

# Duurzame inzetbaarheid

Door Charlotte van Beek  
Adviseur-trainer bij MZ Services

---

---

---

---

---

---

---

---

ORArbo

MZ)services

1

## Om mee te beginnen

- *Wat is jullie praktijk? Wat zie je er momenteel van duurzame inzetbaarheid?*
- *Wat betekent dit containerbegrip volgens jou?*

---

---

---

---

---

---

---

---

ORArbo

MZ)services

2

## Duurzame inzetbaarheid

Geen lange definitie van mijn kant.

Het gaat wat mij betreft om drie dingen:

1. blij zijn met je werk
2. gezond zijn
3. in ontwikkeling zijn

Het is een staat van zijn. De wereld verandert, jouw staat van zijn ook.

---

---

---

---

---

---

---

---

ORArbo

MZ)services

3

### Bij wie ligt de verantwoordelijkheid?

- Werkgever of werknemer?
- Eigen regie.
- Vertrouwen als sleutelwoord.

*Wie neemt bij jullie het initiatief?*

---

---

---

---

---

---

---

---

**ORArbo**

**MZ**services

4

### Staat niet op zichzelf

- Duurzame inzetbaarheid is niet het totaal aan goede initiatieven als de fruitmand, ommetje, onbeperkte vakantiedagen of opleidingsbudget.
- Pak je dit op, verweef het dan in alle hr-gebieden:
  - Aannamebeleid (instemmingsplichtig)
  - Opleidingsbeleid (instemmingsplichtig)
  - Taakvolwassenheid en uitdagend werk bieden
  - Beloningsbeleid (soms instemmingsplichtig)
  - Ontslagbeleid (instemmingsplichtig)

---

---

---

---

---

---

---

---

**ORArbo**

**MZ**services

5

### Blij zijn

- Betekenisvol werk is van belang.
- Zijn jouw waarden in lijn met de waarden van je organisatie?
- Medewerkers betrekken bij de organisatie.

---

---

---

---

---

---

---

---

**ORArbo**

**MZ**services

6

### Gezond zijn

- Mentaal en fysiek
  - Bewegen en voeding
  - Ritme
  - Ziekmakende thema's als discriminatie, pesten, racisme
  - Burn-outs
- Let op de verschillende generaties in je organisatie!
  - Recht op sociale informatie als OR: welke groepen werken er in onze organisatie en welk beleid voeren we hierop. (WOR 31b)

7

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### In ontwikkeling zijn

- Omring je mensen met goede mensen – door aannamebeleid en ontslagbeleid. (let op generatieverschillen)
- Uitdaging en perspectief in werk.
- Zorg voor een goede balans tussen autonomie en verbinding.
- Betrokkenheid bij eigen werk en doelen van bijvoorbeeld afdeling. (WOR 28.2)
- Rol van leidinggevenden is cruciaal. (ontwikkel gespreksvaardigheden)
- Zelfreflectie en –inzicht in talenten en belemmeringen.
- Eerlijke en goede feedback.

8

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



9

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Goed gesprek

- Zonder relatie geen broodnodige kwetsbaarheid.
- Met het vertrouwen als basis.

Hoe gaat dit in jouw organisatie?

---

---

---

---

---

---

---

---

ORArbo

MZ)services

10

### Bedankt!

- Denk er nog eens over door.
- Bij vragen bel of mail gerust!
  - 06-11607131
  - [charlotte.van.beek@mzservices.nl](mailto:charlotte.van.beek@mzservices.nl)

Afsluitend de vraag: hoe is het met jou? Ben jij blij, gezond en in ontwikkeling?

---

---

---

---

---

---

---

---

ORArbo

MZ)services

11

### Verder lezen/kijken

- Everybody matters door Bob Chapman
- Radical candor door Kim Scott
- Corporate Rebels, make work more fun door Joost Minnaar en Pim de Morree
- <https://npo.nl/start/serie/vpro-tegenlicht/seizoen-17/mijn-bullshitbaan/afspelen>
- <https://www.trimbos.nl/kennis/mentale-gezondheid-preventie/levensloop/>

---

---

---

---

---

---

---

---

ORArbo

MZ)services

12