

**FHI** FEDERATIE VAN  
TECHNOLOGIEBRANCHES

**PZ** Personele  
zaken

**Welkom!**

*Binden & boeien van personeel*

# Programma

*Waar gaan we het over hebben?*

Trends

Medewerkers als kapitaal

Verloop & beslissende  
momenten

Levensfases

HR beleid

Praktijkvoorbeeld

# Even voorstellen

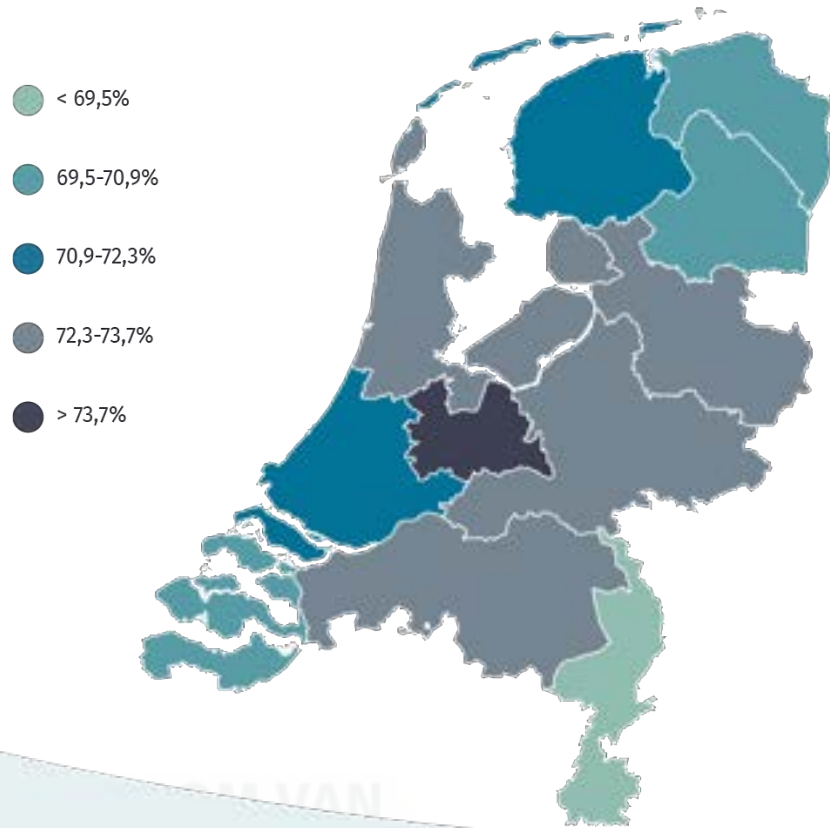
- › Sandra Engelbertink
- › HR consultant & ambassadeur van werkgeluk
- › Eigenaar en initiatiefnemer van:



School voor  
**Werkgeluk**

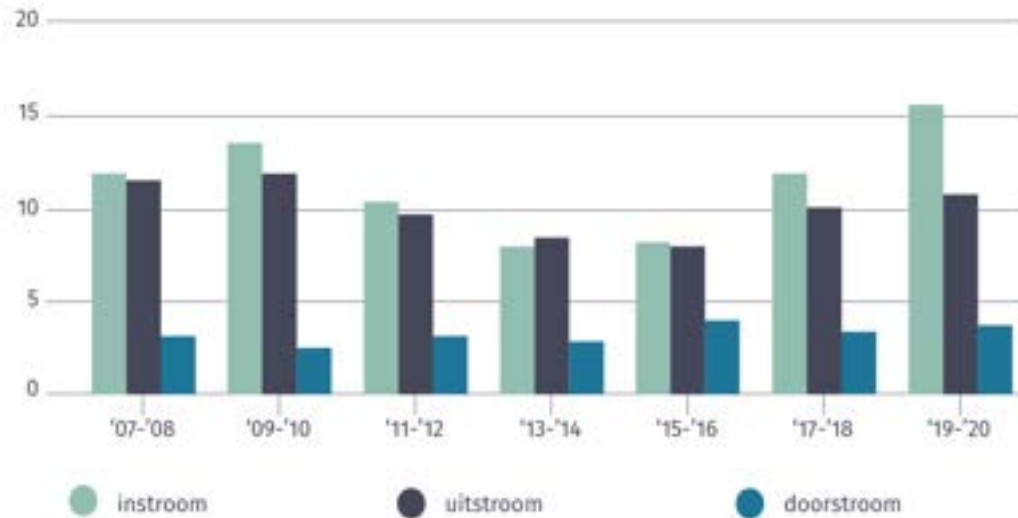
# Trends

## NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE TWEEDE KWARTAAL 2022



# Trends

## UITSTROOM VAN PERSONEEL



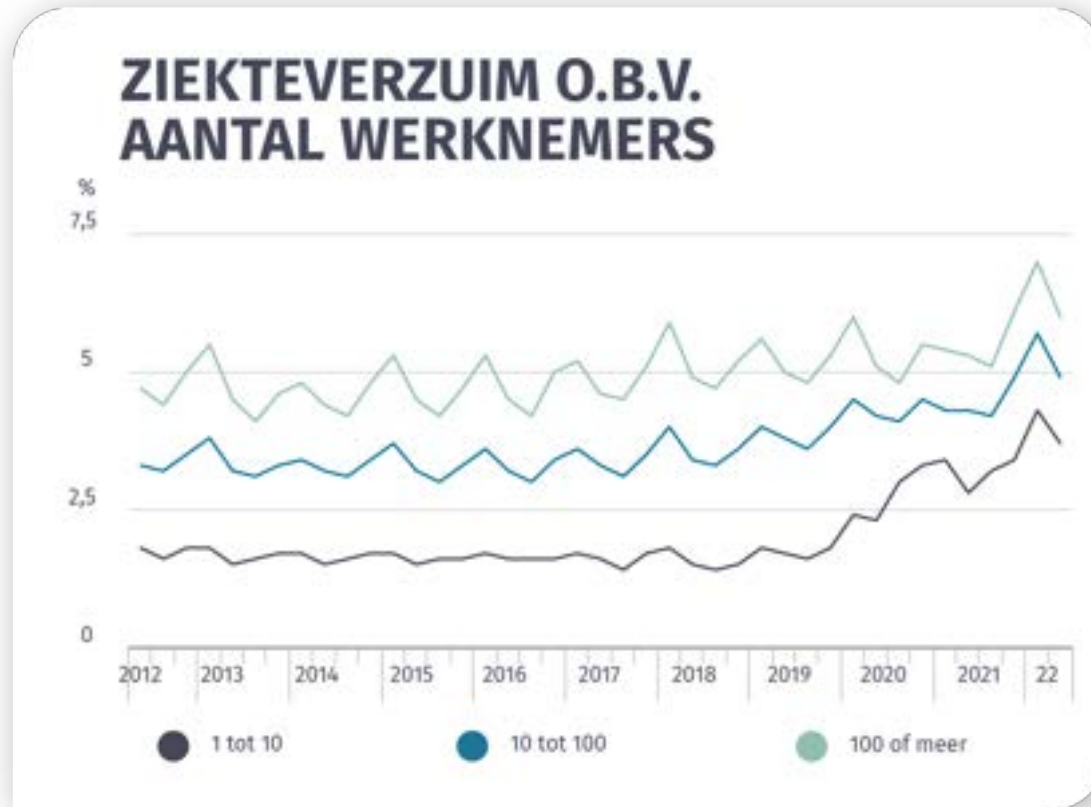
## UITSTROOM VAN PERSONEEL



## AUTONOMIE

percentage werkgevers dat zijn uitvoerende werknemers zelf laat beslissen over:

# Trends



## WAT ZIEN WE?

### Trend:

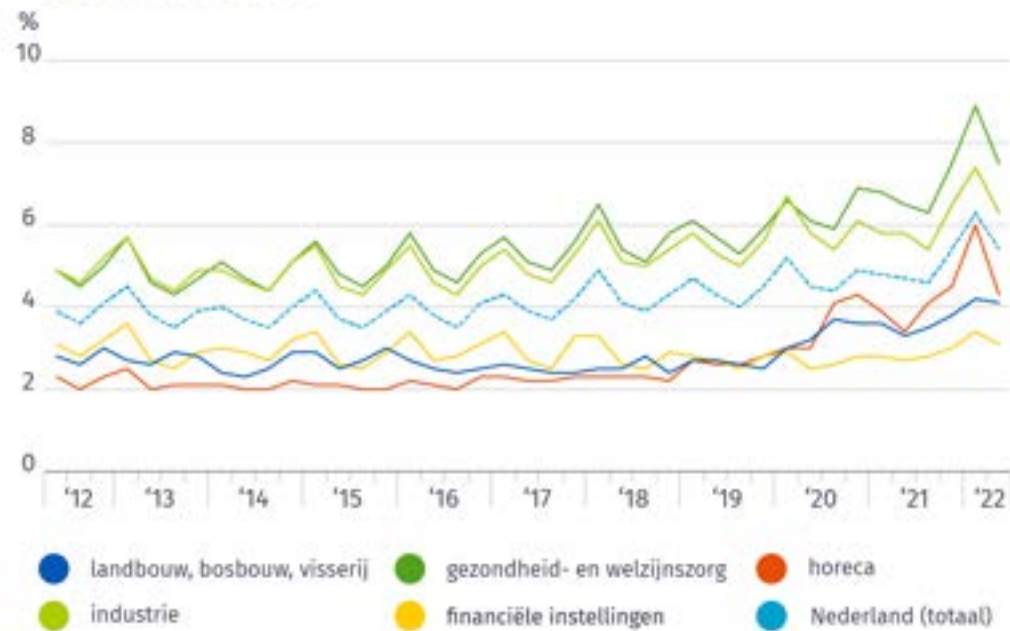
- meer psychisch verzuim
- meer kort verzuim

- Arbeidsmarkt staat onder druk
- Toename aan ZZP'ers
- Nieuwe banen door automatisering
- Verzuim loopt op
- Meer werkgerelateerd verzuim > mentaal & fysiek

# Trends

- Nieuwe banen voor automatisering
- Verzuim loopt op
- Meer werkgerelateerd verzuim → mentaal & fysiek

## ZIEKTEVERZUIM PER BRANCHE



## WAT BETEKENT DAT VOOR WERKGEVERS?

- Binden & boeien → Werkgeluk heeft hoge prioriteit
- Transparanter worden
- Kaders stellen
- Employer branding wordt belangrijker (zichtbaar zijn als werkgever)
- Vertrouwen van personeel en in personeel
- Investeren in welzijn, werkbeleving en ontwikkeling van het personeel
- Investeren in een gezonde werkomgeving

# Trends

## ARBEIDSRISICO'S

belangrijkste arbeidsrisico's volgens werknemers in 2019



46%

WERKDRIJK



35%

LICHAMELIJKE  
BELASTING



27%

BEELDSCHERM-  
WERK



# Wat zien wij

- **Verschillende generaties** aan het werk
- **Manier van werken** is veranderd (hybride)
- Arbeidsmarkt staat **onder druk**
- Toename aan **ZZP'ers**
- Nieuwe banen door **automatisering**
- **Verzuim** loopt op
- Meer **werkgerelateerd** verzuim > mentaal & fysiek

# Wat betekent dat voor werkgevers?

- **Transpanter** worden
- **Kaders** stellen
- **Employer branding** wordt belangrijk
- **Vertrouwen** van personeel en in personeel
- Investeren in **welzijn, werkbeleving** en **ontwikkeling** van het personeel
- Investeren in een **gezonde werkomgeving**
- Interne **mobiliteit**
- Personeel op een **andere manier** gaan zoeken
- **Binden & Boeien** > Werkgeluk heeft hoge prioriteit

# Medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal van een organisatie

maar... de juiste mensen liggen niet voor het oprapen...

→ *binden, boeien & laten bloeien*

# Het belangrijkste kapitaal

## *The Great Resignation*

76% van de Nederlandse werknemers **overweegde** om in 2022 een **carrière** stap te maken



Veel **organisaties** zullen te maken krijgen met een toename in het **verloop**.

# Verloop in organisaties

*De zichtbare en voelbare effecten*

Het **vertrek** van een medewerker kan zorgen voor:

**kosten** voor het vinden van een **opvolger**

een **verstoring** van het **werkproces**

verhoogde **werkdruk** en meer stress bij de **achterblijvers**

daardoor **verlies aan motivatie** bij de achterblijvers

# Verloop in organisaties

## De oorzaken

Een oorzaak van een hoog verloop is een relatief groot aantal **mishires**.

nieuwe medewerkers die binnen enkele maanden weer vertrekken omdat ze **niet passen binnen de cultuur** van de organisatie of omdat het werk toch **anders is dan ze hadden verwacht**.

Leidt tot **extra stress** bij achterblijvers door langere periode van onzekerheid

Bron: onderzoek Robert Hall

# Het 20-60-20 principe

*Niet iedereen levert op dezelfde manier een bijdrage*

20%

Qua kennis en kunde is deze groep vergelijkbaar met mensen die voor de kar lopen.

Door bijv. teleurstelling zijn ze achter de kar beland. Met hun kritische houding belemmeren ze groei

60%

Voert hun werk consistent uit en is (sneller) tevreden en voldaan.

20%

Gaan zelf op zoek naar uitdagingen en willen zich blijven ontwikkelen.

Zorg dat ze ruimte en autonomie krijgen om zelf dingen uit te zoeken

# Verloop in organisaties





# Beslissende momenten

*In relatie met je werknemer*

Pre-boarding

Werving &  
selectie

Onboarding

Zes tot  
negen  
maanden

Ontwikkeling

Exit

# Beslissende momenten

## *In relatie met je talent*

### Pre-boarding

Het gaat om het aantrekken van de juiste mensen, die passen bij jouw organisatie.

#### **Bepalend:**

Juiste wervingskanalen;  
Vacaturetekst;  
Arbeidsvoorwaarden;



### Werving & selectie

Schets in het gesprek een juist en concreet beeld van de organisatiecultuur.

#### **Bespreek duidelijk:**

Verwachtingen van de nieuwe functie en de competenties van de medewerker.

# Beslissende momenten

*In relatie met je talent*

## Onboarding

Zorg dat nieuwe medewerkers zich welkom voelen en betrokken worden bij de organisatie

### **Belangrijk:**

Goede inwerkperiode met ruimte om te wennen en tijd om in gesprek te blijven over verwachtingen.



## Zes tot negen maanden

Werknemers gaan zich afvragen hoe ze het vinden en of ze zich echt verbonden voelen.

### **Belangrijk:**

Blijf in gesprek, vraag ervaringen op en manage de verwachtingen

# Beslissende momenten

## *In relatie met je talent*

### Ontwikkeling

De dialoog blijft ook na het eerste jaar belangrijk

#### **Belangrijk:**

Blijf in gesprek over iemands ambities, uitdagingen en werk-privé-balans.

Kijk naar interne mogelijkheden en voorkom teleurstellingen.

Afspraak = afspraak



### Exit

Goed exitproces is erg belangrijk. Steeds vaker komen werknemers alsnog weer terug.

#### **Belangrijk:**

Voer een transparant en respectvol gesprek en organiseer een persoonlijk afscheid.

# Aandachtspunten per levensfase



## 20-igers

Welkom, begeleiding, duidelijkheid, feedback

**Kieskeurig en  
werkgeluk**



## 30-igers

Mogelijkheden en bespreekbaar: werk/privé, coaching, loopbaanplanning

**Zelf-  
ontplooiing**



## 40-igers

Zingeving, POP, extra preventief aandacht gezondheid, BRAVO

**Carrière  
maken**



## 50-igers

Doen waar je goed in bent, mentorschap, blijf investeren

**Werk-privé  
balans**



## 60-igers

Aandacht voor afbouwfase, Geef meer invloed op eigen werkzaamheden, bij uitval meteen passend werk

**Meedoen en  
kennis delen**

# De dialoog

*Waar begin je?*

Missie en waarden (purpose)

Welke **doelen** streef je na als organisatie? (wat is je ijkpunt)

De waarden verbinden de **economische, sociale en menselijke belangen**

Zorgen voor **zinvol werk** met een maatschappelijke bijdrage

Maak werknemers **vormgevers** van de missie, waarden en doelen.

# De dialoog

*Waar begin je?*

De dialoog

- Wat zijn de ambities van de organisatie?
- Waar wil je naar toe?
- Wat heb je daarvoor nodig?
- Welke kansen biedt dat?



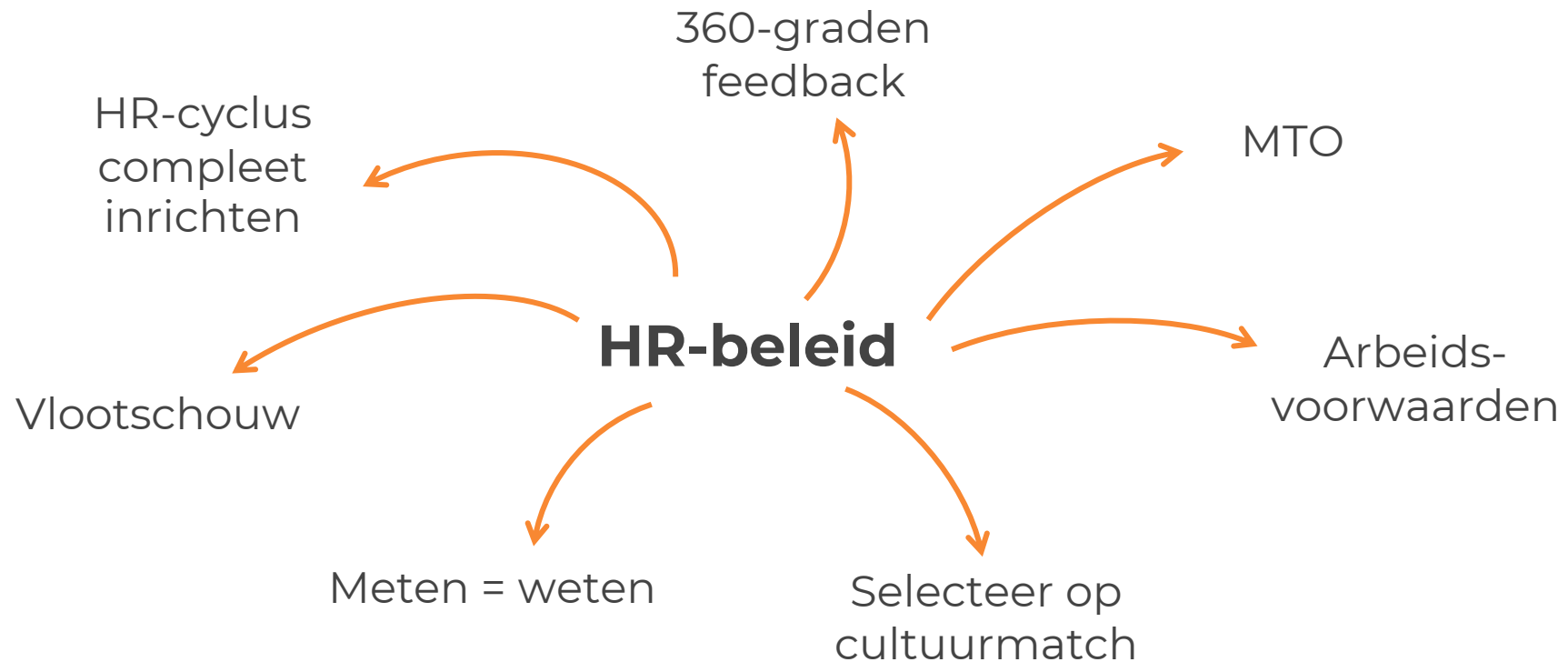
Breng vervolgens de ambities van de medewerker en de organisatie bij elkaar



- Hoe ervaart de medewerker de functie? De organisatie? Het team en het management?
- En hoe denkt hij/zij over zijn eigen ontwikkeling?

# HR beleid

*Richt het goed in!*





# Voorbeeld uit de praktijk

*Capable B.V.*

# Analyse Capable

## WIE IS CAPABLE

Capable staat voor kwaliteit en service. Je hebt Capable DNA nodig om er te werken.

## WIE WIL CAPABLE ZIJN?

Een solide en aantrekkelijke werkgever met inzetbare en betrokken medewerkers die klaar zijn voor de (veranderende) toekomst.

Daarom wil Capable uitstralen en kunnen aantonen dat ze een werkgever zijn die werkgeluk en ontwikkeling belangrijk vindt, daar gedegen aandacht aan besteedt en daarmee medewerkers optimaal betrokken en bevlogen weet te houden.

## DIT IS BINNEN BEREIK DOOR

- Gebruik te maken van wat nu goed werkt
- Transparantie in richting en mogelijkheden
- In kleine stappen structureel vooruit
- Communicatie!



### PERSONEEL

Divers personeel; mannen en vrouwen, gehuwd tot alleenstaand, oud gedienden tot schoolverlaters



### VERZUIM

Tot 2020 altijd onder de 1%. Daarna gestegen. Verzuim 2022 is 5%.

#### Trends:

- vooral mentale klachten (met name door impact Covid-19)
- Focus ligt nu met name op langdurig verzuim



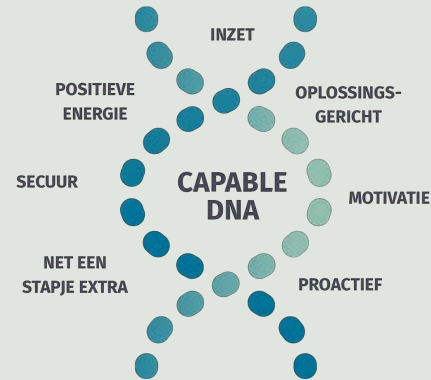
### VERLOOP

2021	2022		
IN	UIT	IN	UIT
14	6	16	5



### VAKANTIEDAGEN

Organisatie	werkd	AVD	Blijven
Capable	26		
Alcoa	25-26		
Adolfson	27		10
Boonstra	25	13	
Samson	28		
Logrand Nederland	27	13	
Metallia	27	13	
Worlepar	26		
Mucor Technologies	25		
USA Electronics	27	13	
WAG Nederland	28		10
Wuoh Eindhoven	28		

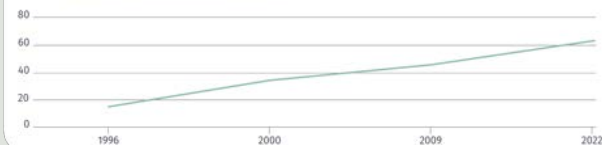


### WERKBELASTING

- Organisatie is gegroeid, daardoor meer werkdruk.
- Zittend werk (beeldscherm en productie)
- Technische kennis nodig > continu blijven ontwikkelen
- Mensen zijn minder weerbaar sinds Covid



### PERSONEELSGROEI



## BEDRIJVEN DIE STRUCTUREEL WERKEN AAN WERKGELUK:

- Kennen een laag verzuim en daarmee lagere kosten
- Hebben betrokken en gemotiveerde (en daardoor beter presterende) medewerkers
- Maken maximaal gebruik van het aanwezige talent van hun mensen
- Zijn een aantrekkelijke werkgever voor nieuw talent
- Kunnen de continuïteit en kwaliteit van hun dienstverlening waarborgen, omdat ze in staat zijn goede mensen te behouden en aan te trekken.
- Kunnen sneller inspelen op veranderingen.



## UITDAGINGEN

- Huidig beleid is verouderd, niet flexibel en niet transparant
- Onvoldoende communicatie over missie en uitdagingen
- Arbeidsbeleid = reactief i.p.v. preventief
- Management weet niet voldoende wat de werknemers nodig hebben
- Risico's i.v.m. niet voldoen aan wettelijk kader
- Medewerkers weten niet wat de mogelijkheden zijn.

## STERKTES

- Persoonlijk contact / focus op menselijk kapitaal
- Gericht op het individu
- Ambitieniveau
- Groei in aantal medewerkers
- Primaire (werk)processen in orde
- Divers personeelsbestand
- Loyale en betrokken medewerkers

## ZWAKTES

- Stijgend verzuimpercentage
- Geen ontwikkelbeleid
- Geen Arbeidsbeleid

## KANSEN

- Groeiende klantvraag
- Innovatie
- Trend duurzaamheid / aantrekkelijk werksgeverschap
- Subsidiemogelijkheden

## BEDREIGINGEN

- Zittend werk
- Knappe arbeidsmarkt
- Werkdrukbeleving
- (Nagenoeg) geen vervanging
- Snelle (technologische) ontwikkelingen

## AANBEVELINGEN

### ORGANISATIE EN VISIE

- ✓ Geef richting
- ✓ Neem medewerker mee in visie en doelstellingen
- ✓ Blijf in verbinding door:
  - weten wat er speelt
  - in gesprek blijven (team / individueel)
  - informeren

### BASIS OP ORDE

#### ✓ Voldoen aan wettelijk kader

- arbeidsovereenkomsten
- secundaire arbeidsvoorwaarden
- transparantie! >> Handboek

Updaten en aantrekkelijker maken door meer flexibiliteit en meer afgestemd op de tijd van nu

#### ✓ Verzuim en inzetbaarheidsbeleid (ook wettelijk kader)

- terugdringen verzuim
- voorkomen van verzuim
- preventie
- Update RI&E
- PMO's
- Ergonomische ondersteuning

1% verlaging levert al gauw €100.000 op!

### AANDACHT VOOR WERKGELUK (aantoonbaar)



# Analyse Capable

## WIE IS CAPABLE

Capable staat voor kwaliteit en service. Je hebt Capable DNA nodig om er te werken.

## WIE WIL CAPABLE ZIJN?

Een solide en aantrekkelijke werkgever met inzetbare en betrokken medewerkers die klaar zijn voor de (veranderende) toekomst.

Daarom wil Capable uitstralen en kunnen aantonen dat ze een werkgever zijn die werkgeluk en ontwikkeling belangrijk vindt, daar gedegen aandacht aan besteedt en daarmee medewerkers optimaal betrokken en bevolgen weet te houden.

### PERSONEEL

Divers personeel, mannen en vrouwen, gehuwd tot alleenstaand, oud gediplomeerd tot schoolverlaters

### VERLOOP

2021		2022	
IN	UIT	IN	UIT
14	6	16	5

### WERKBELASTING

- Organisatie is gegroeid, daardoor meer werkdruk.
- Zittend werk (beveiliging en productie)
- Technische kennis nodig = continue blijven ontwikkelen
- Mensen die minder aanpak nodig Covid

### VERZUIM

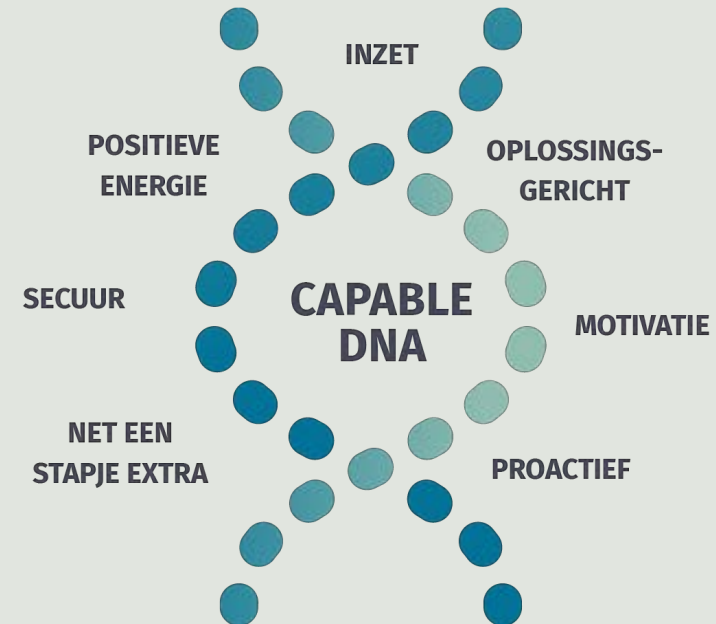
Tot 2020 altijd onder de 1%. Daarna gestegen. Verzuim 2022 is 5%.

Trends:

- vooral mentale klachten (met name door impact Covid-19)
- focus ligt nu met name op langdurig verzuim

### VAKANTIEDAGEN

Organisatie	aantal	ADV	Bijkopen
Capable	24		
Adwin	25-38		
Advitronics	27		12
Batenburg	25	13	
Betronic	28		
Legrand Nederland	27	12	
Metafas	27	12	
Microton	25		
Musa technologies	25		
VDE Electronics	27	12	
WAGO Nederland	30		10



BEDRIJVEN DIE STRUCTUREEL WERKEN AAN WERKGELUK:



## PERSONEEL

Divers personeel: mannen en vrouwen, gehuwd tot alleenstaand, oud gedienden tot schoolverlaters



## VERLOOP

2021		2022	
IN	UIT	IN	UIT
14	6	16	5



## WERKBELASTING

- Organisatie is gegroeid, daardoor meer werkdruk.
- Zittend werk (beeldscherm en productie)
- Technische kennis nodig > continu blijven ontwikkelen
- Mensen zijn minder weerbaar sinds Covid



## VERZUIM

Tot 2020 altijd onder de 1%. Daarna gestegen. Verzuim 2022 is 5%.

### Trends:

- vooral mentale klachten (met name door impact Covid-19)
- Focus ligt nu met name op langdurig verzuim



## VAKANTIEDAGEN

Organisatie	aantal	ADV	Bijkopen
Capable	24		
Adeas	25-38		
Advitronics	27		12
Batenburg	25	13	
Betronic	28		
Legrand Nederland	27	13	
Metafas	27	13	
Microton	25		
Muco technologies	25		
VDL Electronics	27	13	
WAGO Nederland	30		10
Würth Elektronik	28		



## BEDRIJVEN DIE STRUCTUREEL WILLEN AAN WERKGELUK:

- Kennen een laag verzuim en daarmee lagere kosten
- Hebben betrokken en gemotiveerde (en daardoor be
- Maken maximaal gebruik van het aanwezige talent va

- Organisatie is gegroeid, daardoor meer werkdruk.
- Zittend werk (beeldscherm en productie)
- Technische kennis nodig > continu blijven ontwikkelen
- Mensen zijn minder weerbaar sinds Covid

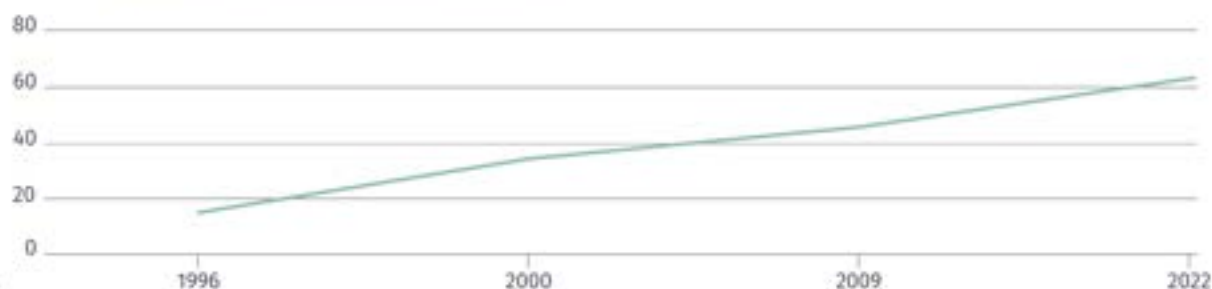
Betronic	28		
Legrand Nederland	27	13	
Metafas	27	13	
Microtron	25		
Muco technologies	25		
VDL Electronics	27	13	
WAGO Nederland	30		10
Wurth Elektronik	28		

## BEDRIJVEN DIE STRUCTUR AAN WERKGELUK:

- Kennen een laag verzuim en daarmee lage
- Hebben betrokken en gemotiveerde (en d
- Maken maximaal gebruik van het aanwezig
- Zijn een aantrekkelijke werkgever voor nie
- Kunnen de continuïteit en kwaliteit van hu
- in staat zijn goede mensen te behouden en aan te trekken.
- Kunnen sneller inspelen op veranderingen.



## PERSONEELSGROEI



## STERKTES

- Persoonlijk contact / focus op menselijk kapitaal
- Gericht op het individu
- Ambitieuw
- Groei in aantal medewerkers
- Primaire werkprocessen in orde
- Divers personeelsbestand
- Loyale en betrokken medewerkers

## ZWAKTES

- Stijgend verzuimpercentage
- Geen ontwikkelbeleid
- Geen Arbobeleid

## KANSEN

- Groeiende Marktvraag
- Innovatie
- Trend duurzaamheid / aantrekkelijk werkgeverschap
- Subsidiemogelijkheden

## BEDREIGINGEN

- Zittend werk
- Krappe arbeidsmarkt
- Werkdrukbeleving
- (Nagende) geen vervanging
- Snelle (technologische) ontwikkelingen



in staat zijn goede mensen te behouden en aan te trekken.

- Kunnen sneller inspelen op veranderingen.

## STERKTES

- Persoonlijk contact / focus op menselijk kapitaal
- Gericht op het individu
- Ambitieniveau
- Groei in aantal medewerkers
- Primaire (werk)processen in orde
- Divers personeelsbestand
- Loyale en betrokken medewerkers



## ZWAKTES

- Stijgend verzuimpercentage
- Geen ontwikkelbeleid
- Geen Arbobeleid



## KANSEN

- Groeiende klantvraag
- Innovatie
- Trend duurzaamheid / aantrekkelijk werkgeverschap
- Subsidiemogelijkheden



## BEDREIGINGEN

- Zittend werk
- Krappe arbeidsmarkt
- Werkdrukbeleving
- (Nagenoeg) geen vervanging
- Snelle (technologische) ontwikkelingen



## BEDRIJVEN DIE STRUCTUREEL WERKEN AAN WERKGELUK:

- Kennen een laag verzuim en daarmee lagere kosten
- Hebben betrokken en gemotiveerde (en daardoor beter presterende) medewerkers
- Maken maximaal gebruik van het aanwezige talent van hun mensen
- Zijn een aantrekkelijke werkgever voor nieuw talent
- Kunnen de continuïteit en kwaliteit van hun dienstverlening waarborgen, omdat ze in staat zijn goede mensen te behouden en aan te trekken.
- Kunnen sneller inspelen op veranderingen.

## UITDAGINGEN

- Huidig beleid is verouderd, niet flexibel en niet transparant
- Onvoldoende communicatie over missie en uitdagingen
- Arbobeleid = reactief i.p.v. preventief
- Management weet niet voldoende wat de

## KANSEN

- Groeiende klantvraag
- Innovatie
- Talentschaarstekort

## BEDREIGINGEN

- Zittend werk
- Krappe arbeidsmarkt
- Talentschaarstekort

# Analyse Capable

- Zijn een aantrekkelijke werkgever voor nieuw talent
- Kunnen de continuïteit en kwaliteit van hun dienstverlening waarborgen, omdat ze in staat zijn goede mensen te behouden en aan te trekken.
- Kunnen sneller inspelen op veranderingen.



## UITDAGINGEN

- Huidig beleid is verouderd, niet flexibel en niet transparant
- Onvoldoende communicatie over missie en uitdagingen
- Arbobeleid = reactief i.p.v. preventief
- Management weet niet voldoende wat de werknemers nodig hebben
- Risico's i.v.m. niet voldoen aan wettelijk kader
- Medewerkers weten niet wat de mogelijkheden zijn.

## BEDREIGINGEN

- Zittend werk
- Krappe arbeidsmarkt
- Werkdrukbeleving
- (Nagenoeg) geen vervanging
- Snelle (technologische) ontwikkelingen



## AANDACHT VOOR WERKGE

flexibel  
werken

(samen)  
trainen

POP / TOP

Bal  
Betro  
Ontwik  
Gezon



...alen en kunnen aantonen dat ze  
...rkgeluk en ontwikkeling belangrijk  
...acht aan besteedt en daarmee  
...strokken en bevlogen weet te

## DIT IS BINNEN BEREIK DOOR

- Gebruik te maken van wat nu goed werkt
- Transparantie in richting en mogelijkheden
- In kleine stappen structureel vooruit
- Communicatie!



## AANBEVELINGEN

### ORGANISATIE EN VISIE

- ✓ Geef richting
- ✓ Neem medewerker mee in visie en doelstellingen

OPLOSSINGS-  
GERICHT

MOTIVATIE

- In kleine stappen structureel vooruit
- Communicatief



## AANBEVELINGEN

### ORGANISATIE EN VISIE

- ✓ **Geef richting**
- ✓ **Neem medewerker mee in visie en doelstellingen**
- ✓ **Blijf in verbinding door:**
  - weten wat er speelt
  - in gesprek blijven (team / individueel)
  - informeren

- informeren

## BASIS OP ORDE

### ✓ Voldoen aan wettelijk kader

- arbeidsovereenkomsten
- secundaire arbeidsvoorwaarden
- transparantie! >> Handboek

Updaten en aantrekkelijker maken door meer flexibiliteit en meer afgestemd op de tijd van nu

### ✓ Verzuim en inzetbaarheidsbeleid (ook wettelijk kader)

- terugdringen verzuim
- voorkomen van verzuim
- preventie
- Update RI&E
- PMO's
- Ergonomische ondersteuning

1% verlaging levert al gauw €100.000 op!

## AANDACHT VOOR WERKGELUK (aantoonbaar)

- PMO's
- Ergonomische ondersteuning

## AANDACHT VOOR WERKGELUK (aantoonbaar)



# Analyse Capable

## WIE IS CAPABLE

Capable staat voor kwaliteit en service. Je hebt Capable DNA nodig om er te werken.

## WIE WIL CAPABLE ZIJN?

Een solide en aantrekkelijke werkgever met inzetbare en betrokken medewerkers die klaar zijn voor de (veranderende) toekomst.

Daarom wil Capable uitstralen en kunnen aantonen dat ze een werkgever zijn die werkgeluk en ontwikkeling belangrijk vindt, daar gedegen aandacht aan besteedt en daarmee medewerkers optimaal betrokken en bevlogen weet te houden.

## DIT IS BINNEN BEREIK DOOR

- Gebruik te maken van wat nu goed werkt
- Transparantie in richting en mogelijkheden
- In kleine stappen structureel vooruit
- Communicatie!



### PERSONEEL

Divers personeel; mannen en vrouwen, gehuwd tot alleenstaand, oud gedienden tot schoolverlaters



### VERLOOP

2021	2022
IN	UIT
14	6
IN	UIT
16	5

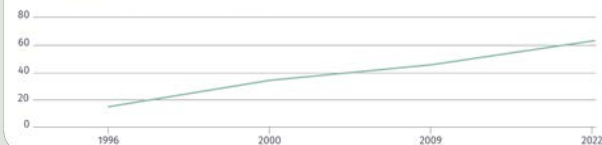


### WERKBELASTING

- Organisatie is gegroeid, daardoor meer werkdruk.
- Zittend werk (beeldscherm en productie)
- Technische kennis nodig > continu blijven ontwikkelen
- Mensen zijn minder weerbaar sinds Covid



### PERSONEELSGROEI



### VERZUIM

Tot 2020 altijd onder de 1%. Daarna gestegen. Verzuim 2022 is 5%.

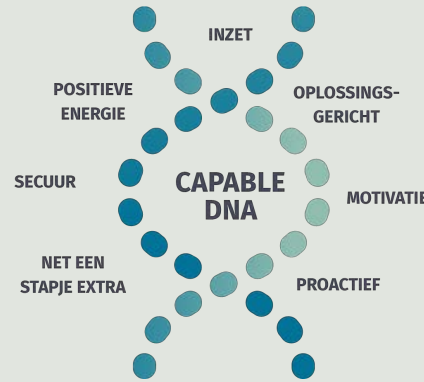
#### Trends:

- vooral mentale klachten (met name door impact Covid-19)
- Focus ligt nu met name op langdurig verzuim



### VAKANTIEDAGEN

Organisatie	werkd	AVB	Blijven
Capable	26		
Alcoa	25-26		
Adolfson	27		10
Samson	25	13	
Logrand Nederland	27	13	
Metallia	27	13	
Worlepar	25		
Muor technologies	25		
USA Electronics	27	13	
WAG Nederland	26		10
North Eastmark	26		



## BEDRIJVEN DIE STRUCTUREEL WERKEN AAN WERKGELUK:

- Kennen een laag verzuim en daarmee lagere kosten
- Hebben betrokken en gemotiveerde (en daardoor beter presterende) medewerkers
- Maken maximaal gebruik van het aanwezige talent van hun mensen
- Zijn een aantrekkelijke werkgever voor nieuw talent
- Kunnen de continuïteit en kwaliteit van hun dienstverlening waarborgen, omdat ze in staat zijn goede mensen te behouden en aan te trekken.
- Kunnen sneller inspelen op veranderingen.



## UITDAGINGEN

- Huidig beleid is verouderd, niet flexibel en niet transparant
- Onvoldoende communicatie over missie en uitdagingen
- Arbobeleid = reactief i.p.v. preventief
- Management weet niet voldoende wat de werknemers nodig hebben
- Risico's i.v.m. niet voldoen aan wettelijk kader
- Medewerkers weten niet wat de mogelijkheden zijn.

## STERKTES

- Persoonlijk contact / focus op menselijk kapitaal
- Gericht op het individu
- Ambitieniveau
- Groei in aantal medewerkers
- Primaire (werk)processen in orde
- Divers personeelsbestand
- Loyale en betrokken medewerkers

## ZWAKTES

- Stijgend verzuimpercentage
- Geen ontwikkelbeleid
- Geen Arbobeleid

## KANSEN

- Groeiende klantvraag
- Innovatie
- Trend duurzaamheid / aantrekkelijk werksgeverschap
- Subsidiemogelijkheden

## BEDREIGINGEN

- Zittend werk
- Knappe arbeidsmarkt
- Werkdrukbeleving
- (Nagenoeg) geen vervanging
- Snelle (technologische) ontwikkelingen

## AANBEVELINGEN

### ORGANISATIE EN VISIE

- ✓ Geef richting
- ✓ Neem medewerker mee in visie en doelstellingen
- ✓ Blijf in verbinding door:
  - weten wat er speelt
  - in gesprek blijven (team / individueel)
  - informeren

### BASIS OP ORDE

#### ✓ Voldoen aan wettelijk kader

- arbeidsovereenkomsten
- secundaire arbeidsvoorwaarden
- transparantie! >> Handboek

Updaten en aantrekkelijker maken door meer flexibiliteit en meer afgestemd op de tijd van nu

#### ✓ Verzuim en inzetbaarheidsbeleid (ook wettelijk kader)

- terugdringen verzuim
- voorkomen van verzuim
- preventie
- Update RI&E
- PMO's
- Ergonomische ondersteuning

1% verlaging levert al gauw €100.000 op!

### AANDACHT VOOR WERKGELUK (aantoonbaar)



# Roadmap Capable B.V.

**Quick scan**  
arbeids-  
voorwaarden

**Beleid op  
orde**  
Arbo &  
inzetbaarheid

**Training**  
verzuim  
leiding-  
gevenden

**Performance management**

- functiebeschrijvingen updaten
- aanpassen gesprekscyclus
- methode beoordeling & ontwikkeling

**Update arbeids-  
voorwaarden:**

- contracten
- arbeidsvoorwaarden  
inzichtelijk
- beleid helder

**Check Arbo**

**Verzuim-  
protocol**  
medewerkers



# Dank voor jullie aandacht!

*Blijf in contact via:*

[sandra@personele-zaken.nl](mailto:sandra@personele-zaken.nl)

[www.personele-zaken.nl](http://www.personele-zaken.nl)

[www.schoolvoorwerkgeeluk.nl](http://www.schoolvoorwerkgeeluk.nl)

of volg ons op:

