

WHITEPAPER

Zijn jouw medewerkers al duurzaam inzetbaar?

Werken aan een toekomstbestendige organisatie



Duurzaam inzetbaar personeel door een **online academy**

Bij veel organisaties staat duurzame inzetbaarheid al een aantal jaar op de strategische agenda, maar de stap naar de praktijk - waarin dingen structureel anders georganiseerd worden - blijkt lastig of is nog te beperkt. Zo ligt de nadruk vaak op opleidingen of loopbaanadvies, soms in combinatie met een programma die het werkgeluk of de vitaliteit moet stimuleren. Positief is dat er zeker heel wat trainingen en cursussen worden gevolgd, maar meestal zijn die gericht op de huidige functie van iemand, ook als deze op de lange (of korte) termijn onhoudbaar is. Dat is niet the way to go als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Het is verleidelijk om alles uit de kast te halen om je personeel bij je te willen houden, zeker met de personeelstekorten in de huidige tijd. Maar juist de mobiliteit (kunnen doorstromen naar een andere functie bij dezelfde of een andere werkgever) is van groot belang voor werkgevers en toekomstige functies.



In deze whitepaper

tonen we het belang van duurzaam inzetbare medewerkers & laten we je zien hoe een online academy kan bijdragen aan een toekomstbestendige organisatie. De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Wat is duurzame inzetbaarheid?
- Waarom is duurzame inzetbaarheid interessant?
- De voordelen van duurzame inzetbaarheid voor:
werkgevers, werknemers en de maatschappij
- Hoe draagt een online academy hieraan bij?
- Road to duurzame inzetbaarheid
- Een tof voorbeeld

Wat is duurzame inzetbaarheid?

De sociaal-economische raad (SER) omschrijft duurzame inzetbaarheid als volgt:

Duurzame inzetbaarheid is het tot hun pensioen inzetbaar houden van mensen op de arbeidsmarkt. Met het stimuleren van een positieve leercultuur beschikken werkenden over de juiste kennis en kunnen ze inspelen op veranderingen binnen de organisatie, arbeidsmarkt en hun carrière. Door rekening te houden met specifieke wensen en omstandigheden zijn werknemers bovendien gezonder, productiever en gemotiveerder om hun werk te doen.

Bij de AWWN, de grootste werkvereniging van Nederland en goed voor zo'n ruim 5 miljoen medewerkers, is halverwege 2021 een onderzoek gedaan naar de cao afspraken die iets zeggen over duurzame inzetbaarheid. Ze komen daarin de volgende trends tegen:

- Veel afspraken over duurzame inzetbaarheid zijn gekoppeld aan ouderen en zwaar werk
- In 1 op de 5 cao's zijn afspraken over ontwikkeling, er worden meer afspraken gemaakt over loopbaanscans en mobiliteit
- Steeds meer afspraken worden gemaakt op het gebied van vitaliteit, gezondheid en werk-privébalans



De cijfers

45%

van de cao's uit 2021 bevat nieuwe afspraken over duurzame inzetbaarheid in het algemeen, waarvan 12% bestaat uit afspraken over de RVU-regeling voor vervroegde uittreding.

20%

van de cao's dit jaar gaan over scholing en ontwikkeling in brede zin. In 10% van de cao's zijn afspraken over persoonlijke ontwikkel budgetten opgenomen.

20%

van de cao's bevat afspraken over gezondheid (vaak in relatie tot roosters) en in 10% gaat het over vitaliteit.

BRON: WERKGEVERSORGANISATIE AWWN: CAO-OVERLEG 2021: HOE STAAT HET MET DUURZAME INZETBAARHEID?

Waarom is duurzame inzetbaarheid interessant?

Duurzame inzetbaarheid is interessant voor werkgevers en werknemers en kan bovendien veel maatschappelijke problemen die momenteel spelen (grotendeels) verhelpen. Zo hebben we nu te maken met een verhoogde pensioenleeftijd: mensen werken steeds langer door, echter kan dit niet altijd in dezelfde functie. Daarnaast is er een krapte op de arbeidsmarkt in belangrijke sectoren, bijvoorbeeld in de bouw, waardoor ook het woningtekort steeds groter wordt.

We hebben alle voordelen van duurzaam inzetbare medewerkers voor je op een rijtje gezet:

Voordelen werkgevers

- Hogere arbeidsproductiviteit
- Gemotiveerde en betrokken medewerkers
- Gezonde en wendbare organisatie
- Hoger kennisniveau van medewerkers
- Minder ziekteverzuim en vervangend personeel nodig
- Minder kosten aan ziek personeel
- Minder verloop personeel
- Betere werksfeer

Voordelen werknemers

- Betere fysieke en mentale gezondheid
- Minder kans op ongevallen of blessures
- Gelukkiger en beter bestand tegen stress
- Meer werkplezier en betrokkenheid bij de organisatie
- Meer mogelijkheden op de arbeidsmarkt
- Meer werk- en inkomenszekerheid
- Meer vaardigheden

Voordelen maatschappij

- Gezondere samenleving
- Minder werklozen
- Minder tekorten op de arbeidsmarkt
- Minder mismatch op de arbeidsmarkt
- Minder sociale ongelijkheid
- Meer economische groei en welvaart
- Minder druk op kosten voor pensioen, zorg en sociale zekerheid

De online academy als motor van een succesformule

Een online academy draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van je personeel. Hoe zit dat? Om te beginnen is het belangrijk een beeld te schetsen van de online academy die met de formule hieronder bedoeld wordt. We hebben het dan over een leerplatform die online en voor iedere medewerker toegankelijk is. Het is een plek die in verbinding staat met de organisatie, waar opgedane kennis een direct verband heeft met de dagelijkse praktijk en deze ook toegepast kan worden op de werkvloer. Daarnaast is er een juiste synergie met de offline activiteiten die rondom leren en ontwikkelen georganiseerd worden. De online academy is altijd in ontwikkeling en groeit mee met de medewerkers en de organisatie. Het is een hotspot die op het juiste moment de juiste ontwikkeling biedt. Een online cursus die wordt ingekocht, of een jaarlijkse boost voor skills of talentontwikkeling van je personeel vallen daar dus niet onder. Je bereikt de grootste impact met de online academy als deze doelgericht wordt ingezet en dit reikt tot aan de strategische agenda van het management team. Vaak zie je dit in lerende organisaties terug als een LMS (learning management systeem).

Impact Online Academy





De formules uitgelegd

Met de online academy heb je direct invloed op de kennisontwikkeling, het verandervermogen en het werkgeluk van je medewerkers. We leggen deze begrippen verder uit.

Kennisontwikkeling

Kennisontwikkeling is misschien de meest voor de hand liggende factor, maar ook de belangrijkste als het gaat om lerende organisaties. Het beste middel dat je kunt inzetten om nieuwe kennis tot je te nemen, kennis te behouden en vooral om kennis te delen met anderen is de [online academy](#). Op zo'n leerplatform is de kennis altijd benaderbaar en, mits goed onderhouden, altijd up-to-date. Onmisbaar in deze tijd.

Verandervermogen

Het **verandervermogen** van een organisatie neemt met een online academy met 24% toe. Verandervermogen is de mate waarin groepen mensen binnen een onderneming bereid en in staat zijn om ambities en voornemens daadwerkelijk te implementeren. Hier komen dus onder andere motivatie en uiteenlopende vaardigheden en houdingen bij kijken, die goed onderhouden kunnen worden in een online academy. Een gemotiveerde medewerker is eerder bereid en in staat om mee te veranderen.

Werkgeluk

Werkgeluk wordt voornamelijk gevoed door zingeving en de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling. Een opleidingsbudget wordt tegenwoordig ook beter gewaardeerd dan een hoger salaris. De online academy is natuurlijk volledig gericht op de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en bereikt daarmee een 18% hogere medewerkerstevredenheid.

Wat levert het op?

Daarmee komen we meteen bij de uitkomst van de formule. Een online academy waarin continue kennisontwikkeling plaatsvindt, zorgt voor behoud en hogere productiviteit van personeel, hogere klanttevredenheid en daar waar het vaak om draait: een hogere omzet.

✓ Behoud van personeel

Behoud van personeel is met een overspannen arbeidsmarkt een grote uitdaging voor veel bedrijven. Continue kennisontwikkeling zorgt voor een vermindering van het personeelsverloop van 7%. Een medewerker die de tijd en ruimte krijgt om zichzelf te ontwikkelen, is loyaler en zal minder snel naar de concurrent overstappen. Daarnaast is een online academy heel goed om generatieleren binnen je organisatie te stimuleren.

✓ Hogere productiviteit

Hogere productiviteit van maar liefst 37% is nog een uitkomst die je direct terugziet wanneer je medewerkers werken aan hun kennisontwikkeling in een online academy. Dit rekenvoorbeeld laat goed zien wat je daarmee wint: Stel dat een medewerker een halve dag (4 uur) per week investeert in het verder ontwikkelen van zijn kennis. Als de productiviteit van deze medewerker daardoor stijgt met 37%, betekent dit dat hij het werk dat hij voorheen in 40 uur deed, nu in 33 uur kan doen (want $40 \times 100 / 137 = 33$ plus de 4 uur die hij besteedt aan kennisontwikkeling). Dat is een pure tijdwinst van 7 uur per week waarin je slimmer en efficiënter aan het werk bent.

✓ Hogere klanttevredenheid

Hogere klanttevredenheid is een direct vervolg op al het bovenstaande. Hoe beter je je werk kunt uitvoeren en kunt voorzien in de behoeften van de klant, hoe blijer de klant.

✓ Hogere omzet

Hogere omzet is vervolgens de simpele optelsom die we kunnen maken. Wie immers efficiënter werkt, meer kennis vergaart, kan inspelen op veranderingen en gelukkige medewerkers heeft, kan direct rekenen op 10% meer omzet, zo blijkt uit onderzoek.*

*BRON: TOWARDS MATURITY: UNLOCKING POTENTIAL: RELEASING THE POTENTIAL OF THE BUSINESS AND ITS PEOPLE THROUGH LEARNING, NOVEMBER 2016.



Hoe draagt een online academy bij aan duurzame inzetbaarheid?

‘Duurzaam’ is op veel HR-afdelingen het toverwoord. Waarom draagt een online academy bij aan de duurzame inzetbaarheid van je personeel? Dit zijn de 5 belangrijkste redenen:

1.

Technische ontwikkelingen zoals digitalisering en robotisering zorgen ervoor dat er steeds sneller kennis nodig is om die processen te kunnen doorlopen en dit vindt niet alleen plaats op de IT afdeling van een organisatie! Door de pandemie komt dit ook nog eens in een stroomversnelling en hangt er veel af van de kennis en kunde op de werkvloer. Met een online academy bereik je in een klik de hele organisatie.

2.

Upskilling, reskilling en de skillsgap. Met upskilling wordt het aanleren van nieuwe relevante vaardigheden bedoeld als toevoeging aan je huidige skillset. Ook wel bekend als bijscholing. Organisaties moeten dit eigenlijk zien als een gezonde ‘gewoonte’ die alle medewerkers moet onderhouden. Met reskilling wordt omscholing bedoeld: je bestaande vaardigheden zijn niet meer relevant, waardoor het noodzakelijk is om bestaande skills te vervangen door nieuwe vaardigheden. Het belang hiervan neemt de laatste jaren steeds meer toe. En we worden ook steeds vaker geconfronteerd met een skillsgap. Het onderwijs kan het tempo van snelle

ontwikkelingen niet aan – we leiden de nieuwe generatie op voor banen die we nu nog niet kennen - en daardoor ontstaat er een gat tussen skills die onderwezen zijn en wat op korte termijn nodig is aan skills. Dit gat moet dus tijdens de loopbaan gedicht worden en kan heel goed via een online academy.

3.

Doordat een online academy digitaal aanpasbaar is, blijft je intellectueel kapitaal up-to-date. Zo hebben je medewerkers altijd toegang tot (het eigen maken van) de laatste ontwikkelingen en is het niet nodig daar externen voor in te huren.

4.

Gezond en gemotiveerd personeel blijft langer inzetbaar en houd je ziekteverzuim laag. Met een online academy kom je tegemoet aan de behoefte van persoonlijke ontwikkeling en draag je bij aan het werkgeluk van je personeel. Het maakt daarbij niet eens uit wat voor content je aanbiedt – het mag zelfs iets zijn wat helemaal niet met een bepaalde functie, organisatie of branche te maken heeft – als die mogelijkheid tot leren er maar is.

5.

De loopbaan bestaat uit verschillende fases en omdat we langer door kunnen werken als we vitaal zijn, wordt de looptijd van die loopbaan ook steeds langer. Met tot gevolg dat er meer kennis en kunde nodig is om in elke fase van je carrière het best mogelijke resultaat te halen.

Road to duurzame inzetbaarheid

Overstappen naar een (nieuw) online leerplatform kan spannend zijn. Om te zorgen dat de implementatie soepel verloopt is het goed om te weten wat er allemaal komt kijken bij de aanschaf, implementatie en lancering van een online academy. Uiteraard zullen onze customer success managers je ook bijstaan in dit hele traject. Hubper heeft hiervoor ook een [implementatie guide](#) ontwikkeld wat in het kort bestaat uit het volgende stappenplan.

STAP 1

Draagvlak

Als je een online academy lanceert of overstapt op een nieuw online leersysteem, helpt het als je zoveel mogelijk mensen in de organisatie enthousiast maakt over het nieuwe platform. In de volledige implementatie guide bespreken we tips en middelen die je kunt inzetten om van de lancering en communicatie van de academy een succes te maken.

STAP 2

Content

Zonder content geen online academy. We leggen uit hoe je je leeractiviteiten kunt laten aansluiten bij de doelgroep, hoe je goede trainingen maakt, integreert en tot slot publiceert.

STAP 3

Integratie

De laatste gaat over een soepele integratie in het IT landschap. Uiteindelijk wil je straks een online academy waarin processen op het gebied van ontwikkeling in je organisatie automatisch geregeld worden en op elkaar afgestemd zijn. Dit vraagt het nodige denkwerk vooraf. Hier helpen we je graag bij!

Gemiddeld duurt het proces - van oriëntatie op een platform, tot het maken van content en uiteindelijk de lancering van een online academy - zo'n zes maanden. Wanneer je al een keuze voor een leersysteem hebt gemaakt, duurt het ongeveer drie maanden om live te gaan met je academy.

Een voorbeeld uit de praktijk

Visie van vastgoedbedrijf Groothuis Bouwgroep:

“We moeten goed zorgen voor de wereld waarin we leven. Daarom realiseren we toekomstbestendige vastgoedoplossingen voor nu én voor later. Naast dat we willen bijdragen aan een duurzame leefomgeving, streven we ook naar duurzaam inzetbare medewerkers.”

Dit doen ze onder andere met de Groothuis Academie. Medewerkers hebben in de Groothuis Academie alle ruimte & vrijheid om aan de slag te gaan met de eigen ontwikkeling, of dat nu gaat om bouwspecifieke vaardigheden of vaardigheden die medewerkers willen leren naast hun werk. Daarnaast gelooft Groothuis Bouwgroep niet in het verplicht stellen van trainingen, om daadwerkelijk kennis tot je te nemen en gedrag te veranderen moet de motivatie uit de medewerker zelf komen.

Je leest meer over de duurzame aanpak van Groothuis Bouwgroep in deze [klantcase](#).

Hubper heeft Groothuis Bouwgroep geholpen bij het slim inrichten van de online academy, zodat het duurzame inzetbare medewerkers oplevert. Dit kunnen we ook voor jouw organisatie doen!

Denk hierbij aan een academy met:

- Een toffe lancering - alle medewerkers hebben het erover ([voorbeeld lancering](#))
- Een blended-learning mix - zo betrek je online en offline met elkaar
- Eigen ambassadeurs - van je collega's moet je het tenslotte hebben
- Inspirerend aanbod - trainingen op maat en integraties met bestaande content
- Extra aandacht voor softskills - kans om te ontwikkelen buiten de vaardigheden die nodig zijn voor de huidige functie

Bronnen

1. *Towards Maturity: Unlocking Potential: Releasing the potential of the business and its people through learning*, november 2016
2. *Bersin by Deloitte: High-Impact Learning Culture: The best 40 practices for creating an empowered enterprise*, juni 2010
3. *Online leren... Dat is wat we willen*. GoodHabitZ, 2016
4. *The Digital Talent Gap: Are Companies Doing Enough?* Capgemini, LinkedIn, 2017
5. *Cao-overleg 2021: hoe staat het met duurzame inzetbaarheid?*
Werkgeversorganisatie AWWN.
6. *Duurzame inzetbaarheid werknemers; geslacht en leeftijd*. CBS, 2022
7. *Duurzame inzetbaarheid: zo realiseer je het*. SER, 2022

Wil je ook werken aan de duurzame inzetbaarheid van je personeel?

Hubper denkt graag met je mee!

Samen kijken we wat jouw organisatie nu al doet om duurzame inzetbaarheid van het personeel te vergroten. We bespreken uitgebreid de opties van een online academy en kijken op maat wat er mogelijk is in jouw organisatie. Zo werken we samen aan een gezondere arbeidsmarkt en gelukkige werknemers.

NEEM CONTACT OP

Hubper HQ
Arsenaalgas 8c
6511 PE Nijmegen
Nederland

hello@hubper.co
085 130 2698

