

TOEKOMSTBESTENDIGE WERELD,  
MET WELZIJN EN WELVAART,  
WAARIN IEDEREEN MEEDOET.

# STERK Werkgeverschap: waarom en hoe dan?

WELKOM! WORKSHOP NVKL 1 DECEMBER 2022  
DOOR CAROLIEN VAN BLITTERSWIJK



WELKOM!

# AGENDA WORKSHOP

STERK Werkgeverschap: de verschillende knoppen om aan te draaien

Feedback vanuit medewerkers in de techniek

Resultaten eigen krachtmeting

De kracht van de groep: aan de slag!

Vragen/reacties

MAAR EERST... EVEN VOORSTELLEN!

DEEL (KORT) EEN POSITIEVE OF NEGATIEVE ERVARING ALS 'WERKNEMER'



WAAR ZIJN WE IN DE PLANNING?

# AGENDA WORKSHOP

STERK Werkgeverschap: de verschillende knoppen om aan te draaien

Feedback vanuit medewerkers in de techniek

Resultaten eigen krachtmeting

De kracht van de groep: aan de slag!

Vragen/reacties

# WAAROM STERK WERKGEVERSCHAP?

- Tekort aan personeel
  - Vergrijzing
- Krimpende beroepsbevolking
  - Ontwikkelingen van het vak
- Digitale en technologische evolutie
- AOW leeftijd schuift steeds verder op
- Meer aandacht voor welzijn van de medewerkers



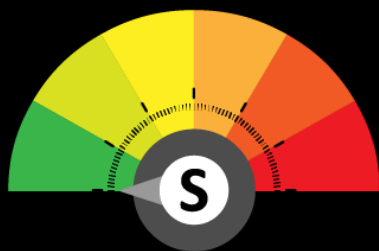
- Diversiteit en inclusie
- I-deal samenleving
  - Maatwerk
- Internationale concurrentie??  
Keten wijzigt.
- Snelheid van het werk neemt toe
- Kennis achterhaalt zichzelf
- Netwerk bepalender



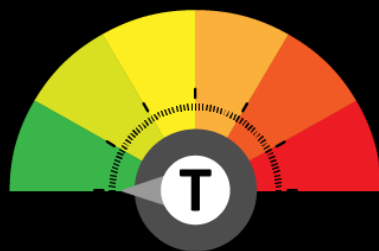
# DRAAI AAN DE KNOPPEN VAN **STERK** WERKGEVERSCHAP



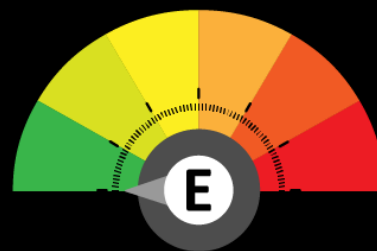
DIALOOG



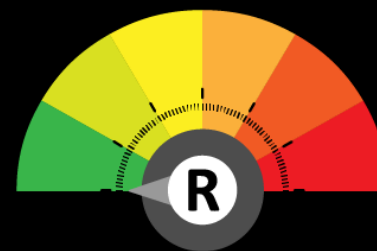
SAMENWERKING



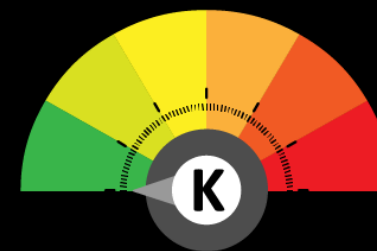
TALENTONTWIKKELING



ERKENNING



RUIMTE

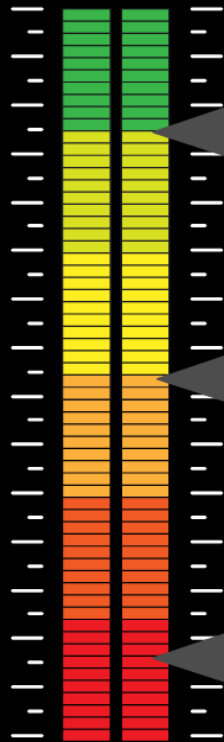


KRACHT

# S A M E N W E R K I N G



## RESEARCH



Collegialiteit. Medewerkers tevreden over belangstelling onderling en leidinggevenden respectvol.

Inclusie. Medewerkers van niet-Nederlandse herkomst en vrouwen scoren op diverse gebieden minder positief. Jongeren missen soms aansluiting door generatiekloof.

Ongewenst gedrag. Pesten en intimidatie en voor vrouwen ook ongewenste seksuele aandacht.

## DIALOOG

(over communicatie, samenwerking etc.)



Diversiteit & Inclusie (toolkit)



Leiderschap (voorbeeldgedrag, veiligheid borgen, kwetsbaar durven zijn, vertrouwen tonen)



Medezeggenschap (in investeren, laten zien dat je het belangrijk vindt)

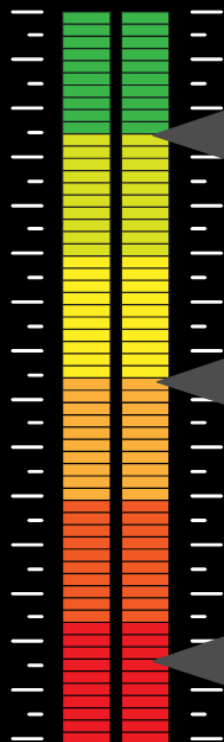


Relaties onderling (teamcoaching, aanspreken, veiligheid, vertrouwenspersoon)

# TALENTONTWIKKELING



## RESEARCH



Veel 'on the job' ontwikkeling en hoge investeringen in opleiden in het algemeen. Medewerkers zijn dan ook tevreden over opleidingsmogelijkheden.

Lage arbeidsmobiliteit: zowel intern als extern de organisatie. Nummer 2 reden uitstroom sector: gebrek aan carrièreperspectief! Ruim ¼ rapporteert onbenut potentieel.

Leidinggevendsten stimuleren ontwikkeling onvoldoende. Met name bij VMBO, ouderen en niet-Nederlands. Veel medewerkers geven ook aan dat het niet nodig is en goed presteren.

## DIALOOG

(o.a. feedback of feedforward, toekomst van werk, nieuwe/moeilijke taken etc.)



Ruimte (tijd/budget/experimenteren)



Zicht op taken & skills van de toekomst (SPP)



Opleiden: alle vormen



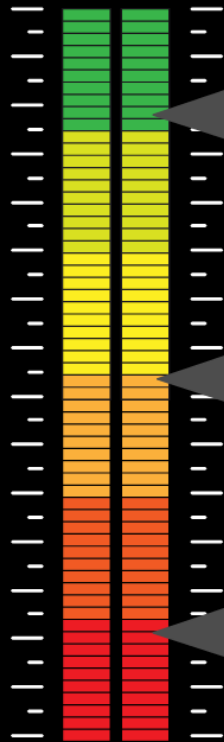
Coaching



# ERKENNING



## RESEARCH



Opvallend tevreden over arbeidsvoorwaarden

Significant meer conflicten in onze sector, vooral in het MKB.

Sociale steun en oog voor welzijn door leidinggevenden scoort onvoldoende. Wel positief: medewerkers voelen zich gehoord.

## DIALOOG

(bv. om maatwerk-afspraken te onderzoeken)



Ruimte (tijd/budget/experimenteren)



Beloning (cao, maatwerk mogelijkheden)



Functiewaardering (systematiek)

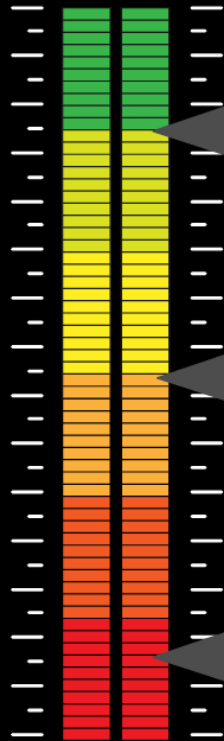


Waardering in gevoel: complimenten, delen successen etc.

# R U I M T E



## RESEARCH



Autonomie in onze sector significant hoger, alleen groepen VMBO, niet-Nederlands en jongeren blijven achter

De taken zijn over het algemeen gevarieerd, bij VMBO en jongeren wel meer variatie wenselijk

Nummer 1 reden uitstroom sector: gebrek aan invloed op werktijden/rooster

## DIALOOG

(over maatwerk, helderheid kaders, taken en ideeën)



Taakvariatie, verbreden inzetbaarheid en jobcarving (potentieel aanboren, maatwerk bij ouder worden)



Werktijden, roosters, minder werken en hybride werken



Structuur zo plat mogelijk

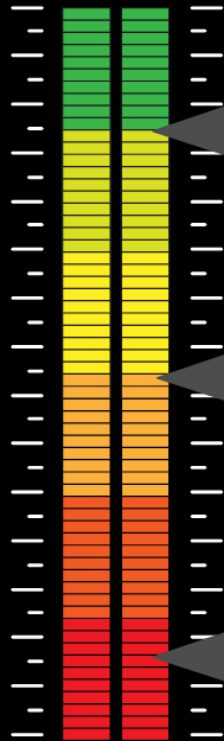


Autonomie (veel regelmogelijkheden op laagste niveau ook, invloed op inrichting, tempo, volgorde, uitvoering etc.)

# K R A C H T



## RESEARCH



Werkdruk nog redelijk in onze sector. Snelheid, hoeveelheid, extra hard werken en emotionele belasting gaat goed. Wel hogere moeilijkheidsgraad, vereiste aandacht en intensief nadenken.

Fysieke belasting toont gunstige trend, maar nog steeds hoog. Met name veroorzaakt door lawaai, trillingen en ongemakkelijke houdingen. Dit geldt ook voor gevaarlijk werk.

Werkvermogen (mentaal en fysiek fit) aan de lage kant wat direct gevolgen heeft voor de productiviteit en werkplezier/kwaliteit van leven na en naast werk. Leidinggevend en onvoldoende oog voor welzijn, verbeterd wel. Soms ook uitbesteed aan coaches.

## DIALOGO

(Preventieve gesprekken)



Leefstijl (voorlichting, nudging)



Scans, metingen en PMO's (FME STERK scan medewerkers)



Arbo (denk aan ergonomie, arbo-coaches, 5x beter tools, RI&E)



Generatiebeleid (maatwerk op individueel niveau, niet alleen ontzien!)

WAAR ZIJN WE IN DE PLANNING?

# AGENDA WORKSHOP

STERK Werkgeverschap: de verschillende knoppen om aan te draaien

Feedback vanuit medewerkers in de techniek

Resultaten eigen krachtmeting

De kracht van de groep: aan de slag!

Vragen/reacties

GEBASEERD OP N=25, EIGEN INSCHATTING(=GEEN MEDEWERKERS BEVRAAGD)

## JULLIE SCORE



WAAR ZIJN WE IN DE PLANNING?

# AGENDA WORKSHOP

STERK Werkgeverschap: de verschillende knoppen om aan te draaien

Feedback vanuit medewerkers in de techniek

Resultaten eigen krachtmeting

De kracht van de groep: aan de slag!

Vragen/reacties

# UITLEG 4 HR BUNDELS

Ontwikkel

Benut

Behoud

Ontzien



In dialoog naar maatwerk

# UITLEG 4 HR BUNDELS

Ontwikkel

Benut

Behoud

Ontzien

- Parttime werken
- Extra verlof
- Vervroegd pensioen
- Vrijstelling overwerk of consignatie
- Generatiepact/RVU
- Minder taken
- Fysiek minder belasten
- Afspraken over mantelzorg
- Financieel advies
- Externe oriëntatie/omscholing

In dialoog naar maatwerk



# UITLEG 4 HR BUNDELS

Ontwikkel

Benut

Behoud

Ontzien

- Arbobeleid/Ergonomische aanpassingen
- Afwisseling
- Flexibele arbeidsvoorwaarden
- Flexibele arbeidstijden
- Prestatiebeloning
- Healthchecks/PMO's
- Waardering
- Begeleiding bij veranderingen
- Demotie (lager niveau)

- Parttime werken
- Extra verlof
- Vervroegd pensioen
- Vrijstelling overwerk of consignatie
- Generatiepact/RVU
- Minder taken
- Fysiek minder belasten
- Afspraken over mantelzorg
- Financieel advies
- Externe oriëntatie/omscholing

In dialoog naar maatwerk

# UITLEG 4 HR BUNDELS

## Ontwikkel

## Benut

- Jobcarving, o.a. taakverrijking
- Promotie
- Horizontale stap of 2<sup>e</sup> loopbaan
- Mentorrol
- Participatie besluitvorming
- Autonomie

## Behoud

- Arbobeleid/Ergonomische aanpassingen
- Afwisseling
- Flexibele arbeidsvoorwaarden
- Flexibele arbeidstijden
- Prestatiebeloning
- Healthchecks/PMO's
- Waardering
- Begeleiding bij veranderingen
- Demotie (lager niveau)

## Ontzien

- Parttime werken
- Extra verlof
- Vervroegd pensioen
- Vrijstelling overwerk of consignatie
- Generatiepact/RVU
- Minder taken
- Fysiek minder belasten
- Afspraken over mantelzorg
- Financieel advies
- Externe oriëntatie/omscholing

In dialoog naar maatwerk

# UITLEG 4 HR BUNDELS

## Ontwikkel

- Opleiden (alle variaties)
- Coaching
- Feedback
- Inwerken op nieuwe taken
- Projecten, stages of uitwisseling
- Ruimte/dienend leiderschap

## Benut

- Jobcarving, o.a. taakverrijking
- Promotie
- Horizontale stap of 2<sup>e</sup> loopbaan
- Mentorrol
- Participatie besluitvorming
- Autonomie

## Behoud

- Arbobeleid/Ergonomische aanpassingen
- Afwisseling
- Flexibele arbeidsvoorwaarden
- Flexibele arbeidstijden
- Prestatiebeloning
- Healthchecks/PMO's
- Waardering
- Begeleiding bij veranderingen
- Demotie (lager niveau)

## Ontzien

- Parttime werken
- Extra verlof
- Vervroegd pensioen
- Vrijstelling overwerk of consignatie
- Generatiepact/RVU
- Minder taken
- Fysiek minder belasten
- Afspraken over mantelzorg
- Financieel advies
- Externe oriëntatie/omscholing

In dialoog naar maatwerk

AAN DE SLAG

# OPDRACHT

- Vul je eigen 4 bundels
- Overleg met je buurvrouw of buurman over wat er opvalt, bijvoorbeeld:
  - hoe is de balans?
  - wat is er meer nodig?
  - heb je ook maatregelen/beleid/cultuurzaken genoteerd waar je mee zou willen stoppen?

BIJNA AAN HET EINDE

# AGENDA WORKSHOP

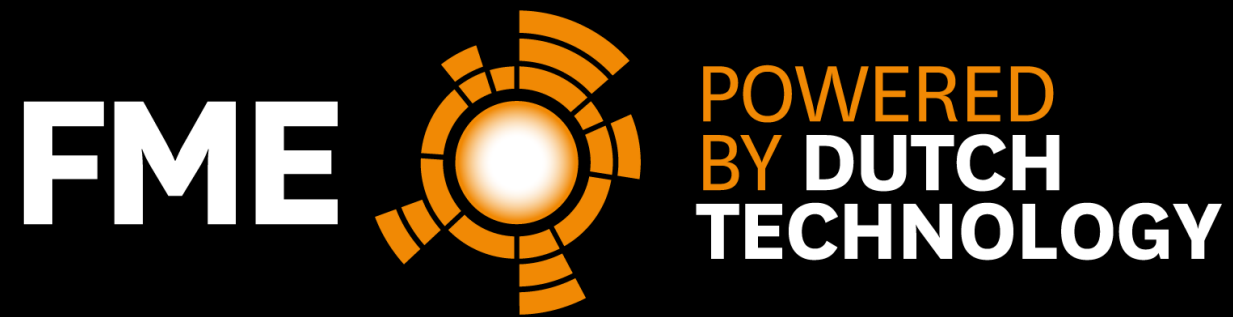
STERK Werkgeverschap: de verschillende knoppen om aan te draaien

Feedback vanuit medewerkers in de techniek

Resultaten eigen krachtmeting

De kracht van de groep: aan de slag!

Vragen/reacties en wat neem je mee als goed voornemen voor 2023?



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