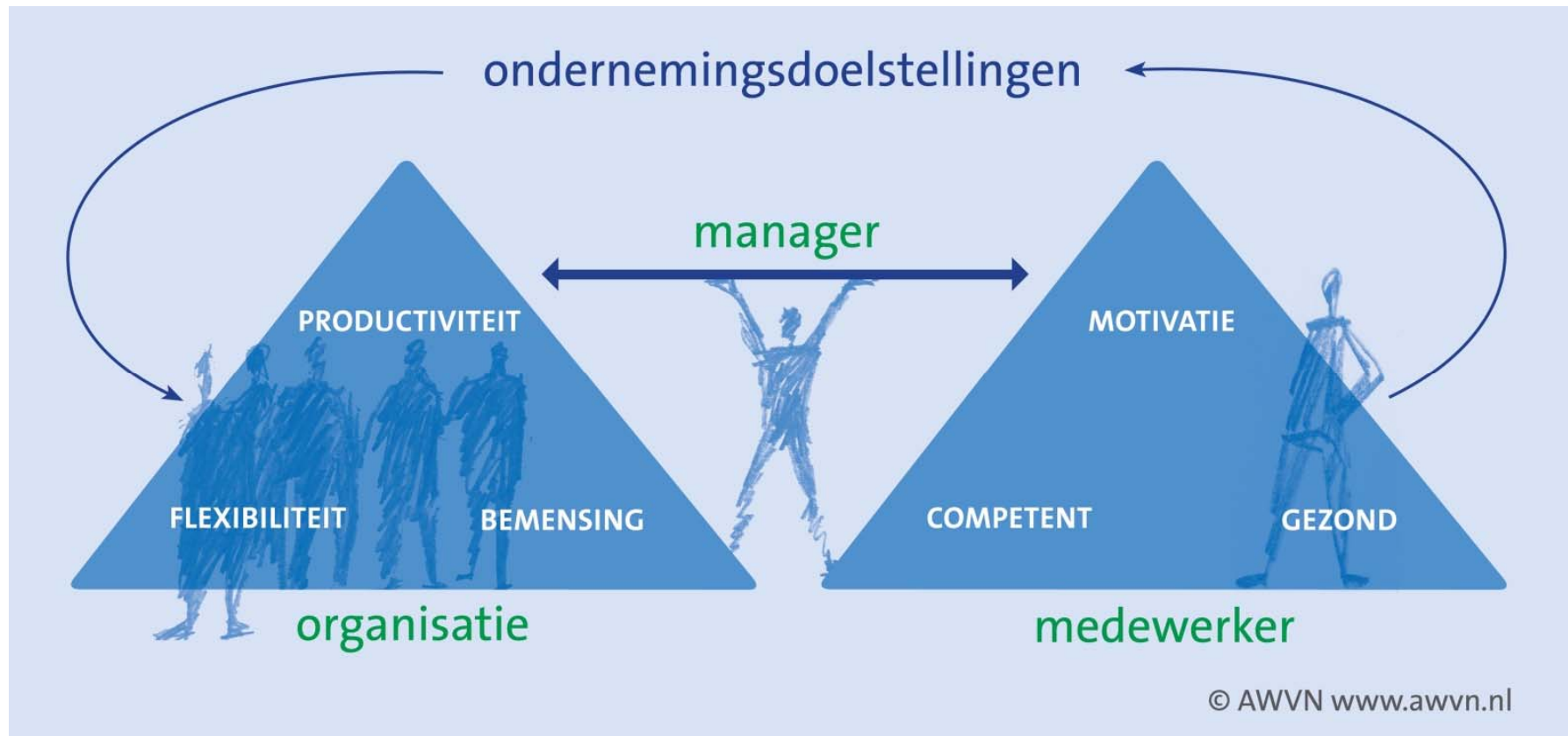




Duurzame inzetbaarheid visie AWWN

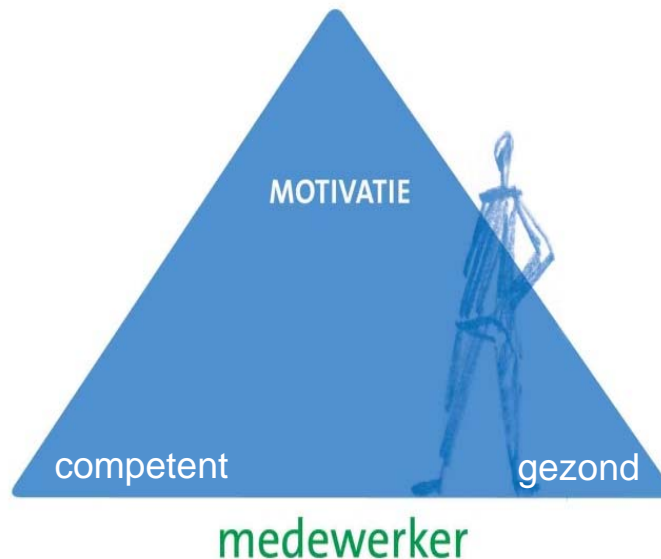


Bereiken en behouden van een vitale organisatie met vitale medewerkers



Duurzame inzetbaar zijn vereist kunnen én willen

- opleidingen
- nieuwe taken
- mobiliteit



- werk zelf motiveert
- regelruimte in het werk
- goede relaties met lg
- rechtvaardige beloning
- werk-privé in balans
- betrokkenheid bij organisatie

- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidstijden
- leefstijl

- *DI vraagt bredere focus dan alleen 'oudere' medewerkers*
- *Van 'oud is ontzien' naar stimuleren/faciliteren van behoud van inzetbaarheid*
- *Van collectieve maatregelen naar ruimte voor individuele benadering*
- *DI faciliteren en stimuleren => de medewerker is ook zelf aan zet*
- *DI onderdeel van HR-beleid. CAO-afspraken dragen bij aan dit beleid*
- *DI = duurzaam meedoen = ook inclusief werkgeverschap*



- *Ruimte voor individuele keuzes in;*
 - *Opleiding en ontwikkeling => PKB's*
 - *Werken aan vitaliteit*
 - *Verlof (mantelzorg) en werktijden*
 - *Belonen (ook demotie is bespreekbaar)*
- *Van topdown cao-afspraken maken naar dialoog en betrokkenheid medewerkers*





Leden AWWN, stand van zaken

- *DI in ledenenquête 2015, thema no1*
- *77% cao's tenminste één afspraak over DI*
- *47% cao's afspraak over doelgroepenbeleid*
- *Eén op de 3 cao's meer flexibiliteit voor wg's én voor wn's*
- *Toename budgetafspraken DI => ontwikkeling, verlof, vitaliteit, tijd of geld.*
- *Toename afspraken over opleiding en ontwikkeling*
- *DI-beleid vooral onderdeel van HR strategie. Behoefte aan cao die past bij beleid.*