

Whitepaper: Duurzame Inzetbaarheid: **Van trend naar noodzakelijke toekomstbestendige werkcultuur**

Duurzame inzetbaarheid is meer dan een HR-trend; het is een noodzaak voor organisaties die hun medewerkers gezond, gemotiveerd en productief willen houden, zeker in deze krappe arbeidsmarkt. Maar hoe zorg je ervoor dat vitaliteit en werkplezier integraal onderdeel worden van de werkcultuur? In deze whitepaper delen onze experts Jan, Fred en Anneke naast strategische inzichten ook praktische en concrete stappen om duurzame inzetbaarheid succesvol te implementeren.



MEPD is de **essentiële partner** voor organisaties en medewerkers in de maakindustrie, gericht op waardevolle samenwerking en ontwikkeling. Wij geloven dat **medewerkers** de onderscheidende factor zijn in het succes van een organisatie. Wij maken **organisaties** en medewerkers sterker door inzicht te geven, te ontwikkelen en waardevol samen te werken. Met gevoel voor het individu: **Mensenwerk in de Maak.**

Strategische vragen

Duurzame Inzetbaarheid | Jan Rozema



Hoe zorgen we ervoor dat duurzame inzetbaarheid een integraal onderdeel wordt van onze HR-strategie?

Duurzame inzetbaarheid (DI) moet niet worden gezien als een tijdelijk project, maar als een strategisch programma dat structureel bijdraagt aan het succes van de organisatie. Door DI te koppelen aan organisatiedoelen en het te verankeren in het HR-beleid, wordt het een vanzelfsprekend onderdeel van de werkcultuur:

- Draagvlak creëren: Betrek het managementteam en de ondernemingsraad, zodat DI breed wordt gedragen en niet als losse HR-maatregel wordt gezien.
- Relevantie aantonen: Laat zien hoe DI direct bijdraagt aan werkplezier, productiviteit en kostenefficiëntie. Denk aan thema's als binden en boeien, werkbelasting, motivatie, vitaliteit en vakbekwaamheid.
- Aansluiting met HR-processen: Zorg ervoor dat DI samenhangt met bestaande HR-thema's zoals talentontwikkeling, strategische personeelsplanning en verzuimmanagement.
- Continuïteit waarborgen: Herhaal het gesprek over inzetbaarheid structureel en geef leidinggevend de taak om het onderwerp actief te agenderen. Stimuleer medewerkers om zelf verantwoordelijkheid te nemen, bijvoorbeeld door de vraag te stellen: "Wat heb jij nodig om vitaal en vakbekwaam te blijven?"

Door duurzame inzetbaarheid structureel te verankeren, wordt het een vanzelfsprekend onderdeel van de organisatiecultuur en een gedeelde verantwoordelijkheid.

Welke rol speelt vitaliteit in het verhogen van productiviteit en het behouden van medewerkers op de lange termijn?

Vitaliteit draait om energie, balans en veerkracht: Essentiële factoren voor duurzame prestaties en werkgeluk.

1 Meer energie, minder stress

Vitale medewerkers voelen zich fysiek en mentaal sterker, waardoor ze beter omgaan met werkdruk en veranderingen.

2 Hogere productiviteit

Een energieke medewerker werkt efficiënter, is creatiever en heeft een hogere mate van betrokkenheid.

3 Sterkere binding met de organisatie

Wanneer medewerkers zich goed voelen, ervaren ze meer werkplezier en zijn ze minder geneigd om van baan te wisselen.

Vitaliteit is geen luxe, maar een noodzaak voor een toekomstbestendige organisatie met gemotiveerde en productieve medewerkers.

Hoe maken we duurzame inzetbaarheid en vitaliteit relevant voor alle generaties in onze organisatie?

Duurzame inzetbaarheid is niet alleen een thema voor senior medewerkers, het is relevant voor álle generaties; elke fase in iemands carrière brengt specifieke behoeften en uitdagingen met zich mee.

1

Bewustwording creëren

Maak medewerkers duidelijk dat inzetbaarheid en vitaliteit niet vanzelfsprekend zijn en dat investeren in jezelf essentieel is, ongeacht leeftijd.

2

Levensfasegericht maatwerk bieden

Wat een starter nodig heeft, verschilt van wat een senior professional zoekt. Denk aan flexibiliteit voor jonge ouders, leertrajecten voor middengroepen en gezondheidsprogramma's voor alle leeftijden.

3

Instrumenten zichtbaar maken

Laat medewerkers zien welke ondersteuning en tools beschikbaar zijn om hen gedurende hun loopbaan vitaal en inzetbaar te houden.

Door duurzame inzetbaarheid generatieneutraal te benaderen, zorg je voor een inclusieve en toekomstgerichte aanpak.



Hoe kunnen we duurzame inzetbaarheid koppelen aan de organisatiecultuur en leiderschapstijl?

Leiderschap speelt een sleutelrol in duurzame inzetbaarheid.

1

Betrokken leiderschap

Leidinggevend en die écht in gesprek gaan met medewerkers over hun ambities, behoeften en werkplezier, stimuleren eigenaarschap en motivatie.

2

Loopbaangroei stimuleren

Vraag medewerkers waar hun kwaliteiten en ambities liggen. Zijn er taken of verantwoordelijkheden die beter passen bij hun ontwikkeling?

3

Ruimte bieden voor ontwikkeling

Bied medewerkers de mogelijkheid om zich te blijven ontwikkelen, zodat ze meegroeien met veranderingen in de organisatie en de arbeidsmarkt.

Duurzame inzetbaarheid wordt pas écht krachtig als leiderschap zich richt op het inspireren en faciliteren van medewerkers in hun groei en welzijn.

Hoe meten we het succes van onze initiatieven op het gebied van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit?

Zonder inzicht geen vooruitgang. Het meten van duurzame inzetbaarheid kan op verschillende manieren:

Medewerkerstevredenheid & betrokkenheid

Gebruik periodieke onderzoeken om te peilen hoe medewerkers hun inzetbaarheid en vitaliteit ervaren.

Verzuim- en verloopcijfers

Een daling in verzuim en verloop kan een indicatie zijn dat medewerkers gezonder en tevredener zijn.

Persoonlijke acties monitoren

Vraag medewerkers welke stappen zij het afgelopen jaar hebben genomen op het gebied van vitaliteit, loopbaanontwikkeling en werkplezier.

Exitinterviews

Analyseer de redenen waarom medewerkers vertrekken en of inzetbaarheid een rol speelt in hun beslissing.

Door gerichte metingen en analyses krijgt de organisatie inzicht in wat werkt en waar bijsturing nodig is. Door strategisch in te zetten op duurzame inzetbaarheid, bouwen we samen aan een veerkrachtige en toekomstbestendige organisatie, waarin medewerkers gezond, gemotiveerd en productief blijven.

Wil jij Duurzame Inzetbaarheid inzetten voor een toekomstbestendige werkcultuur?

Neem contact met Jan op en ontdek hoe MEPD jou kan begeleiden bij duurzame inzetbaarheid.

Jan Rozema, senior loopbaanadviseur: jan.rozema@mepd.nl of **06 20 42 06 38**

Lees meer over **Duurzame Inzetbaarheid** op onze website.

Duurzame inzetbaarheid

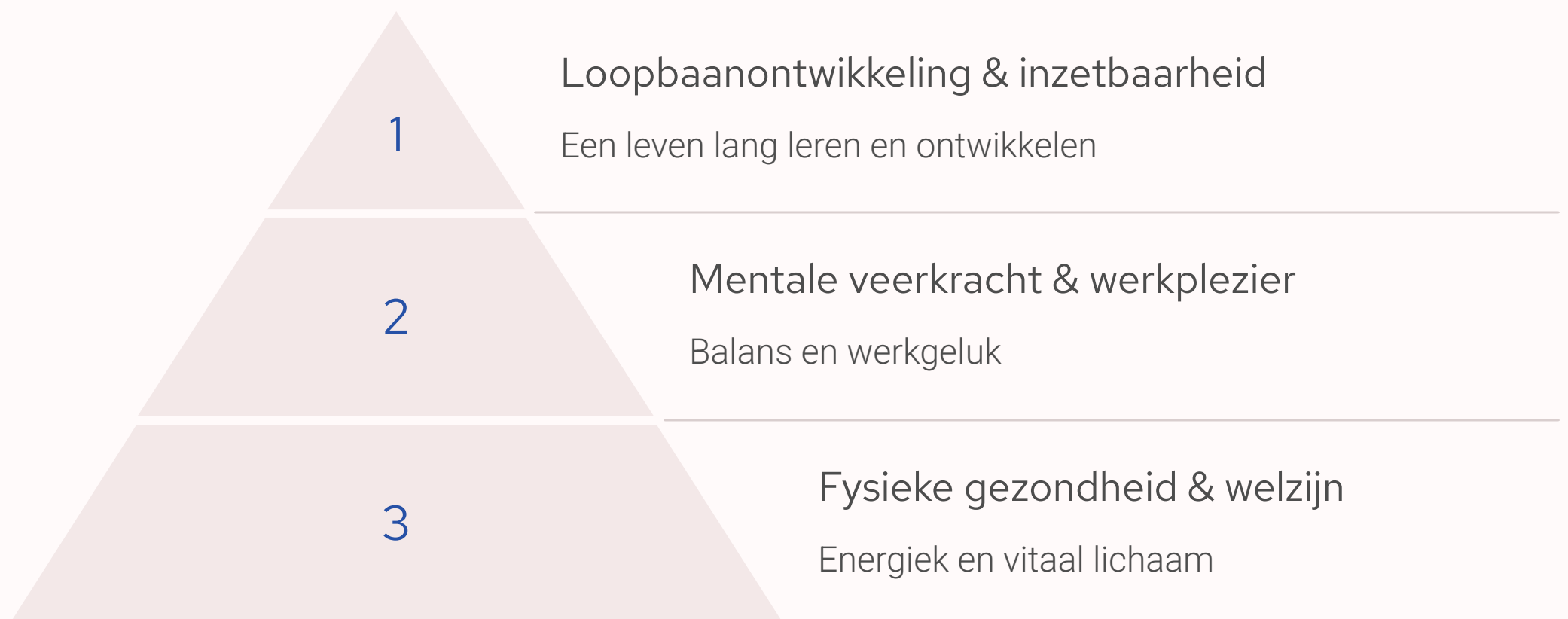
Praktische vragen | Fred van der Horst



"Samen bouwen we aan een energieke en toekomstbestendige werkomgeving".

Wat zijn de belangrijkste elementen van een effectief vitaliteits- of duurzame inzetbaarheidsprogramma?

Een succesvol programma richt zich op drie cruciale pijlers:



Fysieke gezondheid & welzijn: Een energiek en vitaal lichaam vormt de basis voor productief en plezierig werken. Denk aan voldoende beweging, gezonde voeding en een ergonomische werkplek.

Mentale veerkracht & werkplezier: Medewerkers die mentaal in balans zijn, presteren beter en ervaren meer werkgeluk. Dit vraagt om aandacht voor stressmanagement, een positieve werkcultuur en ruimte voor persoonlijke groei.

Loopbaanontwikkeling & employability: Een leven lang leren en ontwikkelen zorgt ervoor dat medewerkers wendbaar blijven in een veranderende arbeidsmarkt. Dit kan via opleidingen, coaching of strategische loopbaangesprekken.

Hoe integreren we duurzame inzetbaarheid in het dagelijks werk, zonder dat het als een extra last voelt?

Duurzame inzetbaarheid werkt het best als het een vast onderdeel is van de werkcultuur. Dit kan door:



Leidinggevenden als rolmodel

Managers die aandacht hebben voor de vitaliteit en groei van hun team, zorgen voor een werksfeer waarin medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen.



Flexibiliteit in werktijden en taken

Door medewerkers regie te geven over hun werkindeling, ontstaat meer balans tussen werk en privé, wat stress vermindert en motivatie verhoogt.



Een gezonde en veilige werkomgeving

Ergonomische werkplekken, voldoende licht en frisse lucht dragen bij aan fysiek welzijn.



Gezonde keuzes toegankelijk maken

Gezonde voeding, sportfaciliteiten of wandelvergaderingen stimuleren een actieve leefstijl zonder dat medewerkers hier extra moeite voor hoeven te doen.

Vitaliteit onderdeel maken van het werk. Door vitaliteit niet als 'extraatje', maar als integraal onderdeel van de werkwijze te zien, wordt het vanzelfsprekend en haalbaar voor iedereen.

Welke programma's of tools kunnen we aanvullend inzetten om duurzame inzetbaarheid en vitaliteit te bevorderen?

Een effectief programma combineert verschillende middelen om medewerkers fysiek en mentaal te ondersteunen:



Loopbaangesprekken op maat

Door in gesprek te gaan over loopbaanontwikkeling en werkinvulling in relatie tot levensfases, ontstaat een duurzame en motiverende werkrelatie.



Coaching en gezondheidsapps

Een combinatie van persoonlijke coaching en digitale tools helpt medewerkers om aan hun mentale en fysieke gezondheid te werken op een manier die bij hen past.



Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Dit geeft inzicht in de gezondheid en vitaliteit van medewerkers en biedt concrete adviezen om duurzaam inzetbaar te blijven.

Hoe kunnen we de werkdruk verlagen en burn-out voorkomen?

Een hoge werkdruk hoeft niet automatisch tot uitval te leiden, zolang er aandacht is voor balans en preventie:

Focus op kerntaken en efficiëntie

Heldere prioriteiten, slimme werkprocessen en een duidelijke taakverdeling helpen om onnodige werkdruk te verminderen.

Creëer een gezonde werkstructuur

Regelmatige korte pauzes, het ontmoedigen van overwerken en flexibele werktijden zorgen voor herstelmomenten en een duurzamere werkbelasting.

Ondersteuning bij werkstress

Coaching, mindfulness en stressmanagementtrainingen helpen medewerkers beter om te gaan met druk en verwachtingen.

Door duurzame inzetbaarheid op deze manier te benaderen, creëren we een werkomgeving waarin medewerkers gezond, gemotiveerd en productief blijven, nu en in de toekomst.

Wil jij Duurzame Inzetbaarheid inzetten voor een toekomstbestendige werkcultuur?

Neem contact met Fred op en ontdek hoe MEPD jou kan begeleiden bij duurzame inzetbaarheid.

Fred van der Horst, loopbaanadviseur: fred.vanderhorst@mepd.nl of **06 10 52 08 25**

Lees meer over **Duurzame Inzetbaarheid** op onze website.

Duurzame Inzetbaarheid

Anneke Graven | Menselijke vragen



Hoe omgaan met medewerkers die weerstand bieden tegen vitaliteits- of inzetbaarheidsprogramma's?

Weerstand tegen verandering, vooral als het gaat om verplicht gestelde programma's, is een natuurlijk gegeven. Bij MEPD erkennen we deze weerstand en maken we het bespreekbaar. Dit doen we op de volgende manieren:

1 Erkenning en bespreekbaarheid

We geven ruimte om de weerstand te uiten en deze openlijk te bespreken.

2 Gesprekken aangaan

We leggen het belang van deelname uit en gaan het gesprek aan om medewerkers te betrekken.

3 Creëren van betrokkenheid

Medewerkers ontdekken vaak pas later de waarde die ze uit het programma kunnen halen, daarom zorgen we ervoor dat dit proces duidelijk en inzichtelijk is.

4 Positieve dynamiek

We stimuleren een leerzame en waardevolle ervaring door samen de programma's inhoud te geven.

Hoe stimuleren wij medewerkers om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid?

Onze aanpak is afgestemd op de behoeften en belevingswereld van medewerkers, wat hun actieve betrokkenheid vergroot. Dit doen we door:



Praktische en toegankelijke programma's

We maken programma's praktisch en relevant, zodat de drempel verlaagd wordt.



Individuele gesprekken

We bieden persoonlijke adviesgesprekken aan om dieper in te gaan op specifieke vraagstukken.



Bewustwording vergroten

Door medewerkers eerder te betrekken, helpen we ze bewust na te denken over duurzame inzetbaarheid, vóór dat klachten zich aandienen.

Hoe zorgen wij ervoor dat medewerkers zich gesteund voelen in hun welzijn, zowel op fysiek als mentaal vlak?

Er is oprechte aandacht voor welzijn de basis voor een cultuur van vertrouwen en betrokkenheid. We realiseren dit door:

Laagdrempelige ondersteuning

Naast werkprestaties kijken we ook naar het bredere welzijn van medewerkers.

Signaleren van kleine signalen

We letten niet alleen op wat er wordt gezegd, maar ook op lichaamstaal om tijdig in te spelen op behoeften.

Cultuur van vertrouwen

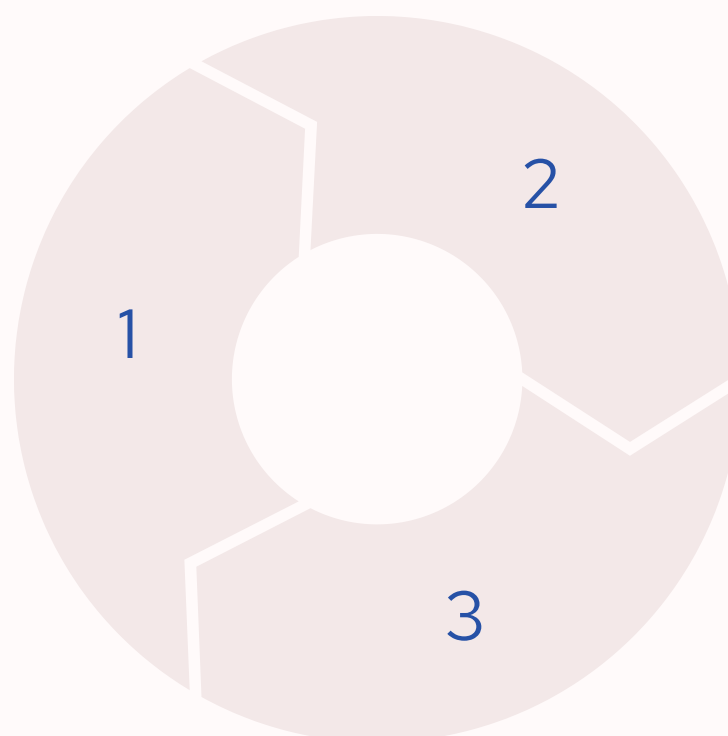
We creëren een omgeving waarin medewerkers zich gesteund voelen en zich vrij voelen om welzijnsproblemen aan te kaarten.

Hoe creëren wij een cultuur waarin medewerkers zich veilig voelen om stress of gezondheidsproblemen te bespreken?

Een open en veilige cultuur begint bij het goede voorbeeld. We doen dat zo:

Kwetsbaarheid tonen

Leidinggevenden en collega's durven zich kwetsbaar op te stellen, zodat medewerkers zich veiliger voelen om te praten.



Vertrouwen

We zorgen ervoor dat medewerkers weten dat hun verhaal serieus wordt genomen en dat openheid geen negatieve consequenties heeft.

Oordeelloos luisteren

We luisteren zonder oordeel en zoeken samen naar oplossingen om welzijns-issues bespreekbaar te maken.

Hoe ondersteunen wij medewerkers die hun werk niet meer kunnen doen door fysieke of mentale klachten, maar wel duurzaam inzetbaar willen blijven in een andere rol?

We kijken we altijd naar mogelijkheden in plaats van beperkingen. Dit doen we door:



"Duurzame inzetbaarheid is een proces, geen eenmalige actie."

Wil jij Duurzame Inzetbaarheid inzetten voor een toekomstbestendige werkcultuur?

Neem contact met Anneke op en ontdek hoe MEPD jou kan begeleiden bij duurzame inzetbaarheid.

Anneke Graven, loopbaanadviseur: anneke.graven@mepd.nl of **06 38 91 51 21**

Lees meer over **Duurzame Inzetbaarheid** op onze website.

Conclusie whitepaper

Duurzame inzetbaarheid vraagt om een strategische, praktische en bovenal menselijke benadering. Door vitaliteit, mentale veerkracht en loopbaanontwikkeling te integreren in de bedrijfscultuur, wordt het geen extra taak, maar een vanzelfsprekend onderdeel van het werk. HR-afdelingen die dit actief faciliteren, creëren niet alleen een gezondere werkomgeving, maar ook een toekomstbestendige organisatie waarin medewerkers met energie en plezier hun werk doen.

Wil je weten hoe jouw organisatie een duurzaam inzetbaarheidsprogramma op maat kan opzetten? Neem contact met ons op en ontdek de mogelijkheden!

Vragen of meer weten?

Hoe jij dit programma kun inzetten binnen jouw organisatie? In contact komen, is zo geregeld!

Anneke Graven, loopbaanadviseur: anneke.graven@mepd.nl of **06 38 91 51 21**

Fred van der Horst, loopbaanadviseur: fred.vanderhorst@mepd.nl of **06 10 52 08 25**

Jan Rozema, senior loopbaanadviseur: jan.rozema@mepd.nl of **06 20 42 06 38**

Algemeen: info@mepd.nl of 074 3 255 66 66

Deze whitepaper is met veel zorg samengesteld, maart 2025



MEPD is de **essentiële partner** voor organisaties en medewerkers in de maakindustrie, gericht op waardevolle samenwerking en ontwikkeling. Wij geloven dat **medewerkers** de onderscheidende factor zijn in het succes van een **organisatie**. Wij maken organisaties en medewerkers sterker door inzicht te geven, te ontwikkelen en waardevol samen te werken. Met gevoel voor het individu:

Mensenwerk in de Maak.

www.mepd.nl