

Zo zijn medewerkers écht lekker bezig met duurzame inzetbaarheid

www.overduurzameinzetbaarheid.nl/zo-zijn-medewerkers-echt-lekker-bezig-met-duurzame-inzetbaarheid/

October 22, 2020

Voor elke werkgever is het een vraagstuk hoe je medewerkers in beweging krijgt op het thema duurzame inzetbaarheid. Zeker in tijden van veel thuiswerken is het een uitdaging om inzicht te krijgen in de behoeften van de werknemers en hoe zij zich nu voelen. Centraal Beheer heeft daarom het programma ontwikkeld. Adviseur Lars Blaauw legt uit hoe het werkt.



Met Lekker Bezig wil Centraal Beheer het HR-managers makkelijker maken om medewerkers actief aan hun eigen duurzame inzetbaarheid te laten werken. Het bestaat uit een app, gekoppeld aan diverse trainings- en coachingsmiddelen, die medewerkers helpt om grip te krijgen op hun gezondheid, werk-privébalans en mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Daarnaast is er een programma met advies en trainingen voor werkgevers, leidinggevendenden en HR-professionals. Dat draagt niet alleen bij aan een succesvolle implementatie, maar bevordert ook de dialoog tussen medewerker en leidinggevende.

Concrete handvatten

Het grote voordeel van Lekker Bezig is dat werknemers zelf de regie kunnen pakken, zegt Blaauw. “Eigen regie geven kan voor een werkgever misschien eng zijn. Het is heel divers. Sommige organisaties lopen voorop. In de zorg zien we al langere tijd een cultuurverschuiving richting zelforganisatie, zonder aansturing van een direct leidinggevende. Andere sectoren vragen zich nog af of ze die regie wel aan de medewerker willen overlaten.” Er is dus wel een drempel, maar als organisaties over die drempel zijn, gaan ze enthousiast aan de slag, weet Blaauw. “Lekker Bezig biedt concrete en duidelijke handvatten waarmee je snel invulling kunt geven aan je beleid. Je kunt medewerkers dus zelf aan de slag laten gaan met iets wat echt bij hen past.”

Eerst inzicht krijgen via de Lekker Bezig-app

In de app beantwoorden medewerkers diverse vragen over hun duurzame inzetbaarheid in de breedste zin. Er is een basisset met vragen die medewerkers inzicht geven in hoe ze ervoor staan: waar liggen de aandachtspunten en wat gaat goed? “Wij leggen verbindingen tussen verschillende thema’s en geven vervolgens advies. Het is de medewerker die helemaal zelf de keuze maakt, maar wij zetten de meest urgente

aandachtspunten op een rij. Zien wij dat een medewerker bang is over vier jaar zijn baan te verliezen, dan bieden we bijvoorbeeld een loopbaancoach aan of een verkennend traject om in kaart te brengen waar zijn kansen liggen op de arbeidsmarkt.”

Activeren én continueren

Per organisatie helpt Centraal Beheer om in kaart te brengen wat er nodig is om succesvol met Lekker Bezig te starten. “We kunnen ook ondersteunen in het vormen van beleid, zodat je draagvlak creëert op directieniveau. We bieden verder trajecten aan om leidinggevenden klaar te stomen om het gesprek aan te gaan met de medewerkers. Dat is ruggensteun in de vorm van coachend leiderschap en dat is essentieel binnen Lekker Bezig.”

De uitdaging is om duurzame inzetbaarheid blijvend hoog op de agenda te krijgen, zeker ook bij de werknemer, zegt Blaauw. “Iedereen heeft het over het activeren van de medewerker, maar het gaat vervolgens ook om het continueren van duurzame inzetbaarheid. Dat doe je door de leidinggevende daar een sterke rol in te geven, zodat er een gesprek ontstaat van mens tot mens. Dat moet verder gaan dan alleen resultaatafspraken maken en evalueren.”

Dashboard

Lekker Bezig geeft de werkgever via een dashboard inzicht in hoe de organisatie ervoor staat. “Hoeveel medewerkers gebruiken de app, waar wordt het meeste geld aan uitgegeven? Op alle thema’s krijgt de werkgever te zien waar de kansen en uitdagingen zitten in zijn organisatie. Dat is waardevolle stuurinformatie voor het aanscherpen van beleid”, zegt Blaauw.

Drie keer zo veel actieve medewerkers

Lekker Bezig is vorig jaar gestart als pilot met zes werkgevers en een selecte groep werknemers. “Daardoor konden we goed in verbinding blijven met alle deelnemers en uitzoeken wat hen motiveert. Zo konden we snel aanpassingen doen als dat nodig was. Begin dit jaar zijn we met meer medewerkers aan de slag gegaan en nu introduceren we Lekker Bezig breed in de markt.”

De pilot wijst uit dat het programma werkt. Blaauw: “Vergeleken met het gemiddelde in Nederland zien we een verdrievoudiging van het aantal medewerkers dat aan de slag gaat met een oplossing.” Een van de sterke punten is dat keuzestress wordt voorkomen, geeft hij aan. “Werkgevers hebben nog weleens een volledige snoepwinkel met diensten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Mensen zien dan door de bomen het bos niet meer en haken af. Wij bieden maximaal tien snoepjes aan die ook nog eens passen bij de persoonlijke behoefte. Daardoor kunnen medewerkers een goede keuze maken.”

Zet de communicatiesluizen open

Daarnaast is aandacht geven aan communicatie een stimulerende factor. “Werkgevers die het gesprek echt centraal stellen, hebben nog veel meer actieve medewerkers dan werkgevers die het niet als onderdeel van het programma hebben ingezet. Alleen de app lanceren is onvoldoende om medewerkers in beweging te krijgen. Zorg dat de directie en het management erachter staan en medewerkers goed geïnformeerd zijn. Zet de communicatiesluizen open om medewerkers te inspireren. Dat helpt enorm in het activeren”, aldus Blaauw.

Dit artikel is tot stand gekomen met Centraal Beheer Achmea.