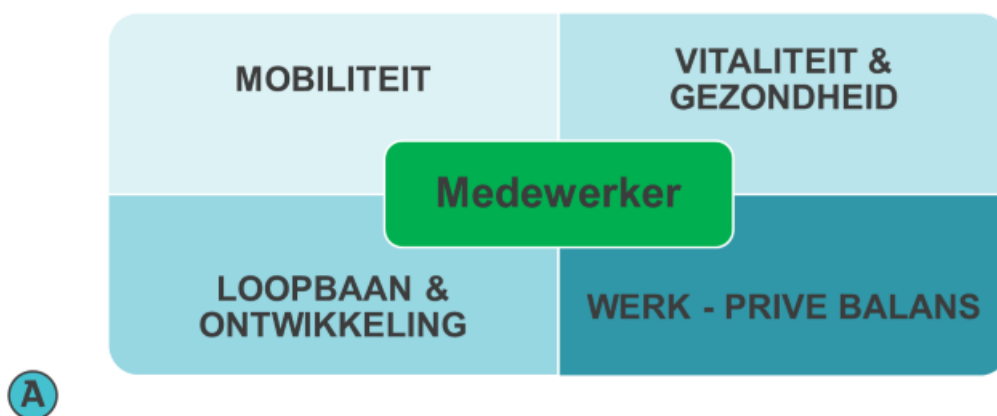


Duurzame inzetbaarheid

- visie en uitgangspunten -



Versie log	Versie	Datum	Auteur	Opmerking
	2.0	Augustus 2021	Regina Dallinga, Marie-Louise Driessen, Monique Schipperijn	Nieuwe versie vastgesteld
	1.0	18-06-2020	Hanka Breimer	Eerste visie en uitgangspunten

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
	<i>Wat is duurzame inzetbaarheid?</i>	3
	<i>Waarom is duurzame inzetbaarheid belangrijk voor Aventus en haar medewerkers?</i>	3
2.	Duurzame inzetbaarheid bij Aventus.....	4
	<i>2.1 Uitgangspunten</i>	4
	<i>2.2 Uitwerking eigen regie</i>	5
	<i>2.3 Thema's binnen Duurzame inzetbaarheid.....</i>	6
	<i>2.4 De rol van de leidinggevende bij duurzame inzetbaarheid</i>	6
	<i>2.5 De invloed van de omgeving</i>	6
3.	Duurzame inzetbaarheid; waar werken we naar toe?	7
	<i>Benodigde cultuur voor duurzame inzetbaarheid</i>	7

1. Inleiding

Wat is duurzame inzetbaarheid?

Duurzame inzetbaarheid is het optimaal inzetbaar houden van alle medewerkers gedurende hun gehele loopbaan bij Aventus, zodat zij met plezier, vitaal, competent en productief kunnen werken, nu en in de toekomst. Duurzame inzetbaarheid is gericht op de kracht van onze medewerkers. Door medewerkers zelf keuzes te laten maken, ze te laten samenwerken en in te zetten op hun talenten, wordt autonomie en werkplezier gegenereerd en duurzame inzetbaarheid bevorderd. Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van iedere medewerker en Aventus als werkgever.

Waarom is duurzame inzetbaarheid belangrijk voor Aventus en haar medewerkers?

Aventus is een belangrijke opleidingspartner voor de omgeving Apeldoorn, Deventer, Zutphen. Wij hebben de opdracht om studenten op te leiden voor een kansrijke vervolgstap, zodat zij succesvol zijn en blijven voor de bedrijven in onze regio. Een verantwoordelijke opdracht omdat de banen van vandaag er morgen misschien niet meer zijn. Dit vraagt van ons dat we steeds meer samenwerken met bedrijven, scholen en gemeenten. Het betekent dat we om heel goed onderwijs te geven nu en in de toekomst we een organisatie nodig hebben die flexibel is en mee verandert. Medewerkers zullen zich doorlopend ontwikkelen en hierin meebewegen.

Onze medewerkers zijn van cruciaal belang om de missie en strategische doelstellingen van Aventus te realiseren. Medewerkers staan daarom centraal, zodat we met elkaar het beste onderwijs voor de studenten neer kunnen zetten. In de strategische koers (2016-2022) van Aventus vragen de twee pijlers 'leven lang ontwikkelen' en 'samen werken aan een goede school' goed toegeruste medewerkers. Bevlogen, vitale, competente en betrokken medewerkers zorgen ervoor dat Aventus haar doelen behaalt. Door de vele veranderingen in de maatschappij en binnen het onderwijs, vraagt de inzetbaarheid van onze medewerkers permanente aandacht tijdens hun loopbaan bij Aventus. In lijn met de onderwijsvisie hebben onze medewerkers een voorbeeldfunctie voor studenten. Wij vragen van onze studenten dat zij regie nemen over hun eigen ontwikkeling, hetzelfde geldt voor onze medewerkers.

Het investeren in duurzame inzetbaarheid loont. Bewust en doordacht investeren in duurzame inzetbaarheid zorgt voor beter inzetbare, tevreden en bevlogen medewerkers. Met als gevolg meer vitale medewerkers, een lager verzuim en hogere arbeidsproductiviteit, gedurende de hele loopbaan. Door een onderscheidend duurzaam inzetbaarheidsbeleid verstrekt Aventus de positie op de arbeidsmarktpositie. Duurzame inzetbaarheid is voor medewerkers zelf van groot belang, door te werken aan hun ontwikkeling en gezondheid, werken ze aan het vergroten en behoud van hun inzetbaarheid binnen en buiten Aventus, hun vitaliteit en werkplezier.

2. Duurzame inzetbaarheid bij Aventus

Binnen Aventus zijn er meerdere beleidsthema's die raken aan het duurzame inzetbaarheid. Samen met strategische personeelsontwikkeling en professionalisering vormt duurzame inzetbaarheid de basis van het HR beleid van Aventus. Binnen dit HR beleid hebben performance management, management development, het verzuimbeleid en het werkdrukplan een directe relatie met duurzame inzetbaarheid. Al deze beleidsthema's versterken elkaar. In het duurzaam inzetbaarheidsbeleid wordt daarom niet ingegaan op deze gerelateerde beleidsthema's.

Duurzame inzetbaarheid is een beweging die op gang moet komen. Het succes is van meerdere factoren afhankelijk. De voortgang meten we elke twee jaar met het medewerkersonderzoek, met name door vragen over bevlogenheid, betrokkenheid en tevredenheid. Ook wordt door middel van een vitaliteitscheck (preventief medisch onderzoek) de bewustwording van medewerkers gestimuleerd en hebben we Aventusbreed inzicht in de vitaliteit van de medewerkers.

2.1 Uitgangspunten

Voor duurzame inzetbaarheid hanteert Aventus de volgende drie uitgangspunten:

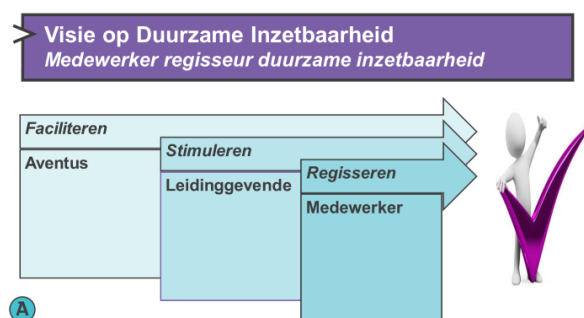
1. **Aventus faciliteert** iedere medewerker in haar of zijn duurzame inzetbaarheid. Het doel is dat iedere medewerker:
 - zich energiek en vitaal voelt;
 - zijn/haar kennis, vaardigheden en arbeidsmarktcompetenties op peil houdt;
 - betrokken is bij zijn/haar team, afdeling en Aventus;
 - enthousiast en gemotiveerd is door zijn/haar werk;
 - een goede werk/privé balans heeft en houdt.
2. Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, inspanningen zijn gericht op nemen van regie door de medewerker. Aventus heeft als werkgever de verantwoordelijkheid om de juiste randvoorwaarden te creëren zodat medewerkers op basis van een eigen verantwoordelijkheid keuzes maken die hun eigen duurzame inzetbaarheid versterken. Dit vraagt met andere woorden om een intrinsieke motivatie van iedere **medewerker** om hierin **zelf regie te voeren**. Het eigen regiemodel ondersteunt de kracht van onze medewerkers.
3. Duurzame inzetbaarheid is **maatwerk, loopbaan- en levensfase staan centraal**. De aanpak van duurzame inzetbaarheid kan voor iedere medewerker verschillend zijn. De inzetbaarheid heeft een dynamisch karakter, want het staat onder invloed van de persoonlijke situatie van de medewerker. Dit kan enerzijds te maken hebben met de levensfase van een medewerker.

Een situatie met jongere kinderen brengt andere vraagstukken met zich mee, dan een fase waarin sprake is van mantelzorg voor ouders. Anderzijds heeft het te maken met de loopbaanfase waarin een medewerker zich bevindt. Een startende medewerker heeft een andere behoefte dan een ervaren medewerker aan het einde van zijn loopbaan. Een loopbaan kan in de volgende 4 fasen worden opgedeeld:

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Starter | - ruimte om te groeien |
| 2. Groeier | - inspiratie en nieuwe impulsen |
| 3. Stabiele professional | - verandering/verdieping/verbreding |
| 4. Deskundige senior | - verbinding houden en overdragen van ervaring |

2.2 Uitwerking eigen regie

Het eigen regie model vraagt inzet van Aventus als werkgever, van de leidinggevende en van de medewerkers.



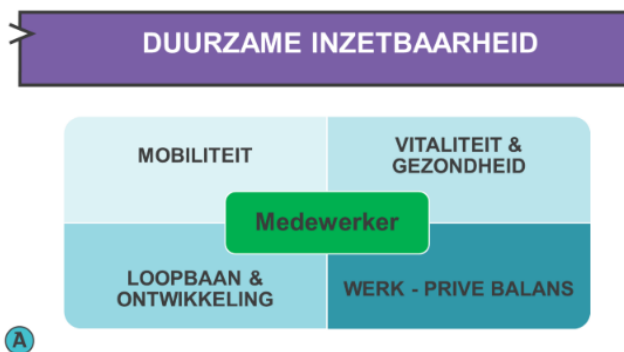
Binnen Aventus is inzetbaarheid in het licht van toekomstige veranderingen onderwerp van gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Iedere medewerker pakt zelf regie op wat hij of zij nodig heeft om zijn werk duurzaam uit te kunnen blijven voeren. De leidinggevende stimuleert de medewerker waar nodig bij het verkennen, vertalen naar mogelijkheden en passend aanbod op de behoefte van die medewerker inzake zijn of haar duurzame inzetbaarheid. Aventus als werkgever zorgt voor een passend aanbod en faciliteiten om iedere medewerker duurzaam inzetbaar te zijn en te laten blijven.

2.3 Thema's binnen Duurzame inzetbaarheid

Aventus investeert in de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers door in te zetten op de volgende **4 sub thema's**¹:

- vitaliteit en gezondheid
- loopbaan en talentontwikkeling
- mobiliteit
- werk-privé balans

Aventus gebruikt het kwadrant met de vier sub thema's enerzijds als richtlijn voor de gesprekken met medewerkers, anderzijds om aanbod te ontwikkelen om duurzame inzetbaarheid op de kaart te zetten.



2.4 De rol van de leidinggevende bij duurzame inzetbaarheid

De leidinggevende heeft een cruciale rol. Hij of zij heeft het meest directe contact met de medewerker. Vanuit duurzame inzetbaarheid is de leidinggevende het eerste aanspreekpunt waarmee "het goede gesprek" wordt gevoerd. We vragen een activerende rol van de leidinggevende om de medewerker te stimuleren. Tijd en aandacht zijn hierbij belangrijke aspecten. De leidinggevende weet immers hoe iedere medewerker erbij zit, wat hem of haar beweegt, waar de uitdagingen liggen, hoe de organisatie en het onderwijs zich ontwikkelen en wat de gezamenlijke ambities zijn. Door dit te bespreken, tussen leidinggevende en medewerkers, kan iedere medewerker inspelen op dat wat nodig is om duurzaam inzetbaar te blijven/worden. De leidinggevende stimuleert de medewerkers eigen regie te nemen. Als werkgever bieden we de leidinggevers ondersteuning en ontwikkelingsmogelijkheden om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid binnen hun team.

2.5 De invloed van de omgeving

De omgeving heeft grote invloed op het gedrag van de medewerker. Teamleden kunnen elkaar door het geven van feedback en tips helpen in hun ontwikkeling. Daarnaast zal gezond en vitaal gedrag van collega's anderen stimuleren om dit te volgen, denk aan samen wandelen, bewegen tijdens overleg, staand vergaderen, gezonde lunches etc. In de communicatie zal geregeld aandacht zijn voor gezond gedrag en worden ontwikkelingsmogelijkheden via de Academie aangeboden.

¹ Bronnen: TNO-model: duurzame inzetbaarheid en Artikel PW: Duurzame inzetbaarheid in 2020: dit zijn de vier assen (december 2019)

3. Duurzame inzetbaarheid; waar werken we naar toe?

Aventus streeft ernaar dat medewerkers met plezier, vitaal, competent en productief zijn en blijven, zodat we nu en in de toekomst onze ambities kunnen waarmaken. De doelen zijn op het drie gebieden, kennis, houding en gedrag voor medewerkers geconcretiseerd.

Kennis

De medewerker is bekend met de Aventus uitgangspunten voor duurzame inzetbaarheid vanuit de kernboodschap en weet waar hij/zij de relevantie informatie (zoals maatregelen en aanbod) kan vinden en wat deze betekenen.

Houding

De medewerker ziet het belang van het onderwerp duurzame inzetbaarheid voor zichzelf en Aventus:

- Is zich bewust van levensfase, loopbaanfase en eigen behoefte op het gebied van gezondheid en vitaliteit.
- Is zich bewust van de (snelle) veranderingen in de maatschappij en vakgebied (LLO) en wat dat voor zichzelf betekent.
- staat positief tegenover de mogelijkheden en is zich bewust van eigen rol hierin
- wil er echt mee aan de slag.

Gedrag

De medewerker neemt zelf regie:

- Werkt zelf aan het vitaal en inzetbaar blijven als mens en als werknemer.
- Gaat het gesprek aan met leidinggevende over deze onderwerpen.
- Laat actie zien/neemt actief deel aan activiteiten en interventies vanuit het aanbod op DI van Aventus
- Houdt zijn/haar kennis, vaardigheden en arbeidsmarktcompetenties op peil.
- Is betrokken: bij het team, de afdeling en Aventus.
- Is enthousiast en gemotiveerd door zijn/haar werk.
- Heeft en houdt een goede werk/privé balans.
- Onderneemt zelf (preventief) actie als zijn/haar duurzame inzetbaarheid in gedrang komt.

Benodigde cultuur voor duurzame inzetbaarheid

Door zichtbaar aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid werken we stapje voor stapje aan een organisatiecultuur en context waarin het vanzelfsprekend is voor alle medewerkers zich continu te ontwikkelen en hierover in gesprek te gaan met hun leidinggevende en collega's. Dit betekent dat alle medewerkers zich kwetsbaar kunnen opstellen en van elkaar leren. Leidinggevend en medewerker hebben samen goede open gesprekken. De leidinggevende heeft een rol in de bewustwording, zaken bespreekbaar te maken en een stimulerende rol. Dit zijn voorwaarden om medewerkers daadwerkelijk zelf regie te kunnen laten nemen op hun werkzame leven.

Door een toegankelijk aanbod, gericht op loopbaan- en levensfases, de aandacht voor duurzame inzetbaarheid in diverse communicatie uitingen en door ondersteuning te bieden aan leidinggevenden werken we hier continu gezamenlijk aan.