

# Handleiding focusgroepen

## Duurzame Inzetbaarheid

Deze handleiding vormt een handvat voor interviewer(s) die met een groep medewerkers in gesprek wil gaan over duurzame inzetbaarheid. Wat is de mening van medewerkers om gemotiveerd, bekwaam en gezond aan het werk te kunnen zijn en blijven? Wat ervaren zij positief, wat kan beter, wat kan een medewerker er zelf aan doen en wat hebben zij nodig van de werkgever.

Onderstaande vragen geven een globaal overzicht van de te behandelen onderwerpen. Ze zijn niet bedoeld om stuk voor stuk langs te lopen (dat is ook te veel!), maar te gebruiken als geheugensteun en als concrete suggestie voor vragen. De vragen zijn gebaseerd op diverse onderzoeken over werkbeleving.

## Aandachtspunten:

- Hier staat een opzet beschreven voor 2 uur. Dat zal lang niet altijd mogelijk zijn, maar 1,5 uur is - in een kleine groep - minimaal nodig om een goed gesprek op gang te krijgen.
- Kies voor groepen van rond de 8 - 10 personen.
- Kijk vooraf goed naar de samenstelling van de groepen. Zet zo veel mogelijk die mensen bij elkaar, die vergelijkbaar werk doen of op zelfde afdeling werken. Zo kunnen eventuele verschillen tussen afdelingen/bedrijfsonderdelen zichtbaar worden. Maak ook apart een groep met middelmanagement, en bij voorkeur eveneens (als dit in de organisatie om een grote groep gaat), een groep uitzendkrachten.
- Deze lijst kan gebruikt worden naast een vragenlijstonderzoek, maar ook zonder dat deze gehouden is (omdat er al op andere manieren veel materiaal verzameld is). Kijk in dat laatste geval ook vooraf naar de SPDI-vragenlijst duurzame inzetbaarheid, die alle thema's compleet uitvraagt.
- Is er wél vragenlijst onderzoek geweest: laat dan ook zien wat de scores waren per onderwerp en begin daarover het gesprek (mensen hebben immers mee gedaan, en zullen nieuwsgierig zijn wat daaruit is gekomen).
- Ongeacht de tijd die je hebt is het niet mogelijk om alle vragen ook daadwerkelijk te stellen. Ga vooral in op die zaken die je in aanvulling op ander materiaal (bijv. het vragenlijstonderzoek) nodig hebt voor een goede analyse/ om een goed gevoel te krijgen wat er onder medewerkers leeft.
- Vraag door en vraag nog eens door. Het hoe en waarom achterhalen is van groot belang om dadelijk de juiste maatregelen te kunnen treffen.
- Maak er een echt gesprek van geen kruisverhoor. Luister oprecht.
- Check of meerdere mensen in de groep een bepaalde visie delen.
- Zorg dat iedereen aan het woord kan komen. Moedig wat stillere mensen aan. Geef hen de kans op een antwoord te geven.
- Eindig het gesprek met een verbeterstop 3 per persoon. Dat helpt om prioriteiten te stellen.

## Introductie project en voorstellen (20 min)

- Voorstellen deelnemers focusgroep
- Toelichting DI en project (waarom deze gesprekken; wat gebeurt er met de info; wat is er al gebeurd)
- Anonimiteit garanderen; geen goede/foute antwoorden, eigen mening
- Korte schets van toekomstvisie bedrijf

## Inzetbaarheid tot aan pensioen (15 min)

Start met de meer verkennende open vragen. Vaak worden al op de punten genoemd die hieronder verder uitgediept worden. Beweeg me de onderwerpen mee waar mogelijk, die vragen hoeven later niet meer gesteld te worden.

- Wat is het leuke van dit werk? (vooral van belang om ook de positieve aspecten naar voren te kunnen brengen)
- Denk je het werk de komende jaren vol te kunnen houden, eventueel tot de pensioengerechtigde leeftijd? (gezond, bekwaam/vaardig, gemotiveerd)
- Waarom wel/niet?
- Wat zou je daar voor nodig hebben en wat kun je zelf doen?
- Denk je over 5 jaar nog gezond, met plezier en voldoende vaardig/bekwaam te kunnen werken?

## Gezondheid (20 min)

Eventueel betrekken van resultaten van PMO's, PAGO's verzuimcijfers of andere onderzoeken.

### Fysieke en mentale belasting

- Wat vind je van de arbeidsomstandigheden? (zwaar werk, lichaamshouding, geluid, temperatuur, geur, werkplek, etc.)
- Ervaar je je werk als zwaar? En waarom? Zijn er mogelijkheden om het werk te verlichten? Als die er zijn waarom worden deze niet toegepast (niet aanwezig of niet gebruikt)
- Ervaar je werkdruk of werkstress?
- Indien deze thema's spelen vraag door of er wat aan gedaan wordt en waarom dit wel/ niet werkt

### Werktempo

- Kun je het werktempo goed aan?

## Werktijden

- Kun je de reguliere werktijden goed aan? Werk je onregelmatig of in ploegen?
- Kun je werk- en privé goed combineren? (sprake van overwerk? Waardoor?)
- Heb je voldoende zeggenschap over je arbeidstijden (prive- werkbalans)? En hoe dan?
- Spant het bedrijf zich voldoende in voor rust en regelmaat in het werktijden?
- Spreek je elkaar aan op onveilig of ongezond gedrag?

## Gezonde levensstijl

- Is er aandacht binnen het bedrijf voor een gezonde levensstijl?
- Kan het bedrijf meer doen om gezondheid te stimuleren?
- Wat vind je daarin in de verantwoordelijkheid van de medewerker en wat van het bedrijf?
- Krijg je informatie hoe gezondheidsrisico's op/door het werk te voorkomen?
- Ben je zelf bewust met gezonde leefwijze bezig?  
Wat heb je nodig om daar meer aandacht aan te besteden?

## Ontwikkeling (20 min)

- Wat vind je van de mogelijkheden die het bedrijf biedt om te leren en jezelf verder te ontwikkelen?
- Vind je het belangrijk om nieuwe dingen te kunnen leren in het werk?
- Denk je van jezelf dat je voldoende in staat bent om mee te ontwikkelen met de veranderingen in het werk in dit bedrijf?
- Komen jouw talenten voldoende tot uiting in je huidige functie?
- Wat vind je van de mogelijkheden binnen het bedrijf om nieuwe dingen te kunnen leren?
- Benut je deze mogelijkheden; maak je er gebruik van?
- Krijg je voldoende tijd en ruimte om te ontwikkelen?
- Word je gestimuleerd om van functie te veranderen/ te groeien binnen het bedrijf?
- Weet je welke functies je zou willen vervullen? En weet je wat daarvoor nodig zou zijn?
- Onderneem je zelf iets om je te blijven ontwikkelen?
- Wat zou je nodig hebben of verbeterd willen zien mbt leren en ontwikkelen?

## Betekenis van werk (20 min)

- Ervaar je het werk als zinvol?
- Heb je plezier in je werk/ ben je gemotiveerd voor het werk dat je doet?
- Voel je je betrokken bij het bedrijf?

- Word je betrokken bij het inrichten of verbeteren van je functie?  
Kortom: heb je invloed op de manier waarop je je werk uitvoert?
- Is het werk goed georganiseerd?
- Is je werk afwisselend?
- Vind je de beloning van het werk rechtvaardig?

### Werkrelaties

- Hoe ervaar je het contact met collega's? En de samenwerking?
- Krijg je regelmatig waardering voor je werk? Van wie?
- Ben je tevreden over het contact met je leidinggevende?  
Zo ja waarom zo nee waarom niet? Maak de verwachtingen concreet.
- Bespreek je met je leidinggevende veranderingen op het werk, verbeteringen, gezondheidsklachten, waardering, opleiding, prestaties etc.?
- Is er periodiek overleg met leidinggevende en/of collega's?  
Is dit een waardevol overleg?
- Zie je verbeteringsmogelijkheden op dit vlak?
- Is er sprake van pesten ( ander onprettig gedrag) op het werk?

### Flexibiliteit (10 min)

- Wordt er met uitzendkrachten of mensen op tijdelijk contract / zzp'ers gewerkt?  
Zo ja, wanneer en waarvoor? Wat vind je hiervan?
- Hoe is de relatie met uitzendcollega's?
- Hebben flexwerkers dezelfde rechten en plichten als vaste medewerkers?  
(voorwaarden, werkplek, roosters, etc.). Is er daarin, denk je, verschil tussen Nederlandse uitzendkrachten of buitenlandse uitzendkrachten?
- Wordt er van jou zelf meer flexibiliteit verwacht dan een paar jaar terug (andere werktijden, ander werk etc.)? Wat vind je daarvan, wat zijn eventuele voor- en nadelen?
- Is de flexibiliteit die van medewerkers verwacht wordt, volgens jou ook anders te organiseren (bijv. andere planning, meer mensen)?

### Wrap-up (10 min)

- Conclusies en samenvatting van belangrijkste besproken onderwerpen
- Top 3 van knelpunten of verbeterpunten (tip: vraag het aan iedereen, houd het bij en meld de uitkomst na het hele rondje. Voorkom dat mensen die dominant zijn de uitkomst bepalen)
- Wil iemand nog iets kwijt?
- Afsluiten en bedanken