



Bouwstenen Duurzame inzetbaarheid

Datum:



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

AWIN

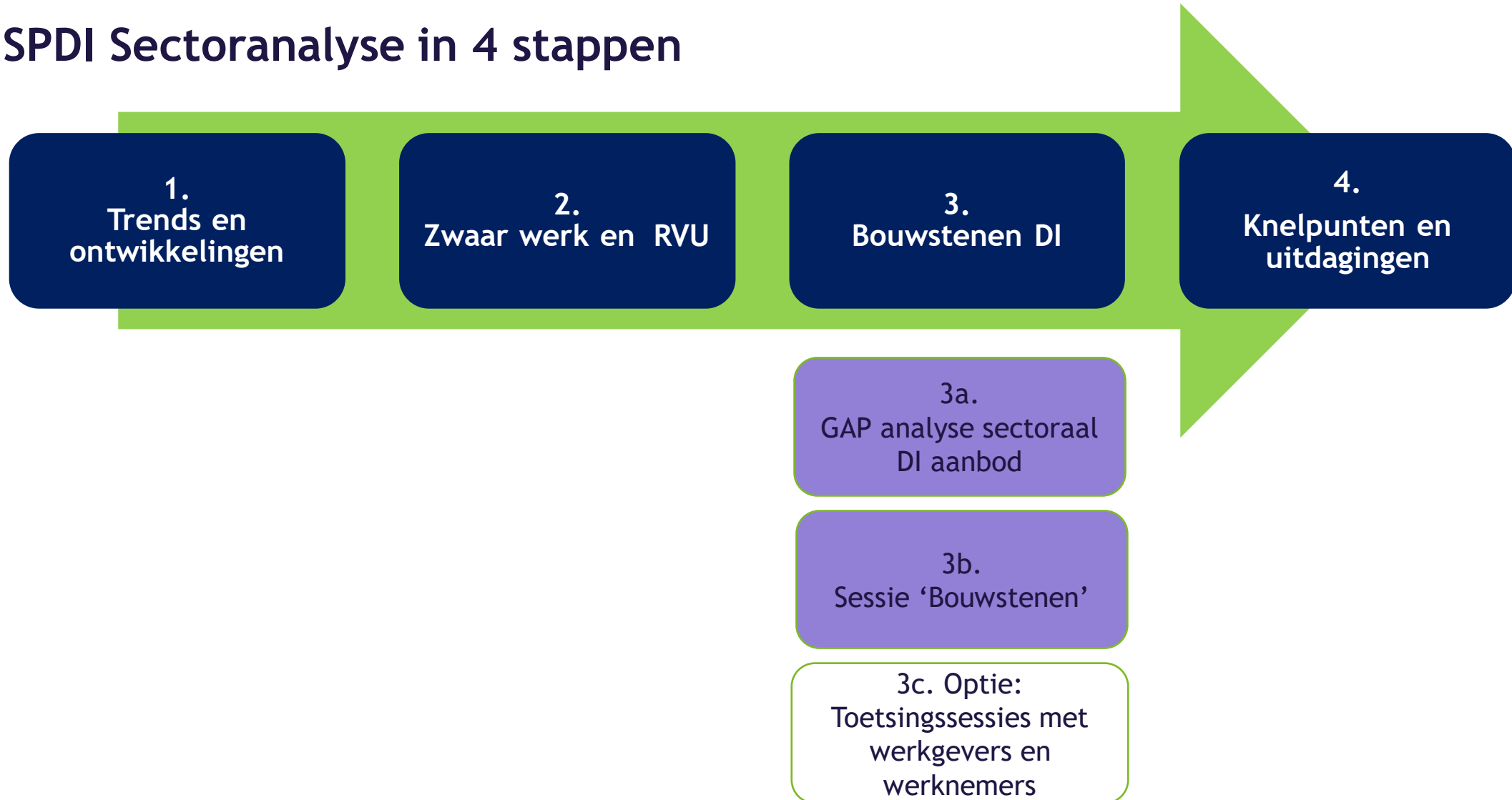


CVV

Vakmensen

Waar staan we nu?

SPDI Sectoranalyse in 4 stappen



Programma

1. Ontzien, voorzien en verzien
2. Wrap up Trends en ontwikkelingen
3. Wrap up Zwaar werk en RVU
4. Knelpunten en doelgroepen
5. Rol van de sector
6. Huidig sectoraal aanbod: Welke oplossingen zijn er al?
7. Wat is aanvullend nodig?
8. Hoe verder: toetsingssessies met werkgevers en werknemers

Ontzien, voorzien en verzien

Doelgroep
Werknemers van
1955 - 1961



RVU
Ontzien

Doelgroep
Werknemers van
1962 - 1968



DI
Voorzien

Doelgroep
Werknemers van
1969 en later



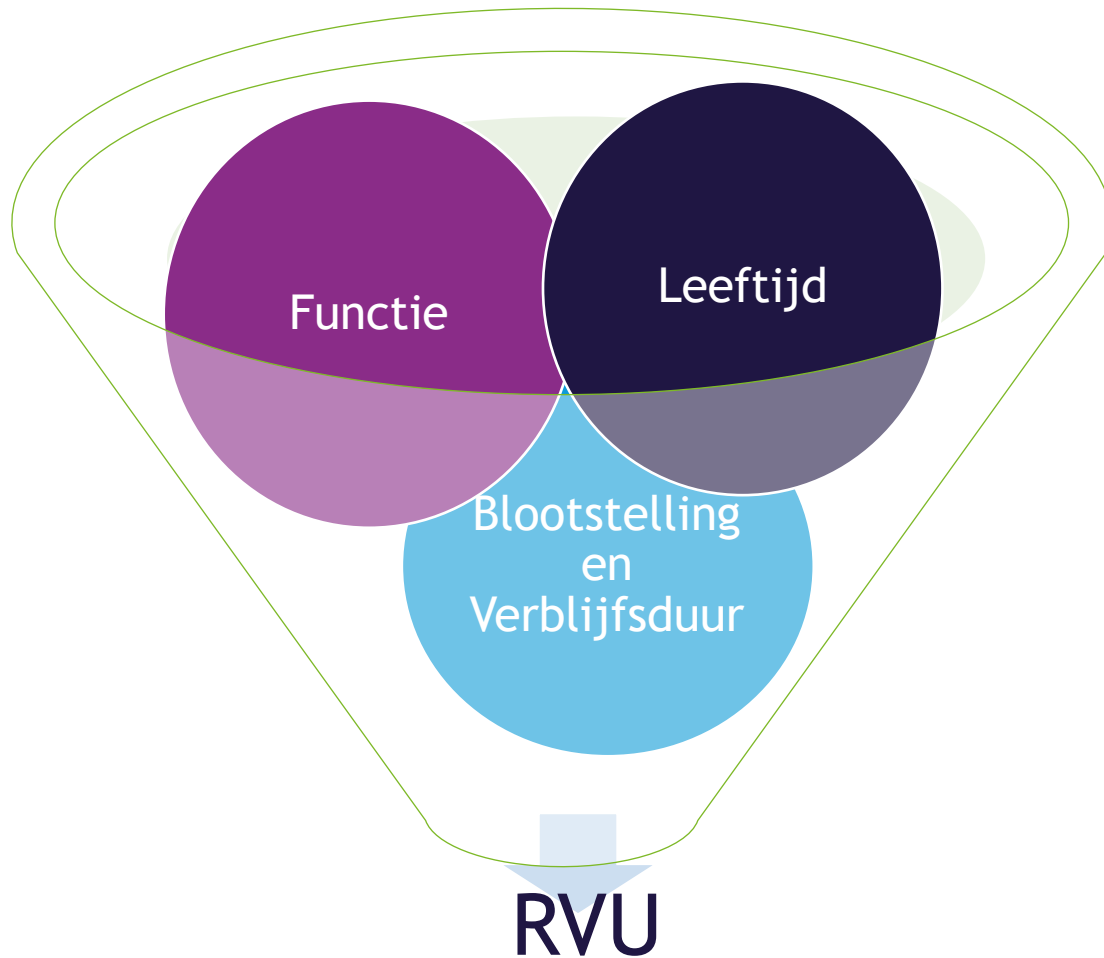
DI
Verzien

1. Wat doen we al?
2. Wat is aanvullend nodig?

Wrap up Trends en ontwikkelingen

Het werk verandert door ..		<i>Zelf invullen/aanvullen vanuit vorige sessies</i>
Trends	Welke ontwikkeling zien we	Belangrijkste knelpunten
Digitalisering/Automatisering/Robotisering		
Klimaat/ Energietransitie		
Arbeidsmarkt/ competenties		
Veiligheid en gezondheid		
Maatschappelijke ontwikkelingen		
Corona		

Wrap up Zwaar werk en RVU



Vragen

- Wat wordt al gedaan aan ontzietmaatregelen of zwaarwerkregelingen?
- Op welke manier kunnen extra investeringen in eerder stoppen met werken bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek?



Knelpunten en doelgroepen



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

AWIN



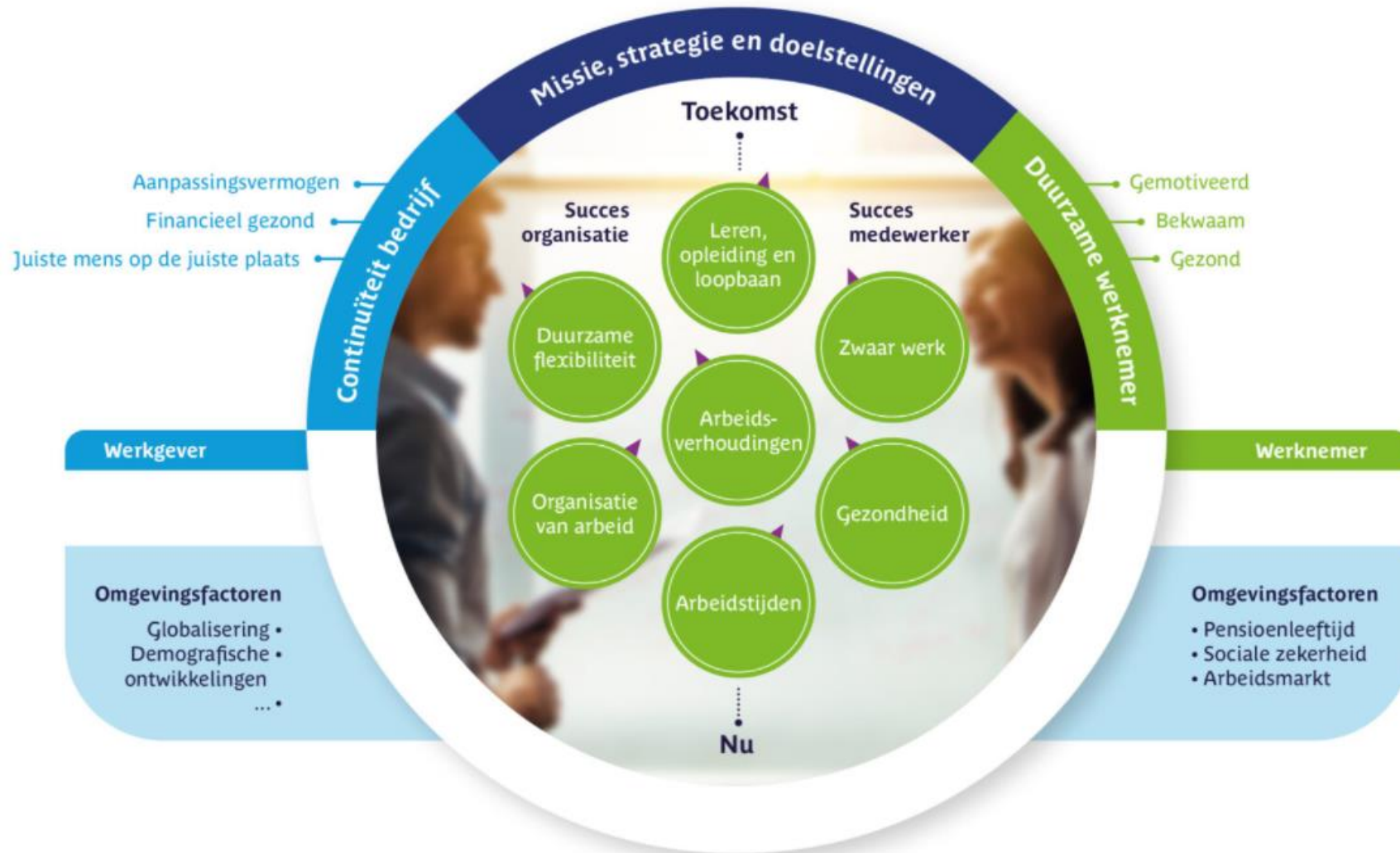
CVV

Vakmensen

Duurzame inzetbaarheid

Werkmodel sociale partners

Gemeenschappelijke visie en brede aanpak



Knelpunten op korte en lange termijn

	Korte termijn		Lange termijn	
	Knelpunten in de organisatie van werk	Knelpunten inzetbaarheid medewerkers	Knelpunten in de organisatie van werk	Knelpunten inzetbaarheid medewerkers
Gezond				
Bekwaam				
Gemotiveerd				

Doelgroepen

Maak je eigen persona's met een afbeelding, naam en korte omschrijving

Om de doelgroepen die de grootste inzetbaarheidsrisico's ondervinden te concretiseren kun je werken met persona's: fictieve personen die doelgroepen in de sector representeren:



Voorbeeld Frank:

- Geboren 1965;
- Werkt al 38 jaar bij een groter schildersbedrijf
- Heeft fysieke klachten
- Weinig alternatieven voor andersoortig werk



Voorbeeld Wesley:

- Geboren in 1980;
- Naast werk een druk privé leven
- Wordt binnenkort aan zijn pols geopereerd;
- Vraagt zich af of dit werk tot AOW vol te houden is;



Voorbeeld Tim:

- Geboren 2000;
- Werkt 5 jaar als schilder, heeft een vast contract;
- Ambitieuus; ondernemerschap lonkt;
- Ziet zijn collega's uitvallen, wil door ontwikkelen, maar mogelijkheden lijken beperkt

Inzetbaarheidsrisico's in kaart gebracht

Belangrijkste kenmerken	Voorbeeld: Frank 1962: 60 jaar	Voorbeeld: Wesley 1980: 41 jaar	Voorbeeld: Tim 2000: 21 jaar
Gezond	<ul style="list-style-type: none"> • Fysieke belasting hoog: het werk niet langer vol kunnen houden • Bereidheid om technische ondersteunende maatregelen te gebruiken is laag • Overgewicht • Roken/alcohol • Slaap 	<ul style="list-style-type: none"> • Beginnende fysieke klachten • Combi werk-privé: zorgtaken • Stressklachten • Roken/alcohol • Overgewicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Overmoed: geen beschermingsmiddelen nodig • Roken/alcohol • Drugsgebruik
Bekwaam	<ul style="list-style-type: none"> • Bereidheid om het anders te doen is niet groot • Digitale vaardigheden ontbreken • Laaggeletterdheid • Zijn sociaal vaardiger dan jongeren (meer levenservaring) • Geringe leercultuur • Laag zelfbeeld 	<ul style="list-style-type: none"> • School al lang geleden • Bezig met volgende stap: iets anders willen (verticaal/horizontaal), maar niet goed weten wat en hoe • Willen wel leren maar liever zo praktisch mogelijk, leren in de praktijk 	<ul style="list-style-type: none"> • Meer gewend om te leren • Digitaal vaardig: digitaal leren • Beschikken soms niet over voldoende sociale vaardigheden • Weten goed wat ze willen
Gemotiveerd	<ul style="list-style-type: none"> • Minder gemotiveerd • Vinden het leuk om jongeren als Tim iets te kunnen leren • 'Vroeger was alles beter' • Fysieke klachten nemen toe, evenals kans op uitval • Weinig opties om iets anders te doen • Werkgever moet voor mij zorgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Zien bij hun kinderen dat er meer mogelijk is dan vroeger • Digitale ontwikkeling via kinderen • Financiële onzekerheid/problemen (loonbeslagen) • Voelen zich soms gevangen: al weten het werk niet vol te kunnen houden maar ook niet weten wat dan wel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zijn zeker van zichzelf • Ambitueus, soms overmoedig • Sterke mate van eigen regie • Sterke ondernemerszin • Doeners



Rol van de sector



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

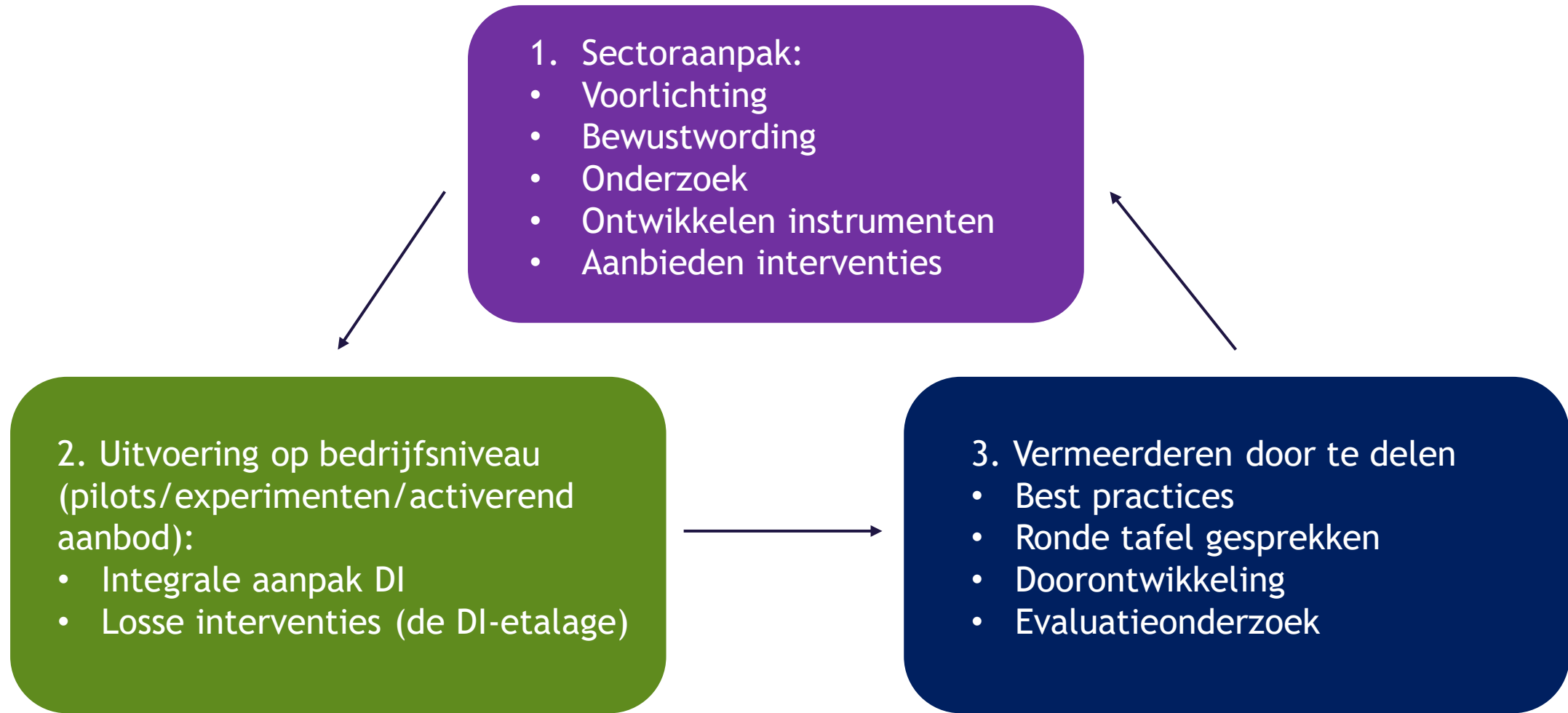
AWIN



CVV

Vakmensen

Rol van de sector



MDIEU richt zich op:

Gezond, veilig en vitaal werken

- Zwaar werk / Werkdruk
- Arbeidsomstandigheden
- Gezondheid & vitaliteit
- Veiligheid

Stimuleren van Leven Lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

- Leven Lang leren
- Leer- en ontwikkelcultuur
- Employability en arbeidsmobiliteit

Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap

- Organisatie van werk (taakverdeling, inrichting werkprocessen)
- Gezonde werktijden
- Arbeidsverhoudingen
- Duurzame flex

Het bevorderen bewustwording eigen regie

- Regelmogelijkheden
- Leiderschap en dialoog (ruggensteun)
- Ruimte voor individuele keuzemogelijkheden



Huidig sectoraal aanbod



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

AWIN



cnv

Vakmensen

Wat is er al?

Thema	Maatregelen/ programma's/ activiteiten	Gericht op oplossen van welk knelpunt	Voor welke doelgroep
Gezond, veilig en vitaal werken			
Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit			
Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap			
Bewustwording en eigen regie werkenden			

Checkvragen

- Wat is al geprobeerd (bv eerdere projecten DI)
- Wat werkt wel en wat werkt niet?
- Wat maakt dat het werkt of niet werkt?
- Welke andere oplossingsmogelijkheden kunnen er zijn?
- Wat maakt dat deze oplossingen er niet al zijn of niet werken?
- Wat kunnen belemmeringen zijn?
- Hoe kunnen belemmeringen weggehaald worden?



Wat is aanvullend nodig?



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

AWIN



CVV

Vakmensen

Wat is aanvullend nodig?

Ideeën verzamelen

Thema	Maatregelen/ programma's/ activiteiten	Gericht op oplossen van welk knelpunt	Voor welke doelgroep
Gezond, veilig en vitaal werken			
Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit			
Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap			
Bewustwording en eigen regie werkenden			



Hoe verder



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

AWIN



CVV

Vakmensen

Toetsen van trends, belangrijkste inzetbaarheidrisico's, huidige aanbod en ideeën verzamelen voor nieuw aanbod in:

- Ronde tafelgesprek met werkgevers op: ..
- Ronde tafelgesprek met werknemers op: ..
- Wat hebben *Frank, Wesley en Tim* nodig om de gezond, bekwaam en gemotiveerd te blijven?
- Wat kun je als werkgever en werknemers daarvoor betekenen?
- Wat heb je van de sector nodig? Wat verwacht je van de sector?

Toetsingsessies

- Werknemers- en werkgeverssessies en/of gezamenlijke sessie?
- Groepsgrootte: tussen 8 - 12 personen per groep

- Samenstelling werknemersgroep:
 - 2 vakbondsbestuurders
 - 6 tot 10 OR/kaderleden/werknemers

- Samenstelling werkgeversgroep:
 - 2 adviseurs/werkgeversvertegenwoordigers
 - 6 tot 10 HR/leidinggevende/lijnmanagement/directie



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

AWIN



CVV

Vakmensen