

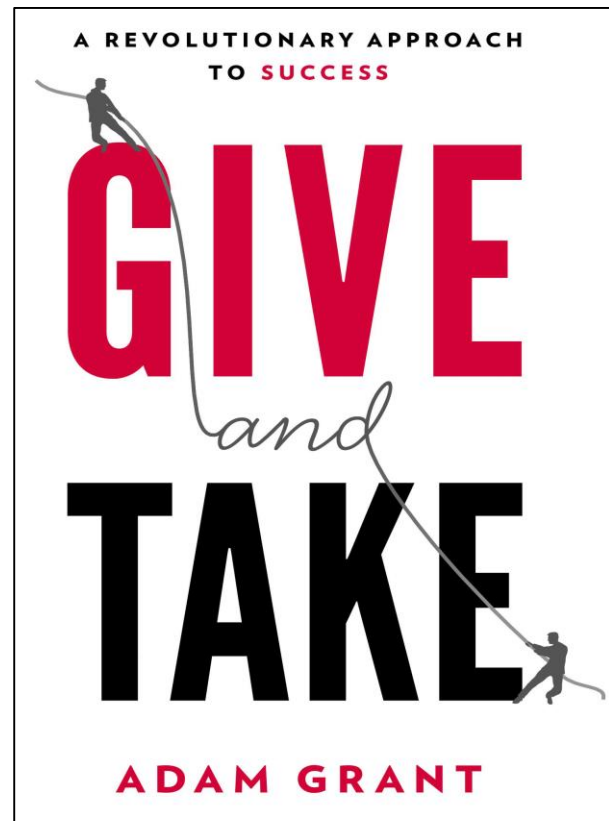


organisatieontwikkeling

# Praat me niet van duurzame inzetbaarheid

Aukje Nauta

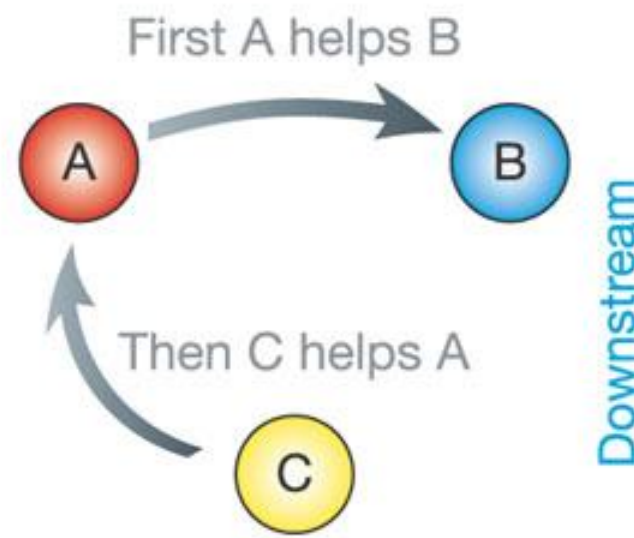
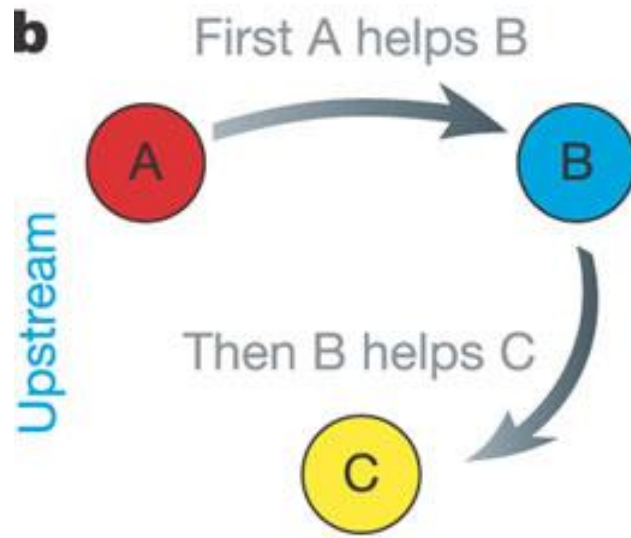
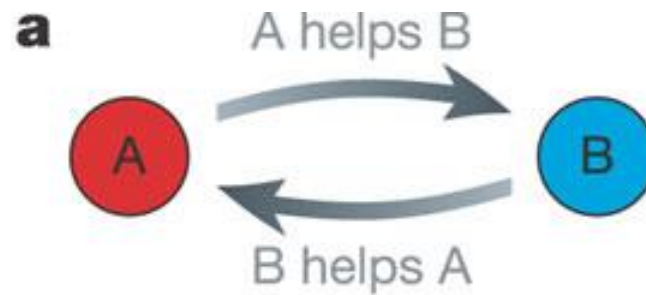
## Prosocial gedrag



## Five Minute Favor



## Wederkerigheid (Nowak & Sigmund, 2005)



# I-deals

(Rousseau, 2005)

I-deals:

- Zijn individueel  
'uitonderhandeld'
- Verschillen van afspraken van  
collega's
- Zijn win-win-win
- Variëren van 1 aspect tot de  
complete arbeidsrelatie



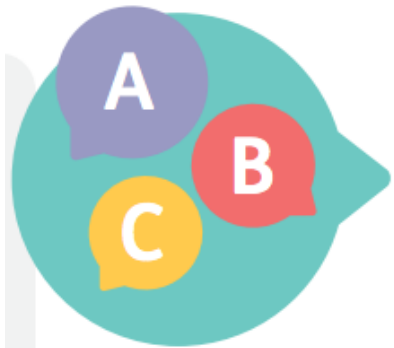
Bron cartoon: Kluijtmans, 2010; Leerboek HRM

## Goede praktijken (1)



### Vakmanschap

- Leerbudget 375 euro per medewerker per jaar (opleidingen tbv plan C) plus incentive van 375 euro bij het hebben van een Mijn Koers Plan
- Meer tijd en aandacht voor jouw loopbaan door continue dialoog met je manager over jouw *Mijn Koersplan*
- Halve dag in werktijd besteden om jouw *Mijn Koersplan* op te stellen



## Goede praktijken (2)



Rijkswaterstaat  
Ministerie van Verkeer en Waterstaat

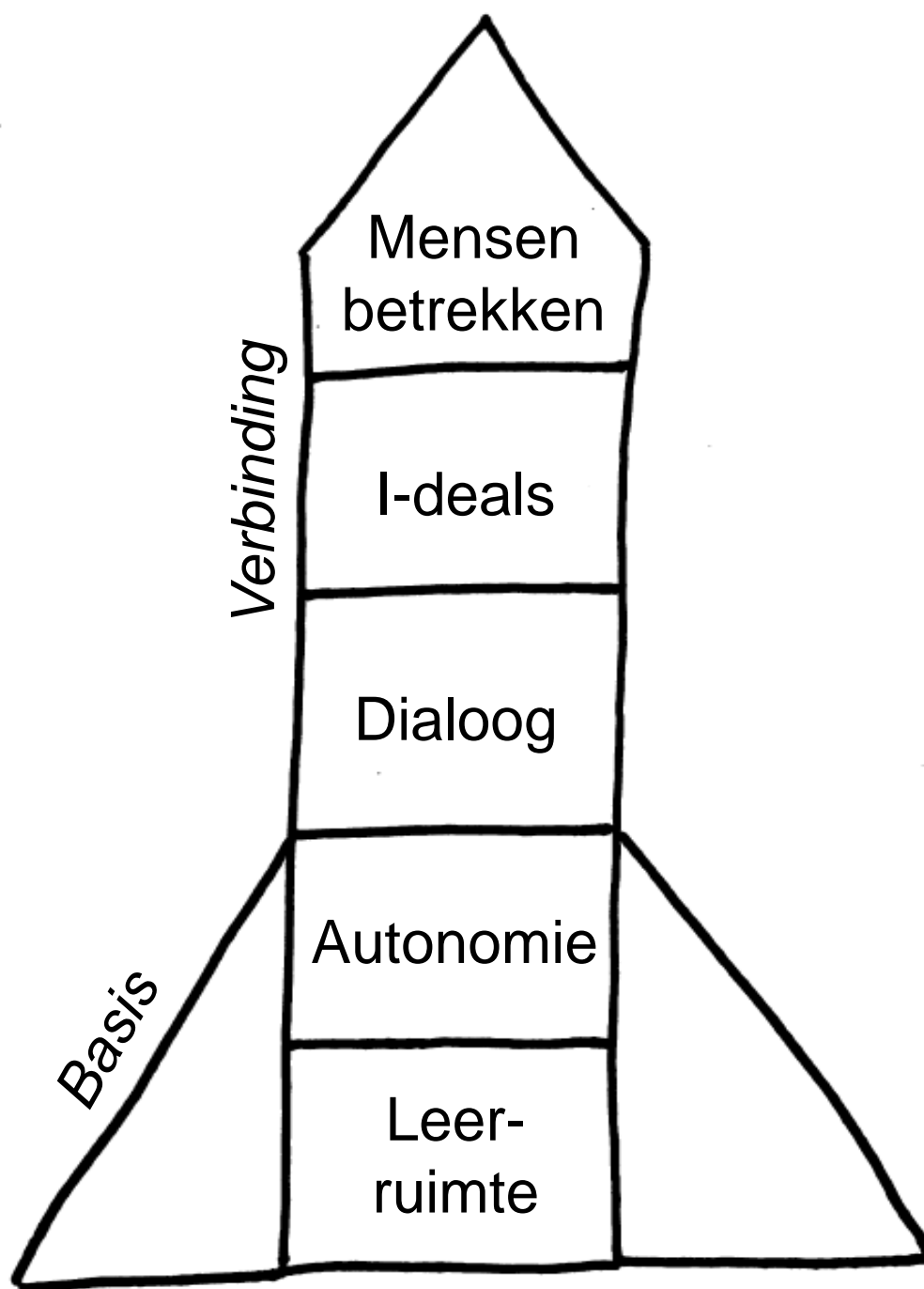


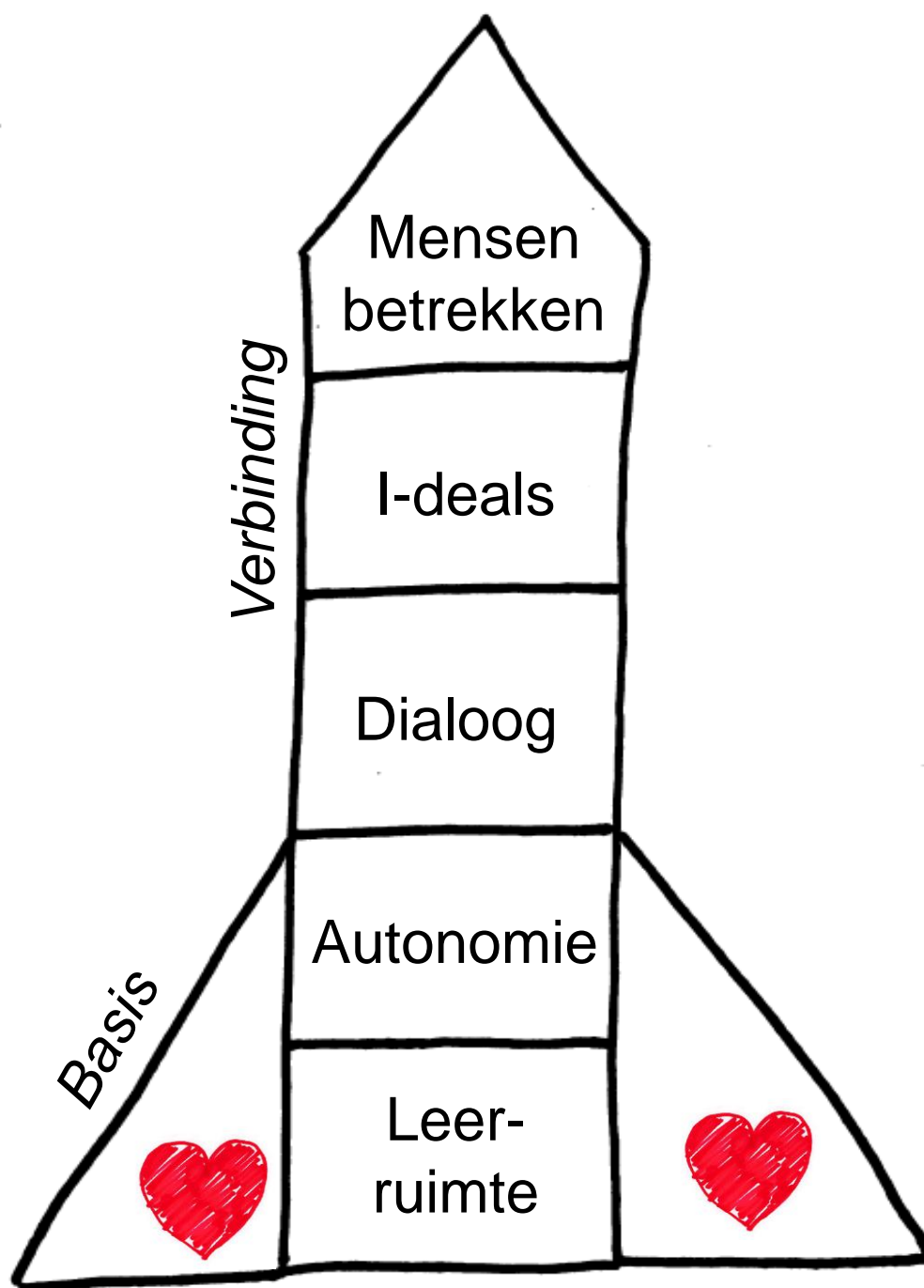
## Goede praktijken (3)

# Carante Groep





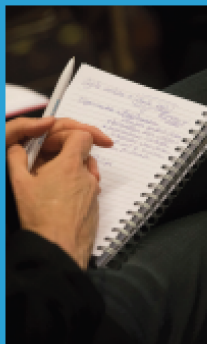




# MANIFEST

## SAMEN WERKEN AAN DUURZAAM WERKEN

DOOR FACTOR VIJF, SBI FORMAAT EN RUIJ 90 MEEDENKERS  
EEN PERSOONLIJKE UITNODIGING AAN IEDEREEN



**D**it is een persoonlijke uitnodiging aan iedere deelnemer van de Nederlandse samenleving. Elk individu, elk bedrijf, evenals de overheid nodigen we uit mee te doen om werken duurzaam te maken. Dit kan door in jouw directe omgeving aan de slag te gaan met 14 tips die we verderop geven. Doe jij mee? Alleen samen kunnen we de broodnodige verandering in gang zetten.

### WAAROM IS VERANDERING NODIG?

De manier waarop wij werk(en) in Nederland hebben georganiseerd, volstaat niet meer. Te veel mensen zijn op dit moment niet duurzaam inzetbaar, zoals dat in vaktaal heet. In gewone taal: het lukt veel mensen niet om werk te vinden en te houden waar ze energie van krijgen, waarin ze een waardevolle bijdrage kunnen leveren, kunnen leren, en zeker kunnen zijn van voldoende inkomsten. Te veel mensen staan stil in hun werk, of aan de kant van de arbeidsmarkt. Een groeiende groep mensen kan ontwikkelingen als digitalisering en flexibilisering van werk en de opschuivende AOW-leertijd niet bijbenen. Dit kan zo niet langer.

Het probleem van lage inzetbaarheid ligt deels aan mensen zelf. Maar voor een groot deel ligt het aan hoe we werk, organisaties en onze samenleving hebben ingericht. Dat kan beter. Op elk niveau: individu, organisatie, samenleving. Ook de verbinding tussen deze drie niveaus laat te wensen over. Mensen willen bijvoorbeeld wel leren, maar krijgen daarvoor niet de ruimte. Of ze willen van beroep veranderen, maar moeten opleidingen buiten hun vakgebied zelf betalen, omdat de sector waarin ze werken alleen 'eigen' opleidingen vergoedt. Daarom vragen we iedereen, ook jou persoonlijk, om te helpen herinrichten. Lees de 14 tips en start nog vandaag.

### WAAR KOMT DEZE UITNODIGING VANDAAN?

Op 9 juni 2017 organiseerden Factor Vijf en SBI Formaat de Duurzame Inzetbaarheid Doorbraak Dag (DIDD) op Landgoed Zonheuvel in Doorn. Ruim 90 mensen deden mee. Mensen met uiteenlopende achtergronden en rollen. Van vakbond tot werkgeversorganisatie, van loopbaanadviseur tot HR-directeur.

In tweetallen bedachten zij individuele plannen om zelf lekker te kunnen werken, nu en straks. De tweetallen fuseerden tot viertallen die organisatieplannen bedachten voor duurzame inzetbaarheid. De viertallen werden achttallen. Zij verzonnen slimme dingen op samenlevingsniveau. Uit alles wat bedacht werd haalden we 14 tips.

Als iedereen, ook jij, uitvoering geeft aan een of meer van die 14 tips, dan pakken we de huidige problemen aan. Dan kunnen we de snelle digitalisering en robotisering bijbenen. Dan zijn we baas in eigen baan en staat niemand meer aan de kant. Dan raken we niet meer burn-out en hebben we tijd voor ontspanning. Dan hoeven we niet langer die flexmensen te zijn die volgens Richard Sennett (de Volkskrant, 1-7-'17) het leven nauwelijks kan volhouden.



# bit.ly/DIManifest