

De DI-code voor organisaties



Waarom deze code?

De DI-code biedt organisaties een kapstok om aan de slag te kunnen met duurzame inzetbaarheid. Het is een **doel** dat de leiding onderschrijft en waar zij samen met hun werkenden en leidinggevenden voor gaan. Het helpt hen om duurzame inzetbaarheid concreet te maken.

Dit doet de code door:

- Het begrip duurzame inzetbaarheid te duiden en daarmee de basis te leggen voor een gezamenlijk invulling van duurzame inzetbaarheid in een organisatie.
- Uiteen te zetten hoe duurzame inzetbaarheid in de organisatie in concrete stappen bereikt kan worden.

Het uitgangspunt voor het werken met de code is dat organisaties het traject rond duurzame inzetbaarheid ingaan. Organisaties verkennen in een dialoog met hun werkenden en leidinggevenden knelpunten en zoeken gezamenlijk de best passende maatregelen om duurzame inzetbaarheid van werkenden in hun organisatie te faciliteren.

De code is ontwikkeld door het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPSDI) in samenwerking met de sociale partners.

Het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI)

Het NPDI is hét netwerk voor duurzame inzet(baarheid) in Nederland. Leden van het NPDI netwerk zijn werkgevers, werkenden en hun adviseurs (partners). Wij zijn werkvernieuwers en verbinden wetenschap en praktijk. Het NPDI is onafhankelijk en not for profit. Wij zijn innovatief, creatief en beschikken over een breed spectrum van aantoonbaar effectieve instrumenten. Voorbeelden daarvan zijn:

- Duurzame inzetbaarheidsindex en tal van andere vragenlijsten
- De DI Code voor sociale partners
- Kosten Baten-tool Duurzame Inzetbaarheid
- Bedrijfs- en oriëntatiescan
- Leidinggevendenscan
- Een eigen digitale werkomgeving en dashboard voor bedrijf en werkende

Onze partners zijn dienstverleners, organisaties en wetenschappers van TNO en universiteiten, die de nieuwste inzichten, methodieken en middelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid met elkaar en onze klanten delen en door ontwikkelen.

Wij willen vanuit onze **maatschappelijke betrokkenheid** zorgen voor **innovatieve** aanpakken voor duurzame inzetbaarheid. Wij doen dat in **co-creatie** met elkaar en maken daarbij gebruik van ieders unieke expertise. Er is sprake van een sterke guncultuur en grote bereidheid kennis te delen en samen te werken aan oplossingen voor duurzame inzetbaarheid. **Kwaliteit** is voor ons sterk verbonden aan effectiviteit en staat bij ons hoog in het vaandel.

Definitie van duurzame inzetbaarheid

Duurzame Inzetbaarheid is het vermogen van werkenden om nu en in de toekomst toegevoegde waarde in het werk te leveren en te ervaren.

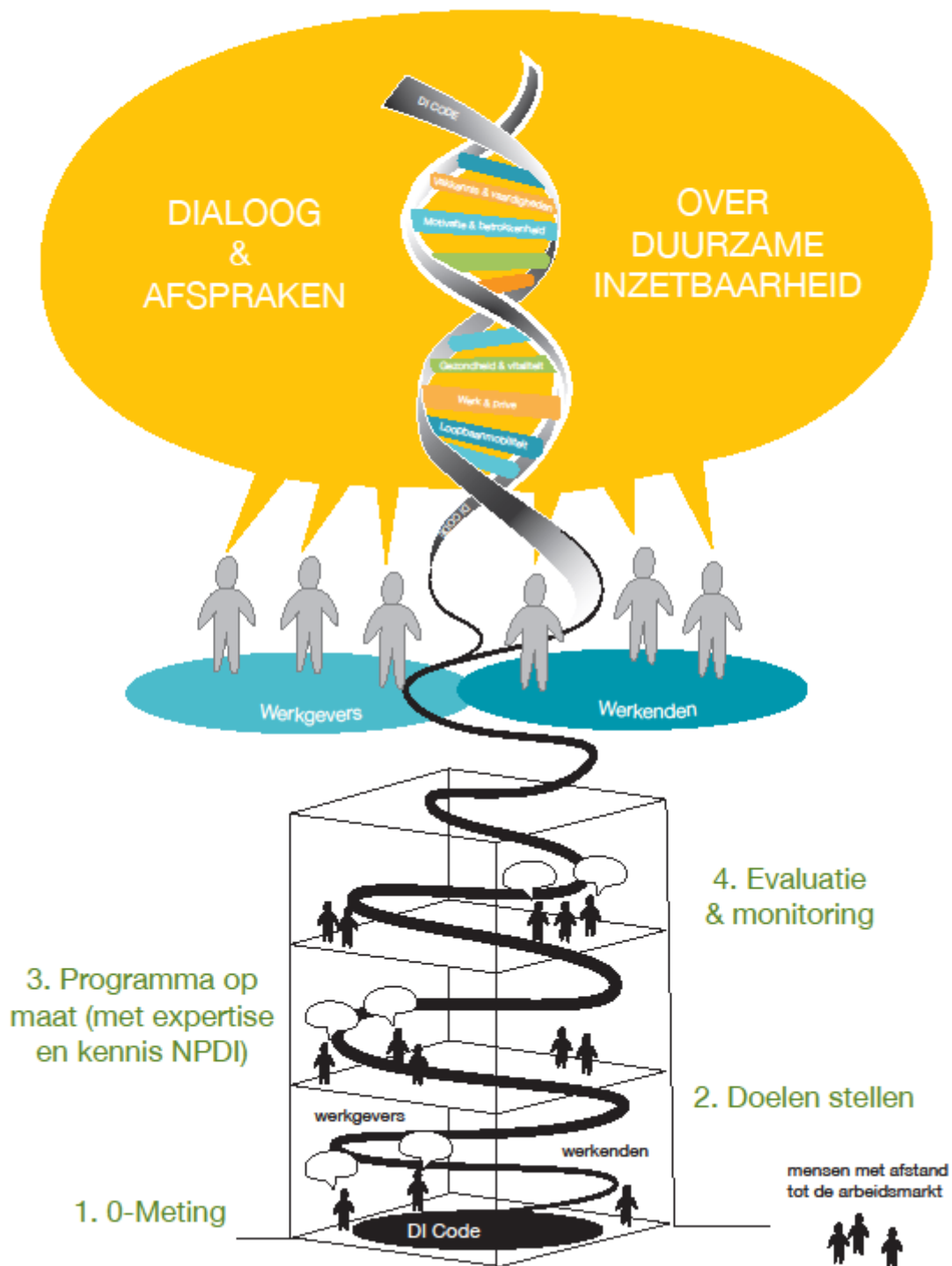
Visie op duurzame inzetbaarheid

Elke organisatie is gebaat bij goed gekwalificeerde, gemotiveerde en gezonde medewerkers die een leven lang kunnen werken en die de gewenste prestaties leveren.

Mensen die met plezier naar hun werk gaan, blijven zich ontwikkelen en investeren in hun vitaliteit. Daarmee behouden ze een goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Organisaties die inzetten op duurzame inzetbaarheid faciliteren en ondersteunen hun werkenden hierin. Werkenden herkennen en erkennen hun inzetbaarheid en nemen hun verantwoordelijkheid.

Bouwstenen voor duurzame inzetbaarheid

DI CODE



Gezondheid & Vitaliteit

"Wij streven ernaar dat onze werknemers met meer energie naar huis gaan dan dat zij de dag beginnen (Macaw, genomineerd voor de Kroon op het Werkprijs 2016)"

Werkenden geven aan tot gemiddeld 62,7 jaar fysiek en mentaal in staat te zijn om hun huidige werk te kunnen doen (CBS) en bijna twee derde van de Nederlanders heeft na het werk geen energie meer (Fonds Psychische Gezondheid).

Gezond en energiek zijn is de basis voor een langdurige bijdrage aan bedrijfsdoelstellingen en individueel welbevinden. Investeren in werkvermogen en fitheid zorgt voor blijvende productiviteit in een steeds veeleisendere, sneller veranderende en complexere omgeving. Dit levert alle betrokkenen significant meer op.

Ambities op het gebied van gezondheid en energie:

- Leef- en werkstijl zijn bekende termen op de werkvloer.
- Werkgevers faciliteren en sturen op een gezonde werkstijl als structureel onderdeel van de werkprocessen in de organisatie.
- Werkenden hanteren een gezonde werkstijl, streven een gezonde leefstijl na en worden hiertoe geïnspireerd.

Motivatie & Betrokkenheid

"Geef me werk wat bij me past en ik hoef nooit meer te werken (Confucius)"
Bevlogen medewerkers zijn 10-12% productiever (Wilmar Schaufeli)

Motivatie & betrokkenheid zijn brandstof voor de prestaties van medewerkers en organisaties. Gemotiveerd zijn voor je vak is de basis om op korte en lange termijn optimaal inzetbaar te blijven. Organisaties zorgen voor een werkklimaat waarin gemotiveerde medewerkers kunnen excelleren.

Ambities op het gebied van motivatie & betrokkenheid:

- Mensen gaan met meer energie naar huis dan waarmee zij komen.

Vakkennis en vaardigheden

"Leer niet om te werken maar werk om te leren (bron onbekend)"

Als je nu van school komt, is je kennis na drie jaar al verouderd'. (Aukje Nauta)**I**

Het uit kunnen voeren van werk vraagt om het hebben en blijvend ontwikkelen van kennis en vaardigheden en aansluiting houden bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dat vraagt om ruimte voor ontwikkeling én om inzicht in de benodigde kennis en vaardigheden, nu en in de toekomst.

Ambitie op het gebied van vakkennis en vaardigheden:

- Werkenden reflecteren op hun positie en wensen op de arbeidsmarkt en houden hun kennis en vaardigheden up to date. Zij worden hierin gefaciliteerd en gestimuleerd door de werkgever.

Werk-privé

"Morgen is vaak de drukste dag van de week (Loesje)"

Nederlanders ervaren de combinatie van werk en privé als een zware last: slechts 8% vindt hun leven goed in balans (Maurice de Hond 2012).

Werk en privé zijn nauw met elkaar verbonden en grijpen op elkaar in. Ruimte voor het vinden van een balans geeft werkenden de mogelijkheid om in werk en privé situaties aanwezig te zijn en de gewenste prestaties te leveren.

Ambitie op het gebied van werk en privé:

- Werkenden hebben regelmogelijkheden en benutten deze om gefocust te kunnen zijn in werk- en privésituaties.

Loopbaanmobiliteit

"De baan zekerheid is uitverkocht, zoek vooral werkzekerheid" (Ton Wilthagen)

Het tempo waarin de wereld van werk en daarmee de arbeidsmarkt van morgen veranderen neemt toe door nieuwe technologieën, globalisering en maatschappelijke veranderingen.

Banen en taken die er nu nog zijn verdwijnen. Andere die wij nu nog niet hebben bedacht ontstaan. Het bijhouden en ontwikkelen van de benodigde kennis en vaardigheden is noodzakelijk maar niet toereikend.

Werkenden blijven alleen duurzaam en breed inzetbaar als zij mobiel en wendbaar blijven, binnen en buiten gebaande loopbaanpaden, intra- en intersectoraal.

Ambities op het gebied van loopbaanmobiliteit:

- Werkgevers faciliteren ontwikkeling van loopbaancompetenties, competenties en talenten die verder gaan dan de huidige functie en werkzaamheden.
- Werkenden hebben toegang tot faciliteiten en budgetten om hun loopbaanmobiliteit op peil te houden en maken er proactief en/of in overleg met de werkgever gebruik van.

Hoe: In dialoog doelen stellen

Zonder dialoog krijgt duurzame inzetbaarheid geen vorm. Dat geldt op meerdere niveaus tussen verschillende stakeholders:

- Tussen sociale partners, directie/ bestuur en Ondernemingsraad/ werknemersvertegenwoordiging
- In de 'lijn' van een arbeidsorganisatie;
- Tussen (direct) leidinggevende en werkende.

Op elk niveau hoort een ander gesprek met een andere inhoud.

Ambities voor dialoog en het stellen van doelstellingen:

- Gesprekspartners praten in een gelijkwaardige relatie en met gelijkwaardige kennis in openheid met elkaar.

Aanpak

Kernelementen van onze aanpak zijn: dialoog, meten en maatwerk.

Zonder dialoog krijgt duurzame inzetbaarheid geen vorm. Dat geldt op meerdere niveaus met verschillende stakeholders:

- Tussen sociale partners, bestuur/ directie en Ondernemingsraad/ werknemersvertegenwoordiging
- In de 'lijn' van een arbeidsorganisatie
- Tussen (direct) leidinggevende en werkende.

Op elk niveau hoort een ander gesprek en een andere inhoud. In de NPDI-trajecten praten werkgevers, werkenden en leidinggevenden met gelijkwaardige kennis en in openheid met elkaar. Met elkaar kom je tot creatieve en passende oplossingen die draagvlak hebben en makkelijker tot besluitvorming leiden.

Werken aan duurzame inzetbaarheid start met het gezamenlijk vaststellen van de huidige situatie in de organisatie. Daarom begint het NPDI-traject met een nulmeting: Het meten van knelpunten en mogelijke oplossingsrichtingen in de volle breedte van duurzame inzetbaarheid. Door de nulmeting te doen kun je:

- Je actieplan bepalen: welke instrumenten zetten we in de rest van het traject in.
- Bepalen welke sturingskengetallen interessant zijn om de voortgang mee te monitoren.
- Je ambitieniveau uitspreken.
- Bepalen waar je direct resultaat mee kunt boeken.

Het vervolg van het traject is maatwerk. De (wetenschappelijk onderbouwde) instrumenten van het NPDI kunnen (digitaal) worden ingezet. Hierdoor kunnen de data uit de organisatie of sector ook worden afgezet tegen een benchmark. Daarnaast sluiten we aan op bestaande ideeën, instrumenten en initiatieven die al aanwezig in de organisatie en/of sector.

Voorbeelden van een aanpak door bedrijven

Effectmeting bij een bedrijf van (in de cao) afgesproken instrumenten die inzetbaarheid moeten bevorderen:

- Nulmeting voorafgaand aan inzet van instrumenten, bijvoorbeeld door middel van de DIX en het verzamelen van de vastgestelde stuurinformatie (verzuim, verloop ed) en een Organisatiescan en/of Kosten Baten Tool duurzame inzetbaarheid.
- Inrichten van een management dashboard
- Regelmatig afnemen van vragenlijsten onder medewerkers en leidinggevenden (persoonlijk portaal voor iedereen)
- Bijeenkomsten waar de verzamelde informatie wordt doorgenomen

Voorbeeld 2: Cao-afspraken duurzame inzetbaarheid

- Nulmeting door het uitzetten van de DIX en de middelenscan
- Vaststellen van de aandachtsgebieden, maatregelen en gewenste effecten in de pilots. Tijdens de pilots kan bijvoorbeeld coaching via het NPDI portaal worden gegeven of kunnen pilotdeelnemers actieplannen invullen.
- Monitoring en evaluatie van de pilots, bijvoorbeeld door middel van de DIX en de leidinggevendenscan
- Vaststellen van vervolgacties: borging en implementatie

Monitoring en evaluatie zijn vaste elementen in onze trajecten. Door te monitoren houd je zicht op de resultaten en weet je of de stappen die je zet bijdragen aan de vastgestelde ambitie. Is bijsturing gewenst? Dragen de interventies bij? Het is de basis van de gesprekken die je als bedrijf, werkenden en leidinggevenden met elkaar voert over de mogelijkheden en de realisering van ambities in het bedrijf. Door middel van de NPDI-portalen worden de metingen ingevuld. De portalen zijn persoonlijke omgevingen, de individuele gegevens blijven anoniem en privacy is gewaarborgd.

Het NPDI is onafhankelijk initiatiefnemer van de DI code. Eén of meerdere partners van het NPDI kunnen op verzoek van organisaties uitvoering geven aan een DI traject. De NPDI partners brengen zowel inhoudelijke expertise als ervaringen binnen andere organisaties en sectoren in. Samen zijn we meer dan de som der delen en van alle markten thuis.