

QUICK SCAN: HANDIG ANALYSE-INSTRUMENT BIJ UW HR JAARPLAN

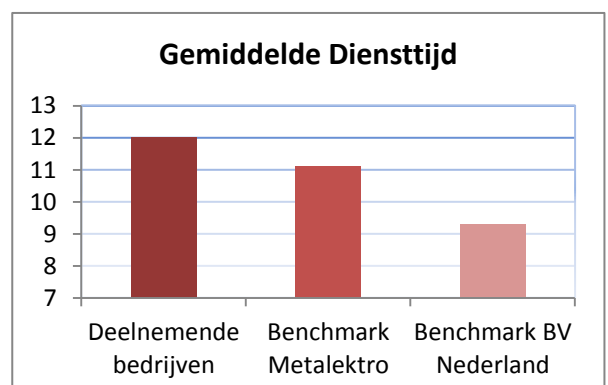
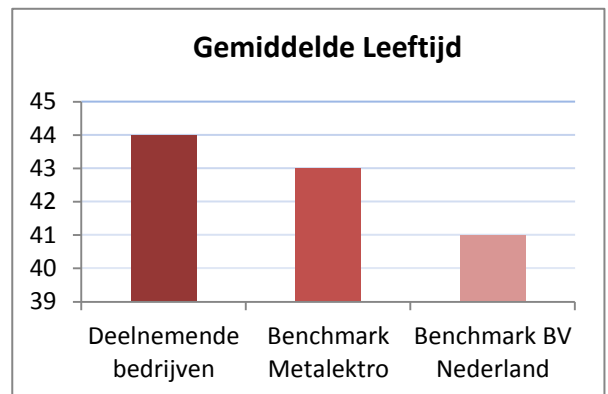
In het project **bedrijvige houdbaarheid** zetten bedrijven stappen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verhogen. Binnen het sectorplan bestaan hiervoor vier verschillende projecten waar u aan kunt deelnemen: het uitvoeren van een quick scan, het opstellen van een actieplan, implementatie van het actieplan of deelname aan één van de regionale congressen. Binnen uw bedrijf is deze periode het moment voor het maken van nieuwe HR-jaarplannen. De quick scan kan u helpen als analyse-instrument bij het maken van uw eigen HR-jaarplan, door inzicht te bieden in de kansen en knelpunten in uw organisatie ten aanzien van duurzame inzetbaarheid.

Op dit moment hebben 45 bedrijven deelgenomen aan het invullen van een quick scan. In dit artikel doen we verslag van de algemene bevindingen van de quick scan op basis van de eerste resultaten van deze 45 bedrijven.

De quick scan is een digitale vragenlijst, gericht op duurzame inzetbaarheid. De vragen uit de quick scan behandelen twee thema's: hr-kengetallen en duurzame inzetbaarheid. De HR-kengetallenvragen gaan bijvoorbeeld over de verdeling van vaste en tijdelijke contracten, leeftijdsopbouw, aantal eindschalers en interne mobiliteit. Vragen over duurzame inzetbaarheid gaan bijvoorbeeld over ziekteverzuim, functionerings- en ontwikkelgespreken, opleidingsbudget en welke maatregelen genomen worden om de gezondheid van medewerkers te bevorderen.

HR-kengetallen: gemiddelde leeftijd en diensttijd tonen urgentie voor duurzame inzetbaarheid

Het eerste onderdeel van de quick scan betreft hr-kengetallen. De resultaten van ieder bedrijf worden vergeleken met resultaten van andere bedrijven in de Metalektro, en met resultaten van organisaties in Nederland in brede zin (de "BV Nederland"). Van de 45 deelnemende bedrijven is de gemiddelde leeftijd van medewerkers 44 jaar en ligt daarmee hoger dan andere bedrijven uit de Metalektro en B.V. Nederland. Ook de gemiddelde diensttijd van de medewerkers van de deelnemende bedrijven ligt met een gemiddelde van 12 jaar boven het gemiddelde van de Metalektro en B.V. Nederland. De urgentie voor duurzame inzetbaarheid komt dus duidelijk naar voren uit analyse van de hr-kengetallen, aangezien medewerkers van de deelnemende bedrijven gemiddeld ouder zijn en langer bij het bedrijf werken.

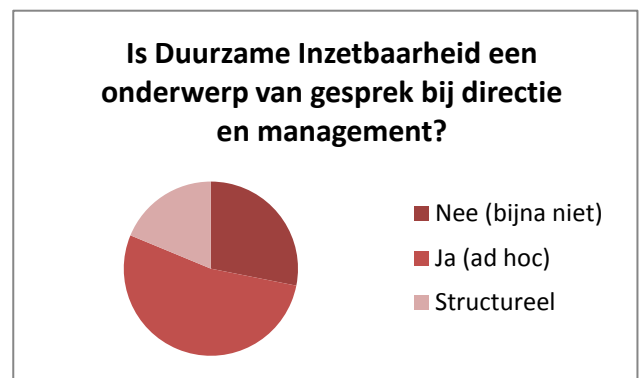


Stel dat bij deze deelnemende bedrijven interne mobiliteit¹ hoog zou zijn, dan zou werken aan duurzame inzetbaarheid wellicht minder urgent zijn. Uit de cijfers van de quick scan blijkt het tegenovergestelde: interne mobiliteit is bij de deelnemende bedrijven beperkt. De interne mobiliteit scoort bij 27 van de 44 deelnemende bedrijven lager dan bij de eigen Metalektro sector (6,3%). Dit, terwijl de score op interne mobiliteit binnen de Metalektro ook al lager is dan bij B.V Nederland (8,9%).

Deelnemende bedrijven die boven het gemiddelde scoren op het gebied van interne mobiliteit, scoren hoog op één aspect van interne mobiliteit, namelijk of op promotie, of op horizontale doorstroom. Een hoog cijfer op zowel horizontale doorstroom als op promotie komt bijna niet voor en demotie behoort slechts in enkele gevallen tot de mogelijkheden.

Instrumenten en maatregelen ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid

Het tweede onderdeel van de quick scan betreft de mate waarin bedrijven al maatregelen nemen en instrumenten inzetten om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Gezien de urgentie van duurzame inzetbaarheid binnen Metalektro, is het goed te zien dat 19% van de deelnemende bedrijven duurzame inzetbaarheid al structureel op de agenda heeft staan. Verder zetten de bedrijven bijna allemaal al stappen naar verbetering van duurzame inzetbaarheid door het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het bieden van opleidingsmogelijkheden.



De leefstijl en gezondheid van medewerkers dragen in belangrijke mate bij aan hun inzetbaarheid. Op het gebied van gezondheid bevorderende maatregelen valt veel winst te behalen. Meer dan de helft van de deelnemende bedrijven geeft aan naast de verplichtingen vanuit de cao en Arbowet, nog geen aanvullende maatregelen te treffen om gezondheid van medewerkers te bevorderen. Eén op de vijf bedrijven biedt wel sportprogramma's en gezonde voeding in de kantine aan. Een klein percentage van de bedrijven biedt tevens de mogelijkheid deel te nemen aan stoppen-met-roken en stressreductie-programma's. Medewerkers worden nog weinig gewezen op hun eigen verantwoordelijkheid op het gebied van hun leefstijl en gezondheid.

In een snel veranderend werkveld is het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen, om daarmee vakbekwaamheid in de toekomst zeker te kunnen stellen. Bijna alle bedrijven werken met opleidingsbudgetten en bieden opleidingsmogelijkheden aan. Minder dan de helft van de bedrijven voert loopbaangesprekken. Wel worden er vaak functioneringsgesprekken of ontwikkelgesprekken gevoerd. Wat verder opvalt, is dat meer dan de helft van de bedrijven al actief is met het stimuleren van kennisoverdracht tussen medewerkers onderling.

¹ Onder interne mobiliteit verstaan we promotie, horizontale doorstroom en demotie van medewerkers.

Maatwerk voor maatregelen van Duurzame Inzetbaarheid

De uitkomsten van de quick scan laten veel verschillen zien tussen deelnemende bedrijven en over een algemeen beeld is om die reden bijna niet te spreken. De quick scan is een eerste stap om zicht te krijgen in de knelpunten en kansen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid. Deze knelpunten zijn voor ieder bedrijf anders. Aanpakken is maatwerk. Een deel van de bedrijven die meegedaan hebben aan de quick scan gaat door met bedrijvige houdbaarheid en heeft zich ingeschreven voor een actieplan op maat. In september zijn diverse bedrijven in vier regio's gestart met het opstellen van een actieplan.

Hr-jaarplannen verbeteren door deelname!

De quick scan kan u helpen als analyse-instrument bij het maken van uw eigen hr-jaarplan, door inzicht te bieden in de kansen en knelpunten in uw organisatie ten aanzien van duurzame inzetbaarheid.

Deelnemen aan de quick scan kan nog steeds.

Ook is het mogelijk om u aan te melden voor het maken van een actieplan. Hierbij worden bedrijven intensief begeleid door A+O en Berenschot. Indien u gebruik wilt maken van het aanbod van professionele begeleiding bij het opstellen van het actieplan kunt u contact opnemen met uw regiomanager. Klik [hier](#) voor meer informatie en om u aan te melden.



Wilt u weten welke ervaringen andere A+O bedrijven hebben met dit project? Bezoek dan <http://www.duurzaam-meedoen.nu/> of ga naar het YouTube kanaal 'Duurzaam Meedoen'. Hier vertellen andere bedrijven wat dit project hen heeft opgeleverd.

A+O contactpersoon

Monique de Haan