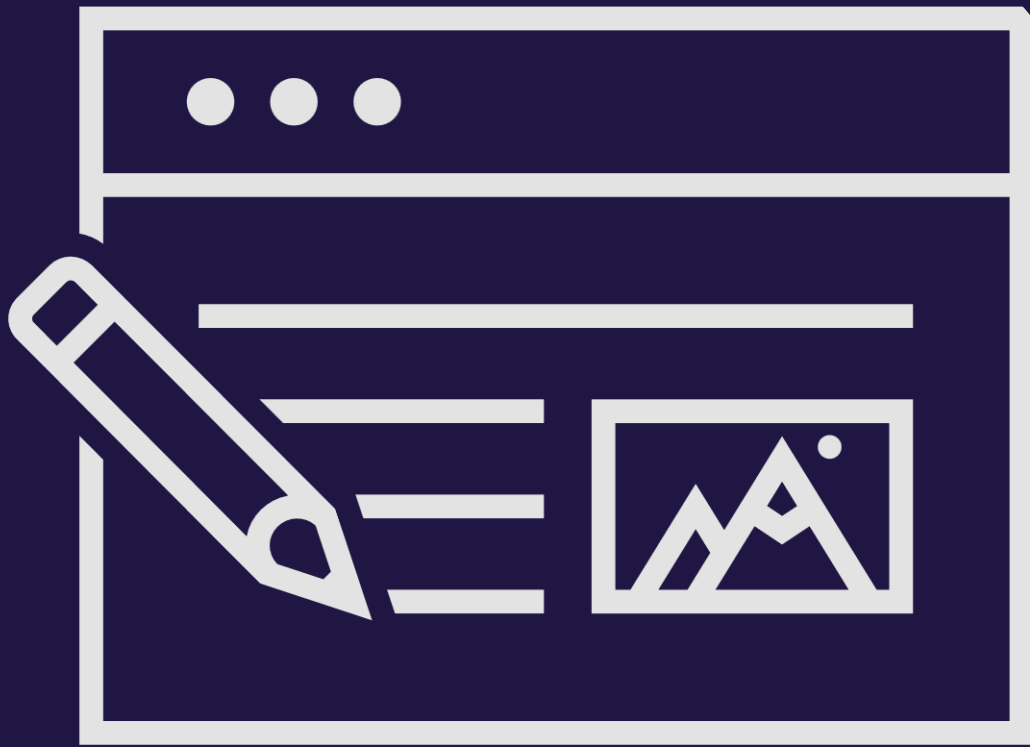




# Workshop duurzame inzetbaarheid in beweging met DI-coaches

November 2023

# Agenda



1. Welkom
2. Case studie DI-coaches
3. Werkwijzer effectieve inzet

# Welkom

- Hoe creëer je urgentie voor duurzame inzetbaarheid?
- Hoe zorg je ervoor dat het DI -aanbod wordt benut?

Misschien wel via de inzet van DI coaches\*!

\* Andere namen: adviseurs DI, loopbaanambassadeurs, loopbaancoaches, leercultuurcoaches, accountmanagers DI, adviseurs werkgeverschap.

# Wie is DI coach of wie zet al DI coaches in?

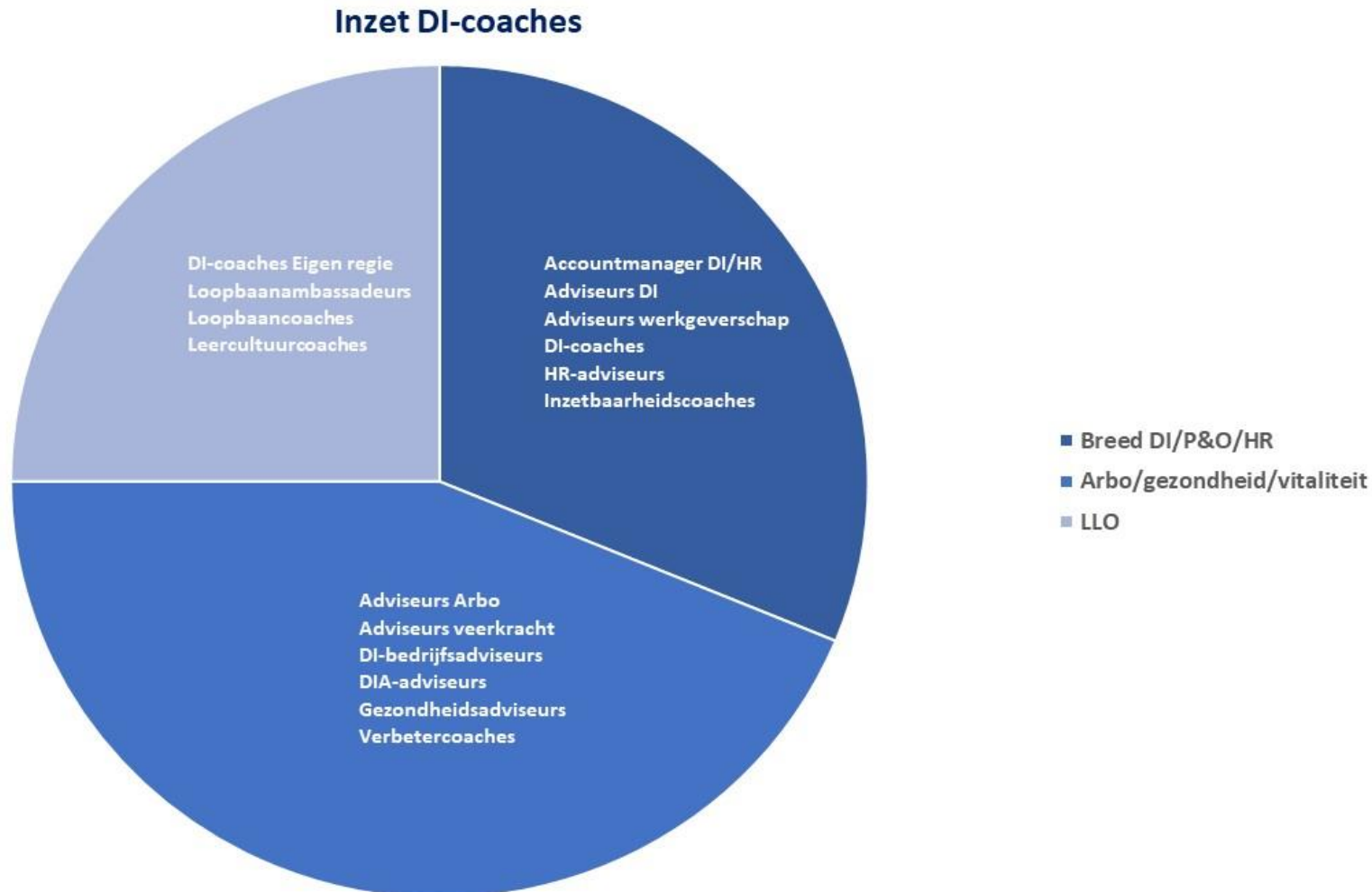
# Case studie - aanleiding

- toenemende inzet van sectorale DI-coaches om het werken aan duurzame inzetbaarheid te stimuleren
- deskresearch en telefonische interviews (N=11) inzage in effectiviteit van de inzet van DI-coaches voor het bereiken en activeren van bedrijven en hun medewerkers
- Resultaten:

## DI coaches

- behalen in grote mate de vooraf gestelde kwantitatieve doelen
  - Krijgen een hoge waardering van de doelgroepen
- hebben een positief effect op het bereiken van het MKB.

# Case studie - pluriformiteit namen en focusgebieden



# Doelgroepen en focusgebieden

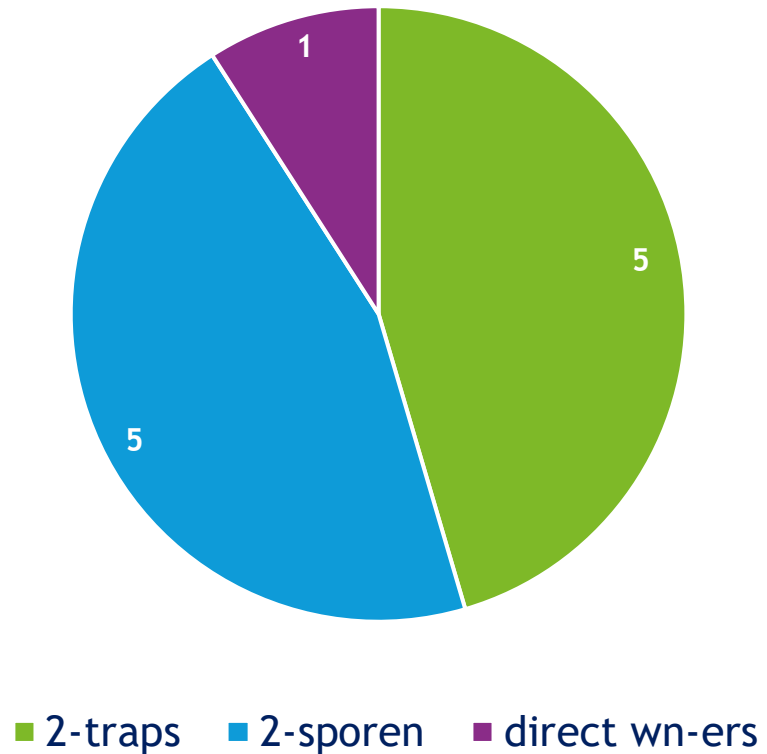
Brede DI-/P&O-/HR-adviseurs: richten zich primair op de werkgever. Vaak O&O fonds medewerkers of vakbondsbestuurders in opdracht van het O&O Fonds. DI-coaches worden als ZZP'er ingehuurd.

Thematische DI-coaches Arbo/gezondheid/vitaliteit: richten zich op werkgevers óf werknemers. Worden vaak ingehuurd van gespecialiseerde bureaus/arbodiensten.

Thematische DI-coaches LLO: richten zich primair op werknemers. Vaak O&O fonds medewerkers of vakbondsbestuurders in opdracht van het O&O Fonds.

# Case studie - doelgroep benadering

Benaderingswijze doelgroepen



## 2-traps:

via werkgever naar medewerker (en 1 geval andersom - via PAGO)

## Direct werknemers:

Via besteedbare ontwikkelvouchers.

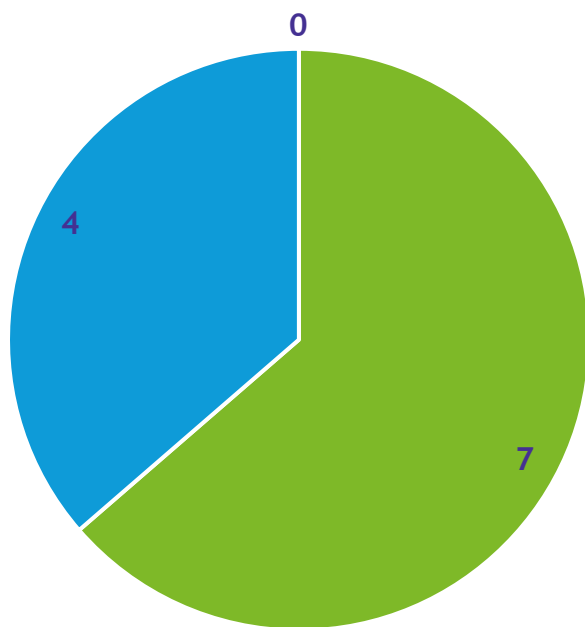
## 2 sporen:

Aparte benadering door andere adviseurs/coaches voor werkgevers en werknemers.



# Case studie - effectiviteit

## Mate van bereiken van doelen



■ doelen bereikt ■ deels bereikt ■ onder prestatie

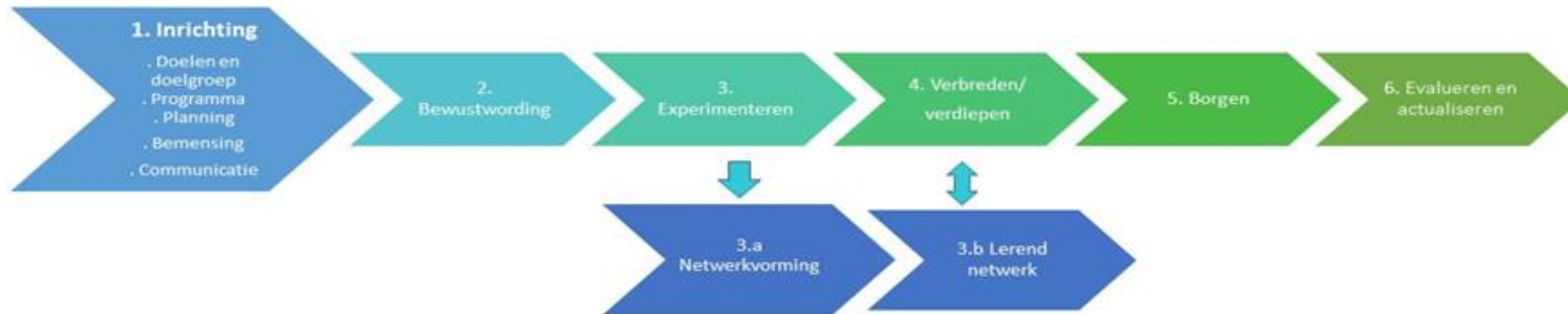
- **Goed bezochte onderdelen zijn arbeidsextensief** (webinars, workshops, scans, inzet van loopbaanvouchers, bezoek landelijke DI-dag)
- **Websites over het algemeen breed, praktisch en kwalitatief (zeer) goed**
- **Zaak is om de doelgroep naar de website te krijgen** (nieuwsbrieven, posters, webinars, soms een app)
- **Directe contacten met DI-coaches in de regel hoog gewaardeerd.** NB: geen gegevens kwalitatieve effectiviteit

# Succesfactoren en *hobbels*

- **Website:** laagdrempelig, praktische tools, hoogwaardig en actueel.
- **Samenwerking**
  - **Bestuurlijk niveau:** Brancheorganisaties, O&O Fonds en vakbonden: uitdragen van één boodschap door alle partijen richting de doelgroep maakt de aanpak effectiever. NB *kan in tijden van stoeve cao onderhandelingen ingewikkeld zijn*
  - **Operationeel niveau:** ervaringen uitwisselen, leren van elkaar, eenduidige aanpak richting het bedrijf. NB *Tijd om gemeenschappelijk doel te formuleren en van daaruit de krachten te bundelen ontbreekt soms*
- **Checklijsten/scans voor gerichte bedrijfsbenadering**
- **Adviesvaardigheden**
  - specialisme, HR-kennis
  - taal doelgroep spreken
  - concrete problemen/oplossingen bieden en benodigde tijd
- **Lange adem hebben:** Cultuurverandering gaat stap voor stap
- **Doelgroep benadering:**
  - Directe werknemers- en werkgeversbenadering (via ontwikkelvouchers) succesvol;
  - 2-traps benadering via HR/werkgever naar de werknemers iets succesvoller dan gescheiden 2-sporen aanpak

# Werkwijzer effectieve inzet DI coaches

## Fasering effectieve inzet DI coaches



# Werkwijzer - Inrichting

## 1. Inrichting

- . Doelen en doelgroep
- . Programma
- . Planning
- . Bemensing
- . Communicatie

Bepaal de **doelen en doelgroepen** voor de DI-coaches:

- invoering breed DI-beleid, verbetering van arbeidsomstandigheden, vitaliteit/gezondheid, bekwaamheid of motivatie).
- Stel kwantitatieve doelen (x-aantal bezoeken, instrumenten, deelnemers etc.) en kwalitatieve doelen (toename bewustwording, betere gespreksvoering etc)

Bepaal dan hoe je de voortgang in beeld kan brengen.

- Doelgroepen: Werkgevers, werknemers, beiden?

**Programma:** Bepaal hoe je de doelen wilt behalen:

- Beoordeel in welke fase de doelgroep zich bevindt.

Moet er gestart worden met bewustwording - aanbodgericht

Lopen er al interventies die kunnen worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld of geborgd- vraag gericht

# Werkwijzer - Inrichting



Bepaal hoe je de doelgroepen wilt benaderen

## Planning:

- Bepaal je tijdslijn en volgorde van activiteiten.
- Start met communicatie/ een campagne.

Ervaring leert dat de aanloop periode van een nieuw programma zo'n driekwart tot een jaar duurt.

## Budget:

- (jaarlijks) budget en richtlijn voor het budget per bedrijf en/of medewerker.

## Bemensing DI-coaches:

- De contractuele basis is ondergeschikt aan de inhoudelijke kennis en sociale vaardigheden. NB *MDIEU subsidie kent afwijkend tarief voor zgn verbonden organisaties*
- Investeer in teamvorming en samenwerking tussen diverse coaches.

# Werkwijzer - Inrichting

## 1. Inrichting

- . Doelen en doelgroep
- . Programma
- . Planning
- . Bemensing
- . Communicatie

### Communicatie:

- Ontwikkel één boodschap vanuit werkgevers, het O&O-fonds en ingeschakelde adviseurs/coaches.
- Herhaling van de boodschap vergroot het bereik.
- Benut verschillende kanalen.
- Monitor de effecten van je boodschappen om de meest effectieve wijze te vinden.

# Werkwijzer - Bewustwording



2. Bewustwording

- Heldere, eenduidige en veelvuldige communicatie via diverse kanalen is essentieel.
- Concretisering van het begrip duurzame inzetbaarheid en wat het oplevert voor mensen en bedrijf.
- Start met een beperkt, simpel aanbod en bouw van daar verder uit.
- Investeer in vastlegging van contacten en contactpersonen en de uitwisseling tussen diverse coaches over hun klantcontacten en -ervaringen.

# Werkwijzer - Experimenteren



3. Experimenteren

- Obv reacties via website, gestelde vragen, polls e.d. behoefte van de doelgroep vaststellen
- Eventuele verdieping via online of fysieke workshops binnen bedrijven/de regio
- Starten met (lerend) netwerk
- Interventies uitwerken samen met doelgroep
- Uitvoering interventies als pilot (laagdrempelig)
- Eenvoudige voor- en nameting om effectiviteit en tevredenheid vast te stellen.
- Verzamel ambassadeurs
- Deel goede voorbeelden



# Werkwijzer -Verbreden en/of verdiepen

4.  
Verbreden/verdiepen

- Verbreden:
  - van specifiek thema verbinding maken naar algemene HR-beleid, andere DI-thema's en de organisatie van het werk in de praktijk.
  - van het netwerk: doelgroepen, disciplines en aantal bedrijven. Voorbeeld: inrichten telefonische helpdesk voor vragen over DI.
- Verdiepen
  - randvoorwaarden binnen organisaties optimaliseren: organiseren van voldoende tijd, capaciteit, deskundigheid en ruggensteun.
  - geconstateerde verbeterpunten verder te brengen. Voorbeelden: loopbaanpaden in kaart brengen als er te weinig ontwikkelperspectief is, taakrotatie uitwerken bij repeterende werkzaamheden, of bij enkel uitvoerende werkzaamheden kijken hoe de functies verrijkt kunnen worden.
- gericht op een specifieke doelgroep die extra aandacht verdient.

# Werkwijzer - Borgen



In deze fase is er sprake van een uitgebalanceerd programma en netwerk.

- ontwikkelen van stuurinformatie en de uitbouw van kwantiteits- en kwaliteitsmetingen naar impactmetingen.
- Inbedden van interventies in HR-beleid/meer jaren plan. Bijvoorbeeld: bijscholing in 21<sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden (zoals digitale- en informatievaardigheden), preventiegericht ziekteverzuim beleid, strategische personeelsplanning en cultuurverandering.
- Structureel inbedden van tijd en budget voor medewerkers om te werken aan duurzame inzetbaarheid.

# Werkwijzer - evalueren en actualiseren

Programma's staan, vraag- en aanbod is gereguleerd.

- aanbod periodiek evalueren en doorontwikkelen d.m.v. impactmetingen en klantinformatie/afstemming.
- In samenspraak met het opgebouwde netwerk trends analyseren op mogelijke effecten voor duurzame inzetbaarheid en doelgroepen.