



Begeleiding Aanpak

Duurzame Inzetbaarheid

bedrijven



SAM is er voor alle werknemers en werkgevers in de technische groothandel. Voor iedereen die vandaag, maar ook morgen met plezier willen werken. Gezonder en gelukkiger. Zonder stress, of gedoe.

SAM houdt werknemers en werkgevers in de technische groothandel in beweging. Want **SAM** is er om duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Van je eerste baan tot het bereiken van je AOW-gerechtigde leeftijd.

SAM is een initiatief van de Stichting Duurzame Inzetbaarheid Technische Groothandel, waarin werknemers- en werkgeversorganisaties (CNV, FNV en De Unie) krachten bundelen om duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling te stimuleren in de technische groothandel.

**meer
weten?**

Klik hier.

kapstok voor aanpak DI

vitaliteit

Hoe fit en gezond ben ik?

test!

motivatie

Hoeveel plezier in m'n werk heb ik?

test!

vakmanschap

Hoe blijf ik bij met ontwikkelingen in mijn vak?

test!

werk-privé balans

Hoe houd ik mijn werk-privébalans op peil?

test!

voorbeeld stappenplan

*Na de twee bijeenkomsten met HR maakt de **SAM**-coach een voorstel met een kosteninschatting om te komen tot een kwartaalplan. Een **SAM**-coach kost 100 Euro per uur, exclusief BTW en reiskosten.

voorbereiden met HR

- Waarom aan de slag met DI?
 - Wat wil je gaan doen?
- Concept plan van aanpak

2 x online sessie
HR & **SAM**-coach
(kosteloos)

ochtend

blikopener met MT en LG

- Bewustwording en draagvlak DI
- Input voor Plan van Aanpak

Sessie door HR en **SAM**-coach
(€ 500 per sessie excl. reistijd
en reiskosten en btw)

vaststellen kwartaalplan + 1^e kwartaalplan uitvoeren

HR bespreekt kwartaalplan
met **SAM**-coach.

(€ 200 voor 1,5 online
bijeenkomst incl. voorbereiding
SAM-coach 30 min)

activiteiten kwartaalplan uitvoeren

HR heeft 1 x per kwartaal
afstemming met **SAM**-coach
(€ 200 per 1,5 uur online
incl. 0,5 uur voorbereiding)

op 1 dag

middag

blikopener met medewerkers

- Bewustwording DI
- Input voor Plan van Aanpak

Sessie door HR en **SAM**-coach
(€ 500 per sessie excl. reistijd
en reiskosten en btw)

communicatie naar medewerkers aanpak DI +1^e activiteiten 1^e kwartaal uitvoeren

activiteiten kwartaalplan uitvoeren

HR heeft 1 x per kwartaal
afstemming met **SAM**-coach

voorbereiding >

bewustwording >

aan de slag >

volhouden

voorbereiden met HR

- Waarom aan de slag met DI?
 - Wat wil je gaan doen?
- Concept plan van aanpak

2 x online sessie
HR & **SAM**-coach
(kosteloos)

voorbereiding >

1^e bijeenkomst

online

Huiswerk: invullen vragenlijst +
doornemen dienstverlening **SAM**

- Wat zijn de drie belangrijkste aanleidingen om aan de slag te gaan met DI?
- Wat doe je nu al aan DI?

Na de eerste online bijeenkomst met de **SAM**-coach weet je waarom je in je organisatie aan de slag wil met DI en wat je in de organisatie moet doen om DI te laten slagen!

Met elkaar hebben we jouw doelen voor de Duurzame Inzetbaarheidsaanpak vastgesteld.

2^e bijeenkomst

online

Huiswerk: invullen vragenlijst
GAP-analyse 4 pijlers **SAM**

- Wat doe je nu al in je organisatie?
- wat zou je nog willen doen in 2025 op basis van de vier **SAM**-pijlers?

Na de tweede online bijeenkomst met de **SAM**-coach hebben we samen een eerste concept kwartaalplanning gemaakt dat als input dient voor de Blikopenersbijeenkomst voor MT/leidinggevenden Blikopenersbijeenkomst voor medewerkers

Vorbereiden met HR

voorbeeld uitwerking na 1e online sessie

Aanleidingen

Extern:

- Tegenvallende resultaten
- We zitten in een organisatieverandering
- Niet voldoende vakmensen te vinden

Intern:

- Gezondheid/ energie van medewerkers
- Combinatie werk en privé
- Omgaan met werkdruk/ stress

Doelen DI-aanpak:

- Formuleren van een concrete planning voor Duurzame Inzetbaarheid
- Beter aanbod om de vitaliteit van de medewerkers te bevorderen
- Meer aandacht voor het op peil houden van motivatie bij en betrokkenheid van (groepen van) medewerkers

bedrijfsscan



score 4-6

type A
minimale aandacht

- Er zijn nog niet of nauwelijks activiteiten uitgevoerd
- Misschien zijn er wel goede ideeën, maar wishful thinking overheerst
- Actie wordt ad hoe ondernemen

score 7-9

type B
in ontwikkeling

- Er worden zaken in gang gezet
- Men is zich ervan bewust dat er wat moet gebeuren, maar weet nog niet hoe

score 10-12

type C
redelijk op orde,
maar kan beter

- Op dit terrein gebeurt er al heel wat maar nog niet structureel
- Er gebeurt al wel het nodige, maar vooral omdat het weetelijk van opdrachtgevers moet
- Er gebeurt al wel het nodige, maar een lange termijn/proactieve aanpak ontbreekt

score 13-16

type D
positief, integraal

- Het onderwerp zit in 'genen' van het MT en de mensen
- Het onderwerp maakt onderdeel uit van het organisatiebeleid en bestaande structuren

voorbeeld uitwerking na 2e online bijeenkomst

vitaliteit

wat doe je al?

- RIE en maatregelen
- Korting op Fitness
- Voorlichting tillen en veilig werken
- Arbo maatregelen

wat zou je nog willen doen?

- Preventief medisch onderzoek PMO
- Workshops lifestyle
- Stimuleren Wandelen tijdens de pauze
- Sportieve uitjes organiseren

vakmanschap

wat doe je al?

- Functionering- en beoordelingsgesprekken
- Leiderschapstraining
- Coaching intern
- Loopbaanadvisering

wat zou je nog willen doen?

- Persoonlijke ontwikkelplannen (POP's)
- Coaching in en extern voor medewerkers
- Deelname aan projecten en stages
- GoodHabitZ

motivatie

wat doe je al?

- Medewerkers betrokkenheid onderzoek
- Werkoverleg
- Vertrouwenspersoon
- Klachtenregeling
- Buiten werk team activiteiten & budget

wat zou je nog willen doen?

- Onderwerp motivatie op werkoverleg zetten in creatieve werkvormen
- In gesprek gaan over dialoog

werk- privé balans

wat doe je al?

- Werkoverleg
- Mogelijkheid parttime werken
- Vrijgeven als het echt nodig is voor privé-zaken
- Thuiswerken / hybride werken
- Diensten op bedrijf

wat zou je nog willen doen?

- Goed gesprek voeren met medewerkers
- Coaching aanbieden

	Q3 2024 bewustwording	Q4 2024 in gesprek met je medewerkers	Q1 2025	Q2 2025
aanpak DI	• Blikopener: Leidinggevend • Blikopener Medewerkers	• Terugkoppeling Blikopener MT + opstellen definitief kwartaalplan • 1e nieuwsbrief • Werkgroep DI	• Werkgroep DI • 2e nieuwsbrief : "Highlights" terugkoppeling gesprekken met medewerkers + werk en privebalans	• Werkgroep DI • 3e nieuwsbrief: Vitaliteit
motivatie		• Training het goede gesprek voor leidinggevend • 20% van de gesprekken zijn gevoerd met mdw's	• Goede gesprekken voeren met 40% van de mdw's	• Goede gesprekken voeren met 40% van de mdw's • Nieuwsbrief "Highlights" terugkoppeling gesprekken met medewerkers + Vitaliteit
vakmanschap		• SAM-coaching	• Themasessie LG Werk- en privebalans	• Themasessie LG Vitaliteit • SAM-coaching
werk- privé balans		• SAM-coaching	• Activiteiten Werk- en privebalans • SAM-coaching	• SAM-coaching
vitaliteit		• SAM-coaching	• SAM-coaching	• Activiteiten Vitaliteit • SAM-coaching