

Duurzame inzetbaarheid,

Langer en gezonder werken. Ook binnen de technische branche, waar de werkzaamheden lichamelijk zwaar kunnen zijn, is duurzame inzetbaarheid een belangrijk aandachtspunt. Metalektro Personeelsdiensten ontwikkelde een compleet programma om mensen in de techniek langer gemotiveerd en vitaal aan het werk te houden. Daniëlle Hummelink en Jan Rozema leggen uit.

Daniëlle Hummelink is loopbaanadviseur bij Metalektro Personeelsdiensten in Hengelo. Ze coacht en begeleidt mensen vooral individueel en houdt zich ook bezig met assessments. 'Om te onderzoeken of mensen nog op de juiste plek zitten en wat ze nog meer kunnen.' Ook begeleidt ze mensen na ziekte naar een nieuwe werkplek.

Jan Rozema is vestigingsmanager van Metalektro Personeelsdiensten in Amersfoort. Hij is een van de verantwoordelijken

voor het programma Duurzame inzetbaarheid van de stichting (zie kader).

'In contacten met bedrijven worden wij vaak gevraagd om te adviseren over duurzame inzetbaarheid. Omdat de pensioenleeftijd is verschoven naar 67 jaar is de urgentie sterk toegenomen.'

'Vroeger had je instrumenten als de VUT en de WAO maar die zijn afgeschaft. Zo ontstaan voor met name oudere werknemers knelpunten. Vandaar dat bedrij-



zeker in de techniek

ven gaan nadenken over nieuw beleid. Enerzijds omdat ze problemen krijgen met oudere medewerkers die het fysiek niet kunnen volhouden, anderzijds omdat ze bijvoorbeeld juist de kennis en vaardigheden binnen het bedrijf willen behouden.'

Langetermijnvisie

Jan Rozema: 'Duurzame inzetbaarheid heeft te maken met langetermijnvisie en investeren in de toekomst. Bij veel werkgevers heeft dit een hoge prioriteit.' Daniëlle Hummelink: 'Iets

goed voor je mensen willen doen, dat zou logisch moeten zijn.' Rozema neemt over: 'Het bevorderen van een gezonde levensstijl, aandacht schenken aan de ontwikkeling van mensen. Er zijn veel bedrijven die het lastig vinden om daar concrete invulling aan te geven en dit te verankeren. Om bedrijven daarbij te helpen hebben wij dit programma ontwikkeld.'

Met Duurzame inzetbaarheid combineert Metalektro Personeelsdiensten al bestaande instrumenten en vult die aan met nieuwe. 'We merken dat er veel interesse voor is uit het bedrijfsleven. Wij kiezen voor een persoonlijke benadering die begint bij bewustwording. We willen de medewerkers in beweging krijgen. Inspelen op houding, gedrag, zodat ze gericht aan de slag gaan met hun toekomst. Het gaat om het vermogen om niet alleen vandaag met plezier te werken, maar ook morgen en in de verdere toekomst', aldus Rozema.

Geen baan zekerheid, maar werk zekerheid

Hummelink: 'Het bewustwordingsproces zal bij een hoger opgeleide eerder uit zichzelf komen. Bij lagere opleidings-

niveaus zijn mensen vaak eerder gewend dat er voor ze wordt gezorgd. De mensen zijn goed in wat ze doen, maar moeilijker te motiveren om verder te denken. Wij proberen ze te motiveren, ze te laten zien dat het wat oplevert. We kijken niet naar baan zekerheid, maar naar werk zekerheid. Dat is een verschil, want de baan voor het leven bestaat niet meer.'

'We vragen van de medewerkers een actieve houding als ze aan een programma meedoen. We houden bijvoorbeeld groeps gesprekken waarbij iedereen aan het woord komt. Dan komen ze zelf aan het woord en horen ze hoe anderen erin zitten. We vragen bijvoorbeeld wat hen energie geeft in het werk en daar komen altijd interessante antwoorden uit. Ook als dat namelijk niet het geval is, want dat kan een indicatie zijn dat ze niet op de juiste plek zitten.'

Het programma bestaat grotendeels uit drie onderdelen. Eerst zijn er workshops waarin bewustwording wordt gecreëerd. Vragen als: 'Wat is duurzaam inzetbaar?', 'Waarom is het belangrijk?' en 'Wat is mijn rol' komen dan ter sprake. Vervolgens volgt een werkscan

en een adviesgesprek waarin de status van de persoonlijke inzetbaarheid centraal staan. Daarna is het tijd om te gaan 'bewegen'. Met hulp van training en coaching gaan de medewerkers aan de slag om hun inzetbaarheid te bevorderen. Daarvoor heeft Metalektro Personeelsdiensten een aantal speciale trajecten ontwikkeld.

Daniëlle Hummelink: De werkgevers die bij ons komen, willen er serieus werk van maken. We helpen de bedrijven om het te verankeren in hun organisatie. Je weet als bedrijf vaak wel wat de knelpunten zijn, maar ze zijn moeilijk concreet te noemen. Je wilt immers dat het uit de mensen zelf komt. Dan is het fijn om met een onafhankelijke partij als de onze te werken.' Jan Rozema: 'Het zou ook onderdeel van een functioneringsgesprek moeten zijn: vitaliteit, de balans tussen werk en privé, het op peil houden van kennis en vaardigheden. Het is zaak om er al vroeg in je loopbaan serieus aandacht aan te schenken. Met onze expertise kunnen wij mens en organisatie daarbij gericht helpen. ◀

www.mepd.nl

Wat is Metalektro Personeelsdiensten?

Metalektro Personeelsdiensten is mobiliteitspartner voor mens en organisatie in de techniek. De stichting is begin jaren '90 opgericht, destijds als intern mobiliteitsbureau bij het bedrijf Hollandse Signaal in Hengelo. Omdat er ook mobiliteitsvraagstukken bij andere metaalbedrijven waren, breidde het werkgebied zich snel uit naar andere bedrijven. Diensten als bemiddeling van personeel en outplacement werden uitgebreid met instroom, detachering en loopbaan coaching. Alles met als uitgangspunt het behoud van vakmanschap in de techniek. Metalektro Personeelsdiensten richt zich op de groot- en kleinmetaal, bouwbedrijven, installatietechniek en aanverwante bedrijven en heeft inmiddels zeven vestigingen door heel Nederland.

