

Ascenditur

Inzetbaarheid management

Als werkgever streef je ernaar medewerkers optimaal inzetbaar te houden. Een belangrijk onderdeel hiervan is de manier waarop je er als werkgever voor zorgt dat medewerkers inzetbaar blijven.

Stimuleren van groei, ontwikkeling en initiatief

Dat kan door middel van inzetbaarheid management. Dit is het proces van het managen en ontwikkelen van de mogelijkheden en vaardigheden van werknemers. Centraal hierbij staat het vormen van een meedenkende organisatie. Een organisatie die groei, ontwikkeling en initiatief stimuleert. En die werknemers ondersteunt bij het behalen van carrièredoelen en het verhelpen van belemmeringen. De basis voor succesvol inzetbaarheid management is het besef dat zowel de organisatie als de werknemer een belang en een actieve rol hebben in dit proces. Dit bewustzijn is een voorwaarde om tot een actieve houding te komen. Organisaties waarvoor duurzame inzetbaarheid geen vanzelfsprekend thema is, zijn toe aan een verandering van de cultuur, van kennis, houding en gedrag. Waarbij mensen geleidelijk groeien naar eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid.

Bevorderen van de inzetbaarheidsdialog

Om tot zelfregie te komen, is het belangrijk dat werkgever en werknemer een open gesprek over inzetbaarheid leren voeren, de DI-alooog. Door regelmatig dergelijke gesprekken te voeren, ontstaat een open en transparante houding over inzetbaarheid, vroegtijdig inzicht in (individuele) belemmeringen en inzichten in de aandachtsgebieden voor de organisatie. De inzetbaarheidscoach is hierbij een vertrouwelijk en kundige gesprekspartner, die bovendien begeleiding biedt bij het verbeteren van de individuele inzetbaarheid.

Open dialoog

Veel medewerkers en managers zijn niet gewend en vaak terughoudend om over hun persoonlijke situatie of inzetbaarheid op het werk te praten. Het voeren van een open gesprek met je manager is voor veel mensen een grote stap. Ascenditur stimuleert bedrijven om toe te werken naar een cultuur waarin iedereen met vertrouwen over zichzelf kan praten. En waarbij managers over de vaardigheden beschikken om náást hun medewerkers te staan.

Beleid en uitvoering

Deze open gesprekken bieden inzicht in belemmeringen die breder in de organisatie spelen. Ze kunnen ook als onderzoek worden georganiseerd, bijvoorbeeld in de vorm van een PMO. In combinatie met de bedrijfsdoelstellingen vormen deze een goede basis voor duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Ascenditur helpt u met het vormgeven van het beleid en de operationele uitvoering. Hierbij richten we ons op:

- Individuele ondersteuning (interventies) om de persoonlijke inzetbaarheid (belastbaarheid) van medewerkers te versterken.
- Het aanpakken van structurele overbelasting op organisatieniveau, wat kan leiden tot organisatie brede, afdelingsspecifieke of doelgroepgerichte aanpassingen om zo vitaliteit en werkvermogen niet te ondermijnen.
- Groei en ontwikkeling van medewerkers en de mogelijkheden om een (toekomstige) functie beter te laten passen bij een medewerker (in samenspraak met HRM).
- Het ondersteunen bij of het uitvoeren van dienstverlening op het gebied van inzetbaarheid management. Van vertrouwenspersoon tot spreekuur bij de bedrijfsarts en van mentale coaching tot re-integratie spoor 2.

Diensten

Op het gebied van inzetbaarheid management biedt Ascenditur de volgende diensten aan:

- > Opstellen risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
- > Preventief medisch onderzoek (PMO)/PAGO
- > Inzetbaarheidsonderzoek onder alle medewerkers
- > Bewustzijn workshop over duurzame inzetbaarheid "Hoe inzetbaar ben jij?"
- > Thematische workshops en trainingen op het gebied van vitaliteit, werkvermogen en employability, zoals: gezonde leefstijl, fysieke gedragstraining, persoonlijk leiderschap en zelfregie.
- > Training (middle)management over de rol van de manager bij duurzame inzetbaarheid
- > Inzetbaarheidsgesprekken en -coaching
- > Extern vertrouwenspersoon
- > Beleidsadvies: onderzoek, rapportage, plan van aanpak en operationele ondersteuning