

Hoe kunnen medewerkers zo lang mogelijk vitaal, vakkundig en met plezier werken in de VVT?

1. Zelfleiderschap

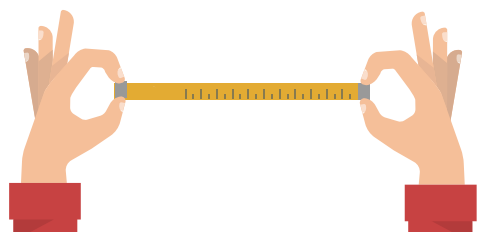
Om medewerkers te motiveren om zich te ontwikkelen is het van belang:

- De toegevoegde waarde voor het werk te laten zien
- Zeggenschap aan medewerkers te geven over de eigen ontwikkeling.

Om meer zeggenschap en verantwoordelijkheid te pakken vragen medewerkers om:



Daarnaast geven medewerkers aan dat zij best verplicht willen worden tot scholing. Een belangrijke factor is dan wel of het binnen of buiten werktijd is.



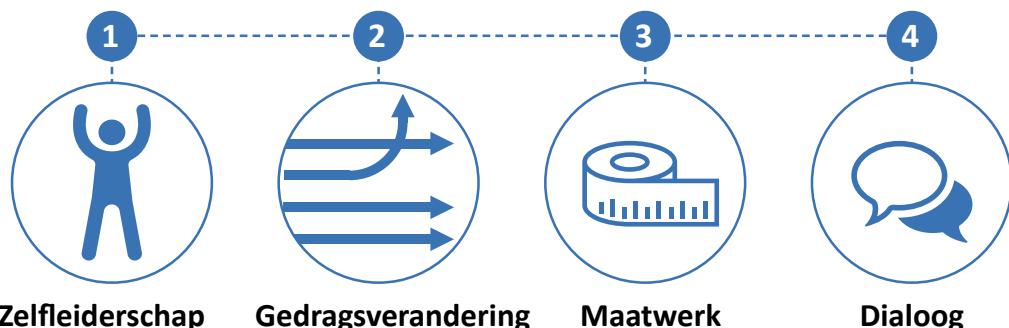
3. Maatwerk

Ga met iedere medewerker individueel in gesprek en houd er daarbij rekening mee dat voor iedereen andere zaken van belang zijn.

Hoger opgeleiden zijn meer geneigd om scholing te volgen buiten werktijd en zij willen zelf zeggenschap over wat en hoe. Lager en middelbaar opgeleide medewerkers vinden het niet erg om verplicht te worden tot scholing en doen dit het liefst gezamenlijk.

Het aantal 55-plussers dat aangeeft geen behoefte te hebben aan aanvullende activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid is twee keer zo groot als bij jongere medewerkers. En medewerkers met kleine contacten maken het minst gebruik van scholing en ontwikkeling.

Hoe kunnen werkgevers én werknemers gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor duurzame inzetbaarheid? In de werksessies Duurzame Inzetbaarheid hebben sociale partners, ondersteund door de stichting A+O VVT, samen met de sector gezocht naar concrete vervolgvactiteiten en -projecten om duurzame inzetbaarheid in de VVT te bevorderen. Op basis van het onderzoek zijn er vier speerpunten waar binnen de VVT aan gewerkt kan worden. Deze speerpunten hangen onderling met elkaar samen en het is dan ook goed om bij het werken aan duurzame inzetbaarheid de speerpunten integraal te benaderen.



2. Gedragsverandering

Medewerkers die enthousiast zijn nemen eerder verantwoordelijkheid voor hun duurzame inzetbaarheid. Om medewerkers hun gedrag te laten veranderen geven zij aan dat de sfeer in het team en de relatie met de leidinggevende bepalend zijn.

Om automatisch gedrag te onderbreken is het van belang dat medewerkers inzicht krijgen in de situatie en feedback krijgen op hun eigen gedrag.

Hierbij kan gebruik worden gemaakt van een zelfscan, medewerkers- apk of vitaliteitsscan. Vervolgens is het van belang om het gesprek te voeren over vervolgvacties.

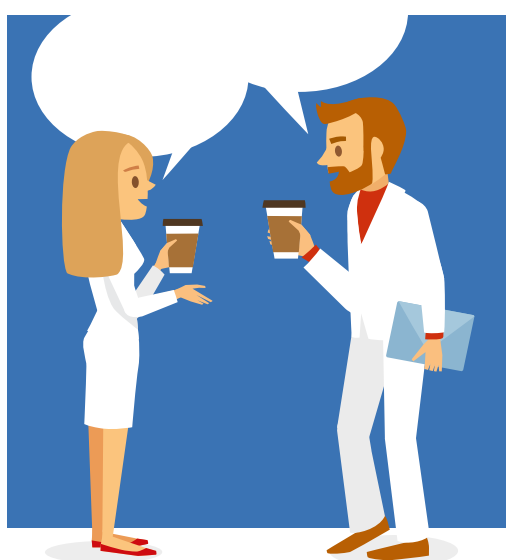


4. Dialoog

Door ongemerkt meer plekken voor de dialoog in de organisatie te creëren kan meer een cultuur van feedback en leren gecreëerd worden.

Het is nodig om medewerkers meer te prikkelen en te stimuleren om na te denken over duurzame inzetbaarheid. Het gesprek hierover kan plaatsvinden met bijvoorbeeld leidinggevendens, arbo-experts en/of HR-professionals.

Binnen organisaties kunnen medewerkers meer betrokken worden bij activiteiten zoals een medewerkerstevredenheidsonderzoek en het zorgplan. Tot slot is het geven van feedback, elkaar zien en successen vieren belangrijk.



Wat is nodig om medewerkers in de VVT vitaal, vakkundig en met plezier te laten werken?

