

Thema's en voorbeelden

Subsidie kan worden ingezet voor het inwinnen van advies. Er zijn 8 thema's en activiteiten waarop advies kan worden ingewonnen. Hieronder een overzicht van thema's en activiteiten waarvoor aanvragen zijn ingediend met 2geanonimiseerde voorbeeld projecten per thema.

Periodiek onderzoek duurzame inzetbaarheid werknemers...

het uitvoeren van (periodiek) onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van werknemers.

voorbeeld 1

Alle medewerkers van deze organisatie worden benaderd om op vrijwillige basis deel te nemen aan dit Preventief Medisch Onderzoek. Het onderzoek bestaat uit een vragenlijst. Met de vragenlijst wordt gekeken hoe de werknemer zelf de mentale en fysieke gezondheid ervaart, persoonlijkheid en persoonskenmerken, waar de medewerker energie van krijgt of juist stress en het vermogen om te werken. Deze resultaten worden persoonlijk met de medewerker besproken door een vitaliteits- en gezondheidsdeskundige, die advies en praktische tips geeft.

voorbeeld 2

Een VO-scholengemeenschap wil onderzoeken waar arbeidsrisico's voor haar medewerkers liggen en wil de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers verder verbeteren. De uit te voeren inventarisaties en evaluaties worden gebruikt als basis voor het opstellen van een plan van aanpak met aanzet tot implementatie.

Flexibele werkcultuur....

het bevorderen van een flexibele werkcultuur met het oog op het beter kunnen combineren van arbeid en zorg.

voorbeeld 1

Een bedrijf in de detailhandel heeft als doel van het project het realiseren van een flexibele werkcultuur, waarin alle medewerkers op een passende manier hun bijdrage aan het succes van de organisatie leveren. Zonder dat daarmee waarden als flexibiliteit, open communicatie, vitaliteit, leiderschap en eigenaarschap geweld wordt aangedaan. Een nulmeting geeft in dit verband het vereiste beeld van de huidige situatie. De uitkomsten van de nulmeting vormen input voor een drietal prioritaire (sub) thema's, waarmee het bedrijf aan de slag gaat om het uiteindelijke doel, namelijk flexibilisering van haar organisatie, te realiseren.

voorbeeld 2

Bij een bedrijf in de zware industrie is in 2014 een brede inventarisatie gehouden onder werknemers, leidinggevenden en sociale partners aangevuld met de OR. De inventarisatie had tot doel knelpunten te signaleren die de duurzame inzetbaarheid van medewerkers konden beperken en tegelijkertijd is er gezocht naar oplossingen om gezond, gemotiveerd en productief te kunnen blijven werken nu en in de nabije toekomst. Een van de benoemde knelpunten was de behoefte aan meer flexibiliteit rond werk- en rusttijden in relatie tot zorg en andere privé aangelegenheden. Een mogelijke oplossingen voor meer flexibiliteit is de inzet van het individuele keuzebudget (IKB), andere invullingen van werktijden of roosters. Hiermee krijgen werknemers meer zeggenschap over de balans tussen werk en zorg. Om te achterhalen in welke mate er voldoende behoefte en draagvlak bestaat voor een IKB/werktijden/roosters wil deze organisatie een experiment gaan uitvoeren rond IKB/werktijden/roosters.

Gezond en veilig werken...
het bevorderen van gezond en veilig werken.

voorbeeld 1

De vraag vanuit de arbeidsmarkt verandert, men moet anders werken. Dit zorgt voor allerlei factoren die stress verhogend kunnen zijn en mogelijk het werkplezier verlagen. De medewerkers willen adviezen en begeleiding bij de implementatie ter preventie van deze werkstress. Een gezonde leefstijl is hier onderdeel van. De inventarisatie zal per medewerker gedaan worden. Een verbetering in leefstijl kan leiden tot lager ziekteverzuim, meer voldoening, hogere motivatie en minder verloop van werknemers. Het doel is om duurzame en structurele inbedding te bewerkstelligen.

De adviseur zal met de medewerkers op zoek gaan naar werkelijke problematiek en gezamenlijk oplossingen bedenken. Van hieruit worden adviezen geformuleerd en zal een implementatietraject begeleid worden. Dit alles gericht op stress vermindering, werkplezier verhogen en omgang met de veranderende omstandigheden. Hierdoor kan op termijn andere organisatie van werk wellicht ook een thema worden.

voorbeeld 2

Bij een middelgrote gemeente ondervinden medewerkers van met name uitvoerende diensten (werkgebieden 'groen, grijs en sport') problemen op het terrein van fysieke belasting. Van belang is een aanpak gericht op de ergonomie en het houdings- en bewegingsgedrag van deze werknemers van de gemeente. Groepsgewijs wordt een cursus aangeboden.

Aanpassen organisatie van het werk...
het in dialoog met medewerkers aanpassen van de organisatie van het werk gericht op het verhogen van de betrokkenheid en productiviteit.

voorbeeld 1

Een scholengemeenschap wil begeleiding en coaching gaan geven aan oudere docenten die op dit moment onvoldoende aansluiting vinden bij de belevingswereld van jongeren in het voortgezet onderwijs. Het traject bestaat uit een ontwikkelassessment om te bepalen waar mogelijke aangrijpingspunten zitten ter verbetering van de aansluiting tussen docenten en jongeren, en een op maat aangeboden begeleidingstraject voor deze docenten.

Voorbeeld 2

Een bedrijf in de industriële sector heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt in zowel productie als omzet. Het aantal medewerkers binnen het bedrijf is echter veel minder snel gegroeid. In combinatie met het ontbreken van een heldere interne communicatie is een structureel probleem op de werkvloer ontstaan: medewerkers ervaren veel werkstress en voelen weinig betrokkenheid bij de organisatie, waardoor de productiviteit laag is. Om dit structurele probleem aan te pakken heeft dit bedrijf behoefte aan het verkrijgen van helder advies met een implementatieplan, in nauwe samenwerking en dialoog met haar medewerkers. Doel van dit traject is het verlagen/voorkomen van werkstress en het verhogen van de productiviteit en betrokkenheid van de medewerkers, waardoor hun duurzame inzetbaarheid zowel op korte als lange termijn significant zal toenemen.

Interne en externe mobiliteit...

het stimuleren van interne en externe mobiliteit van werknemers waaronder het begeleiden van werknemers naar ondernemerschap.

voorbeeld 1

Een groothandel in elektronische apparatuur treft op dit moment voorbereidingen voor de sluiting van een vestiging. Deze sluiting heeft tot gevolg dat een groep medewerkers wordt ontslagen. Het bedrijf heeft vanwege de sluiting een plan met voorzieningen opgesteld waarin onder andere is opgenomen dat boventallige medewerkers 'van werk naar werk' begeleiding krijgen aangeboden.

voorbeeld 2

Een woningcorporatie heeft haar secundaire arbeidsvoorwaarden aangepast van geldelijke beloning naar voorwaarden meer in de vorm van faciliteiten voor ontwikkeling. In het DI programma worden instrumenten ingezet om medewerkers onder andere meer inzicht te laten krijgen in hun talenten zodat ze weten waar ze goed in zijn en voldoening uithalen, om van daaruit gemotiveerd te raken voor verdere ontwikkeling. Op deze manier willen de corporatie bereiken dat de mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt vergroot.

Arbeidstijdenmanagement...

het invoeren van arbeidstijdenmanagement.

voorbeeld 1

Een organisatie in de zorg heeft in het kader van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid een proef gedaan met zelfroosteren. Het gaat om intekenroosters: de medewerkers maken per periode in drie rondes hun eigen teamrooster, met behulp van een zelfroostermodule. De proef dient nu geëvalueerd te worden. Op grond van de evaluatie wordt besloten om de intekenroostersystematiek in alle clusters in te voeren. Daarmee wordt de impact vergroot naar alle 200 medewerkers. Doordat mensen hun eigen rooster (mede) kunnen bepalen (aangepast aan hun privé leven en belastbaarheid) wordt de duurzame inzetbaarheid vergroot.

voorbeeld 2

Een groothandel in de weg- en wegenbouw kent voor een deel seizoenafhankelijk werk gezien de weersomstandigheden waarin wegenbouw en weg reparatie kan plaatsvinden. Dat levert piek- en dalmomenten op wat het werk betreft. In de piekmomenten kan dat gepaard gaan met extra fysieke belasting. Tevens is daarmee de balans tussen werk en privé onevenwichtig. Het bedrijf wil door studie en advies nagaan hoe daarin meer evenwicht gebracht kan worden en welke rol de medewerker daarin zelf ook kan vervullen. De ESF subsidie biedt ondersteuning biedt ten aanzien van onderzoek en advies m.b.t. het invoeren van arbeidstijdenmanagement.

Bedrijfs- of organisatiescan...

het maken van een bedrijfs- of organisatiescan.

voorbeeld 1

Een bedrijf in de Telecombranche heeft de behoefte om de tevredenheid van de medewerkers binnen de organisatie te onderzoeken. Hiermee willen zij meer inzicht krijgen in de motivatie, drijfveren en ambities van de medewerkers. Om vervolgens te investeren in de duurzame zorg en welbevinden van het personeel en dit verder inbedden in de bedrijfsvoering van de organisatie. Inzage in motivatie en drijfveren van de medewerkers zal ook leiden tot gezondere en duurzamere werkwijzen. Het bedrijf wil dit doen met een Medewerker Tevredenheids Onderzoek. Het onderzoek moet aanknopingspunten geven in de elementen waar zij als organisatie meer op moeten investeren. Hiermee willen ze de inzetbaarheid van de medewerkers voor de toekomst stimuleren en de arbeidsparticipatie en productiviteit verhogen.

Voorbeeld 2

Een zorginstelling voor ouderen wil met dit project een antwoord formuleren op de vraag op welke wijze de vitaliteit van medewerkers, en bewoners en daarmee de totale organisatie structureel kan worden bestendigd en versterkt. Daarvoor is nodig om de behoefte en beleving binnen de organisatie ten aanzien van vitaliteit(sbeleid) te onderzoeken. En vervolgens willen we definiëren binnen welke kaders en context het vitaliteitsbeleid binnen de stichting kan worden vormgegeven.

Leercultuur voor werknemers...

het bevorderen van een leercultuur voor werknemers.

voorbeeld 1

Dit project brengt de specifieke problemen in de leercultuur binnen de organisatie in kaart (de leer methode van de begeleiders en lerende werknemer. We maken deze problemen bespreekbaar en bieden inzichten en suggesties aan over het verbeteren van de leerattitude. De betrokkenheid van de groepen zal verhoogd worden en dit zal een positieve leercultuur in de organisatie stimuleren. Door middel van dit project wordt de leerling-werknemer geleerd zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen loopbaan en ontwikkeling van technische en sociale vaardigheden.

voorbeeld 2

Een arbeidsbemiddelingsbureau is bezig met een intensief implementatietraject van een nieuw software pakket. In het kader van een duurzame inzetbaarheid van medewerkers wil de organisatie een leerklimaat creëren en stimuleren waarin het van en met elkaar leren centraal staat. Als leervorm is gekozen om de kennisoverdracht rondom dit nieuwe systeem door een groep eigen medewerkers te laten plaatsvinden. Zo wordt niet alleen kennis intern overgedragen maar ook goed geborgd.