustwording

Binnen de organisatie moet er bewustwording zijn van de noodzaak om actief bezig te gaan met de duurzame inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit van medewerkers. Dit komt niet alleen het verzuim ten goede, maar ook de productiviteit en werkplezier van de medewerkers.

#### Bereidheid

De bereidheid van de organisatie vertaalt zich in het sturen van de leidinggevende en de medewerker om actief met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Om dat te faciliteren moeten er processen zijn ingericht binnen het bedrijf die dat mogelijk maken (hr-beleid, gespreksmomenten etc.)

#### Verandering

De verandering van de organisatie toont zich in het faciliteren van mogelijkheden en initiatieven op dit gebied.

### Medewerker

#### Bewustwording

Als de organisatie bewust is van de toegevoegde waarde van duurzame inzetbaarheid en bereid is de organisatie daar voor in te richten kan er bewustwording worden gecreëerd bij de medewerker. Bijvoorbeeld door middel van het voeren van gesprekken of bijeenkomsten over dit onderwerp.

#### Bereidheid

Om bereidheid tot nadenken over duurzame inzetbaarheid bij de medewerkers te krijgen moeten de mogelijkheden van het project duidelijk zijn en moeten de medewerkers actief begeleid en ondersteund worden om hier gebruik van te maken

#### Verandering

Vervolgens moet de medewerker in actie komen om duurzame inzetbaarheid te verwezenlijken. De leidinggevende heeft hier een stimulerende rol in en organisatie geeft sturing en maakt mogelijk.

# Project organisatie niveau

Start aanjager

Toegevoegde waarde

Bewustwording

Is er bewustwording in alle lagen van de organisatie

NEE

JA

Denk na tot in welke laag er bewustwording nodig is om het project uit te kunnen voeren en te borgen en creëer bewustwording en draagvlak

Is er bewustwording in alle lagen van de organisatie

NEE

JA

Bereidheid

Zijn er processen ingericht om focus op DI te faciliteren?

NEE

JA

Richt bedrijfsprocessen in zodat het project kan starten en geborgd kan blijven

Zijn er processen ingericht om focus op DI te faciliteren?

NEE

JA

Verandering

In hoeverre wordt er actie ondernomen op de mogelijkheden die het bedrijf aanbiedt?

Hoe kan het project hierop aansluiten?

## Gevolg van instappen per niveau

### Bewustwording

Als het bedrijf instapt op dit niveau, moet er worden begonnen met het creëren van draagvlak op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Zo kan er bijvoorbeeld een bijeenkomst worden georganiseerd intern om te informeren over de noodzaak van het investeren in DI.

Door draagvlak te creëren en dit in het begin goed in te bedden, is de borging van het project beter.

*De stap van oriëntatie gaat langer duren omdat je langer met mensen in gesprek moet over de noodzaak van DI*

### Bereidheid

Als het bedrijf instapt op dit niveau, moet er worden gekeken naar het inrichten van processen om duurzame inzetbaarheid op de kaart te zetten. Bijvoorbeeld door te kijken hoe het bedrijf in gesprek kan gaan met de medewerkers

*De stap van inrichten van het bedrijf gaat langer duren en er komt meer focus te liggen op processen en afspraken*

### Verandering

Als het bedrijf instapt op dit niveau, kan worden gekeken hoe het project aan kan sluiten bij de huidige gang van zaken. Zijn er al andere initiatieven waar duurzame inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit als onderwerp aan de orde kunnen komen?

*Er is meer tijd om te besteden aan het inrichten van het project binnen de bedrijfsvoering. Daardoor is er ook meer tijd om met leidinggevenden in gesprek te gaan.*

Aanjager start

Toegevoegde waarde

Bewustwording

Is er bewustwording van de noodzaak van inzet op DI?

NEE

JA

Denk aan het organiseren van kennisbijeenkomsten, een op een gesprekken, het verstrekken van informatie

Is er bewustwording bij de medewerkers

NEE

JA

Bereidheid

Maken medewerkers actief gebruik van de mogelijkheden die het bedrijf biedt

NEE

JA

Enthousiasmeer medewerkers om gebruik te maken van de mogelijkheden. Laat ze weten wat er nodig is en ondersteun en help ze actief. D.m.v. gesprekken en vervolg acties, het laten volgen van cursussen/ trainingen etc.

Zijn medewerkers bereid er mee bezig te gaan

NEE

JA

Verandering

Ondersteun medewerkers in het nadenken over DI en arbeids-mobiliteit

Loopbaancoach, scholing etc. etc.