

HOE STERK STA JIJ ALS WERKGEVER?

STERK WERKGEVERSCHAP

Het antwoord op de uitdagingen
'tekorten' en 'duurzame inzetbaarheid'

DOOR CAROLIEN VAN BLITTERSWIJK,
PROGRAMMAMANAGER STERK WERKGEVERSCHAP FME

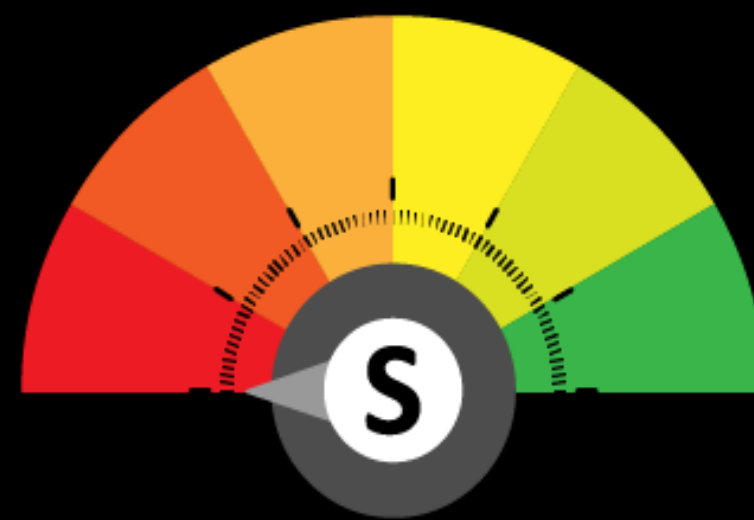


DE DIALOOG VORMT DE BASIS

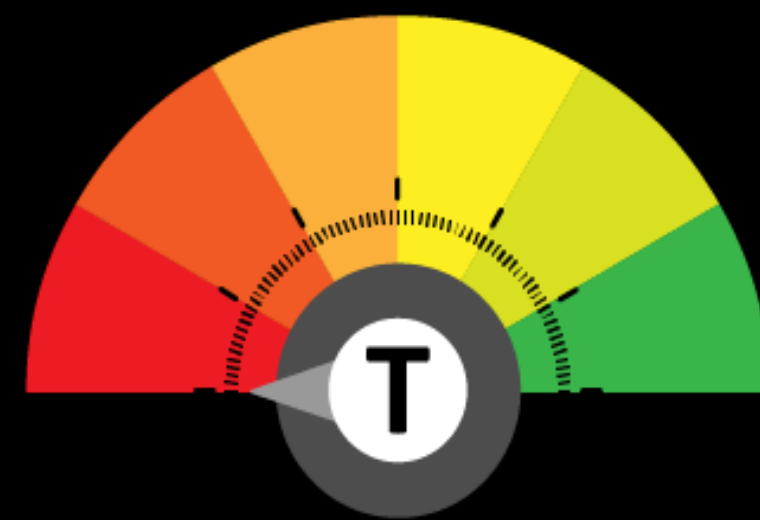
DRAAI AAN DE KNOPPEN VAN **STERK WERKGEVERSCHAP**



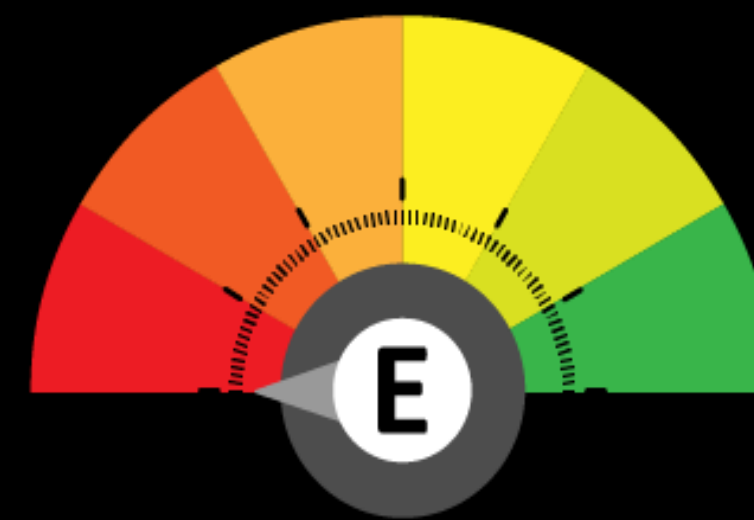
DIALOOG



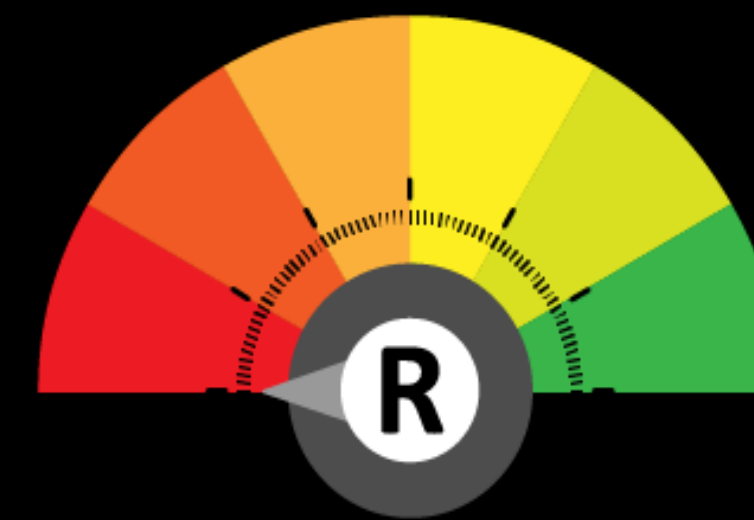
SAMENWERKING



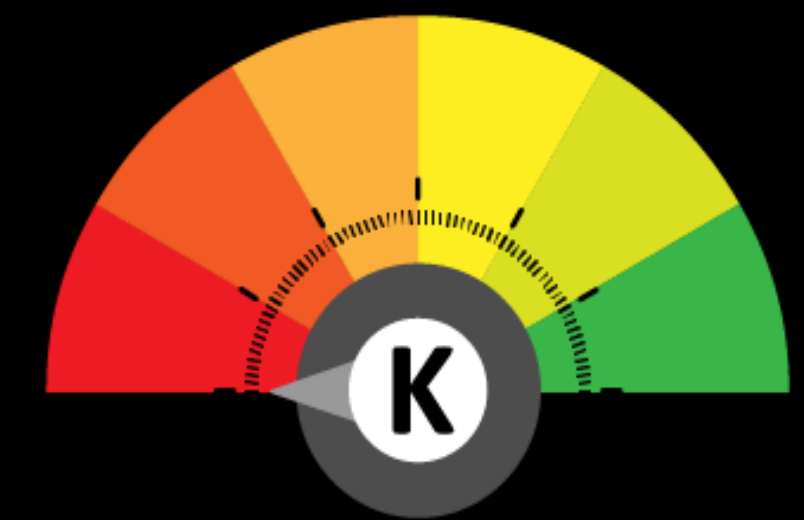
TALENTONTWIKKELING



ERKENNING



RUIMTE



KRACHT

VOORDAT JE GAAT DRAAIEN WAT ONDERZOEK PER 'KNOP'

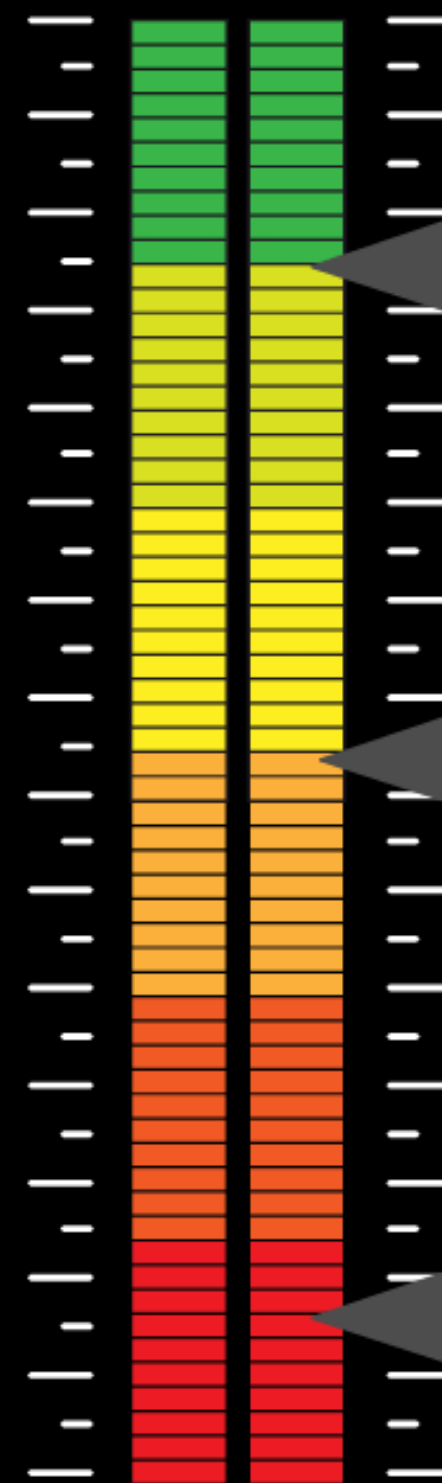
BRONNEN ONDERZOEK

- Data TNO uit de NEA eind 2020 (Nationale Enquête Arbeids-omstandigheden), 2700 respondenten in onze sector
- 'Wat jongeren écht willen van werkgevers in de techniek' (2017, Dr. S. Corporaal)
- Technici: mobiel en toch honkvast: uitstroom van technici vergeleken met andere sectoren' (2013, Berhout E., Bisschop P. & Volkerink M)

SAMENWERKING



RESEARCH



Collegialiteit. Medewerkers tevreden over belangstelling onderling en leidinggevenden respectvol.

Inclusie. Medewerkers van niet-Nederlandse herkomst en vrouwen scoren op diverse gebieden minder positief. Jongeren missen soms aansluiting door generatiekloof.

Ongewenst gedrag. Pesten en intimidatie en voor vrouwen ook ongewenste seksuele aandacht.

DIALOOG

(over communicatie, samenwerking etc.)



Diversiteit & Inclusie (toolkit)



Leiderschap (voorbeeldgedrag, veiligheid borgen, kwetsbaar durven zijn, vertrouwen tonen)



Medezeggenschap (in investeren, laten zien dat je het belangrijk vindt)

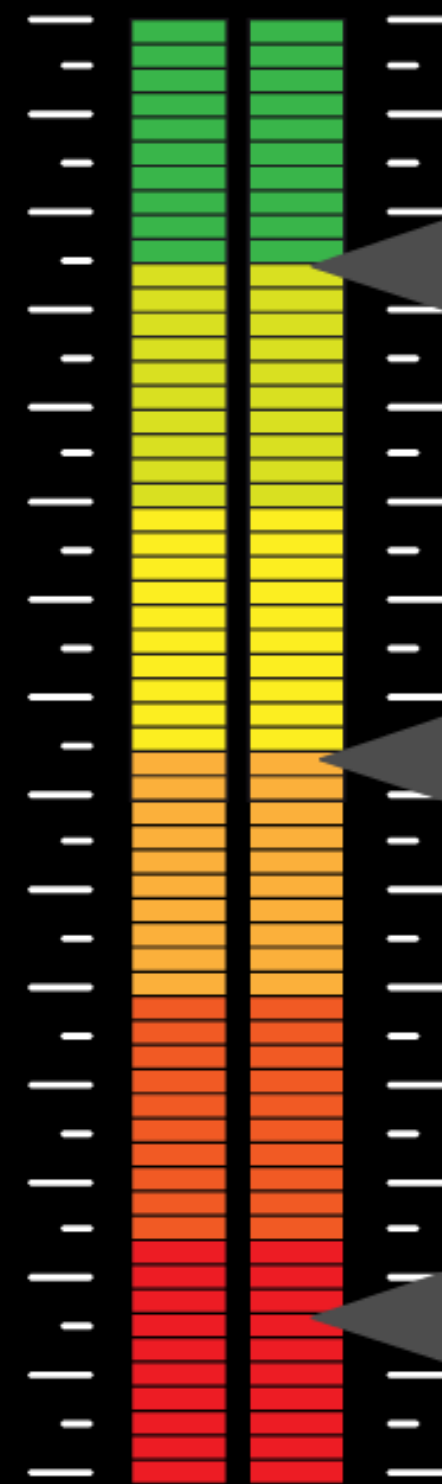


Relaties onderling (teamcoaching, aanspreken, veiligheid, vertrouwenspersoon)

TALENTONTWIKKELING



RESEARCH



Veel 'on the job' ontwikkeling en hoge investeringen in opleiden in het algemeen. Medewerkers zijn dan ook tevreden over opleidingsmogelijkheden.

Lage arbeidsmobiliteit: zowel intern als extern de organisatie. Nummer 2 reden uitstroom sector: gebrek aan carrièreperspectief! Ruim ¼ rapporteert onbenut potentieel.

Leidinggevenden stimuleren ontwikkeling onvoldoende. Met name bij VMBO, ouderen en niet-Nederlands. Veel medewerkers geven ook aan dat het niet nodig is en goed presteren.

DIALOOG

(o.a. feedback of feedforward, toekomst van werk, nieuwe/moeilijke taken etc.)

auping



Ruimte (tijd/budget/experimenteren)



Zicht op taken & skills van de toekomst (SPP)



Opleiden: alle vormen

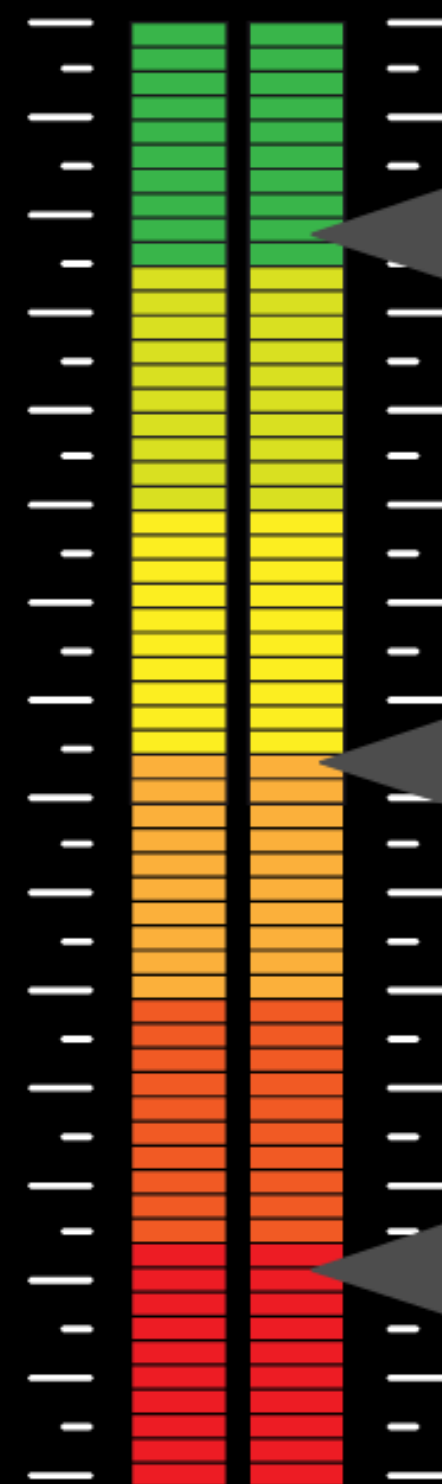


Coaching

ERKENNING



RESEARCH



Opvallend tevreden over arbeidsvoorwaarden

Significant meer conflicten in onze sector, vooral in het MKB.

Sociale steun en oog voor welzijn door leidinggevenden scoort onvoldoende. Wel positief: medewerkers voelen zich gehoord.

DIALOOG

(bv. om maatwerk-afspraken te onderzoeken)



Ruimte (tijd/budget/experimenteren)



Beloning (cao, maatwerkmogelijkheden)

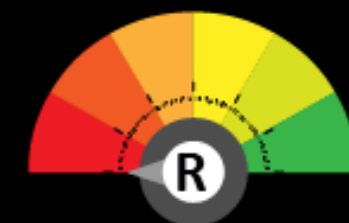


Functiewaardering (systematiek)

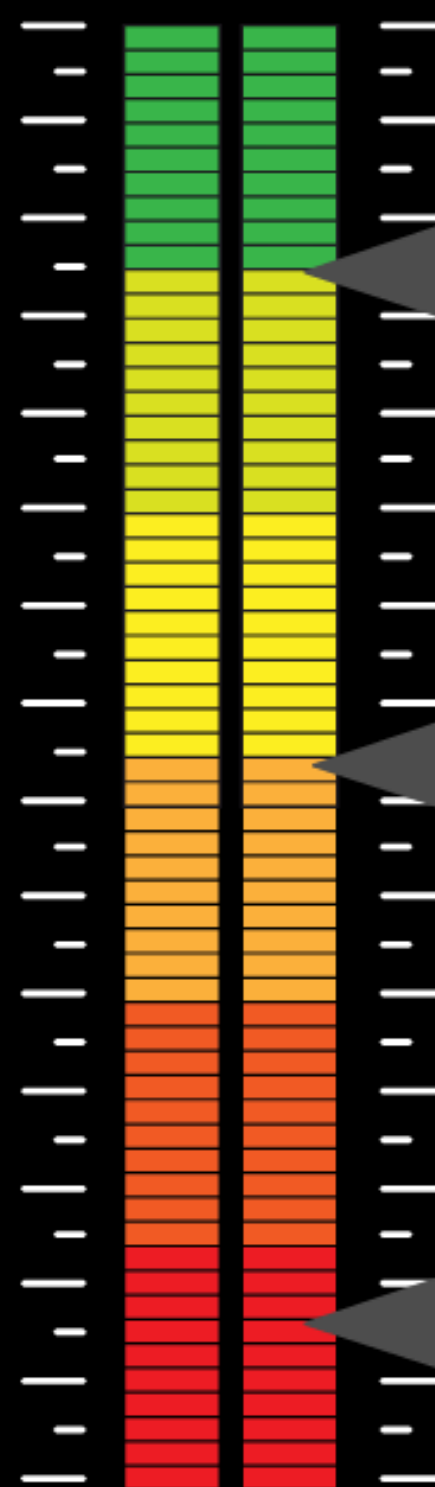


Waardering in gevoel: complimenten, delen successen etc.

RUIMTE



RESEARCH



Autonomie in onze sector significant hoger, alleen groepen VMBO, niet-Nederlands en jongeren blijven achter

De taken zijn over het algemeen gevarieerd, bij VMBO en jongeren wel meer variatie wenselijk

Nummer 1 reden uitstroom sector: gebrek aan invloed op werktijden/rooster

DIALOOG

(over maatwerk, helderheid kaders, taken en ideeën)



Taakvariatie, verbreden inzetbaarheid en jobcarving (potentieel aanboren, maatwerk bij ouder worden)



Werktijden, roosters, minder werken en hybride werken



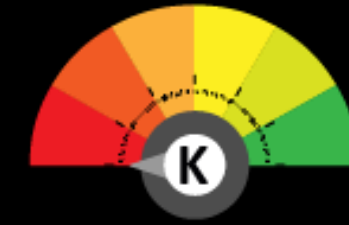
Structuur zo plat mogelijk



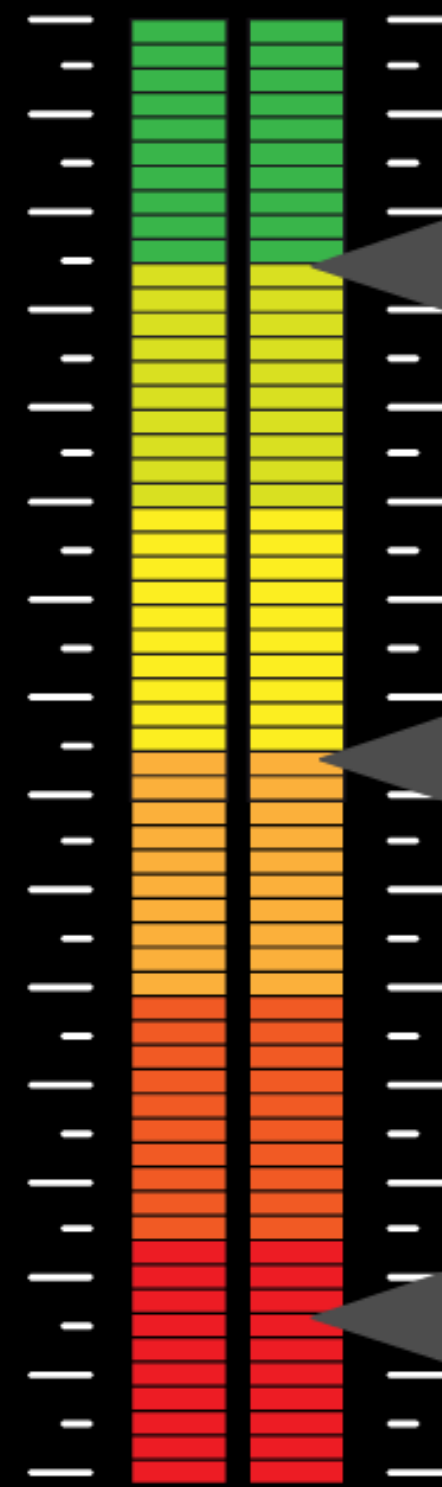
Autonomie (veel regelmogelijkheden op laagste niveau ook, invloed op inrichting, tempo, volgorde, uitvoering etc.)

vanSchijndel  metaal

KRACHT



RESEARCH



Werkdruk nog redelijk in onze sector. Snelheid, hoeveelheid, extra hard werken en emotionele belasting gaat goed. Wel hogere moeilijkheidsgraad, vereiste aandacht en intensief nadenken.

Fysieke belasting toont gunstige trend, maar nog steeds hoog. Met name veroorzaakt door lawaai, trillingen en ongemakkelijke houdingen. Dit geldt ook voor gevaarlijk werk.

Werkvermogen (mentaal en fysiek fit) aan de lage kant wat direct gevolgen heeft voor de productiviteit en werkplezier/kwaliteit van leven na en naast werk. Leidinggevenden onvoldoende oog voor welzijn, verbeterd wel. Soms ook uitbesteed aan coaches.

DIALOOG

(Preventieve gesprekken)



Leefstijl (voorlichting, nudging)



Scans, metingen en PMO's (FME STERK scan medewerkers)



Arbo (denk aan ergonomie, arbo-coaches, 5x beter tools, RI&E)



Generatiebeleid (maatwerk op individueel niveau, niet alleen ontzien!)

HOE STERK ZIJN JULLIE?

Hoe **sterk** ben jij in
het behouden van
medewerkers?

Doe de krachtmeting op fme.nl/STERK



www.fme.nl