

CREATE

YOUR FUTURE

STARTBIJEENKOMST

17 september 2019



Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie



a&ofondsgrafimediabranche

Programma

- 13:30 Opening
- 13:35 Create Your Future
- 13:50 Duurzame inzetbaarheid
- 14:30 Uit de praktijk: Ronald Snep
- 15:00 Pauze
- 15:15 Toekomstgericht scholen
- 15:50 Voorwaarden en meedoen
- 16:00 Afsluiting met hapje en drankje

ESF Duurzame inzetbaarheid voor sectoren



Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie

Projecten gericht op:

- het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken
- het bevorderen van een leven lang ontwikkelen, goed werkgeverschap en betrokkenheid van werkenden
- het stimuleren van arbeidsmobiliteit van werkenden

Subsidieaanvraag ingediend

- Subsidieaanvraag door A&O Fonds Grafimediabranche (eind 2018)
- Subsidieaanvraag 1: Duurzame inzetbaarheid op maat (€ 608.950)
- Subsidieaanvraag 2: Toekomstgericht scholen (€ 994.688)
- Looptijd: januari 2019 - augustus 2021
- Meedoen kan vanaf heden!



Centrale vraag

Hoe blijven medewerkers fit, gemotiveerd en vakbekwaam voor het huidige en toekomstige werk en hoe blijf je als organisatie gezond?

FOKKE & SUKKE

VINDEN HET NU EEN # \$ * @ PLACE TO WORK

EEN MOOIE
INSPIRERENDE
WERKOMGEVING,
ALLEMAAL PRIMA!

MAAR
HEB JIJ DE
KROKETTEN VAN
HET KANTINE-
MENU LATEN
SCHRAPPEN?!!!



FGWT

Doelstelling

- Werkgevers en werknemers inzicht geven in het belang van duurzame inzetbaarheid voor de organisatie en werkenden.
- Het verandervermogen van werkgevers én werknemers ten aanzien van duurzame inzetbaarheid vergroten.
- Het bieden van concrete oplossingen en aanpakrichtingen voor de organisatie en het individu om zelf met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan.

Voor wie?



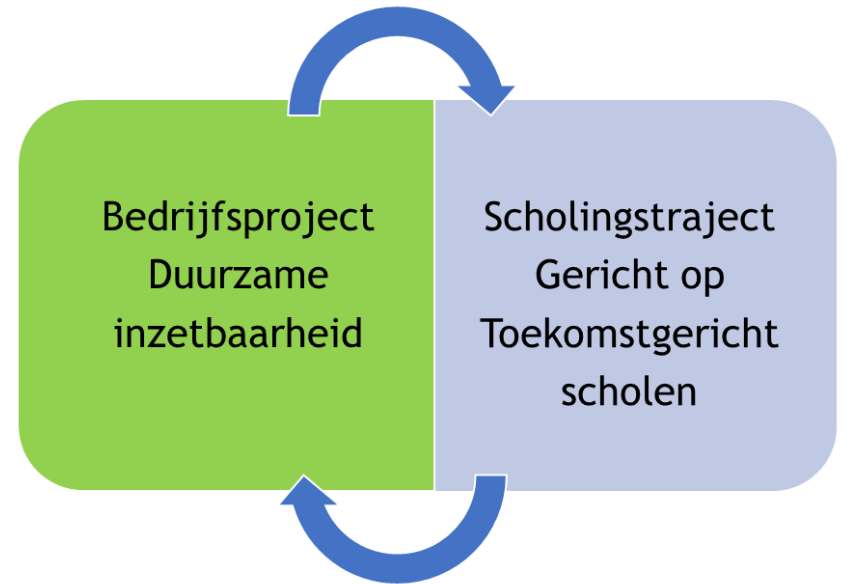
Bedrijven die te maken hebben met:

- Hoge gemiddelde leeftijd
- Laag en taakgericht opgeleid
- Belastend werk (fysiek en/of mentaal)
- Hoog ziekteverzuim
- Veranderende taken en beroepen
- Langer moeten doorwerken

Create your future Campagne



Create your future Interventies



Campagne Adviesgesprek

- Gratis en vrijblijvend adviesgesprek met een adviseur duurzame inzetbaarheid of een leerambassadeur
- In kaart brengen knelpunten en uitdagingen voor de korte en langere termijn
- Advies over mogelijke aanpak

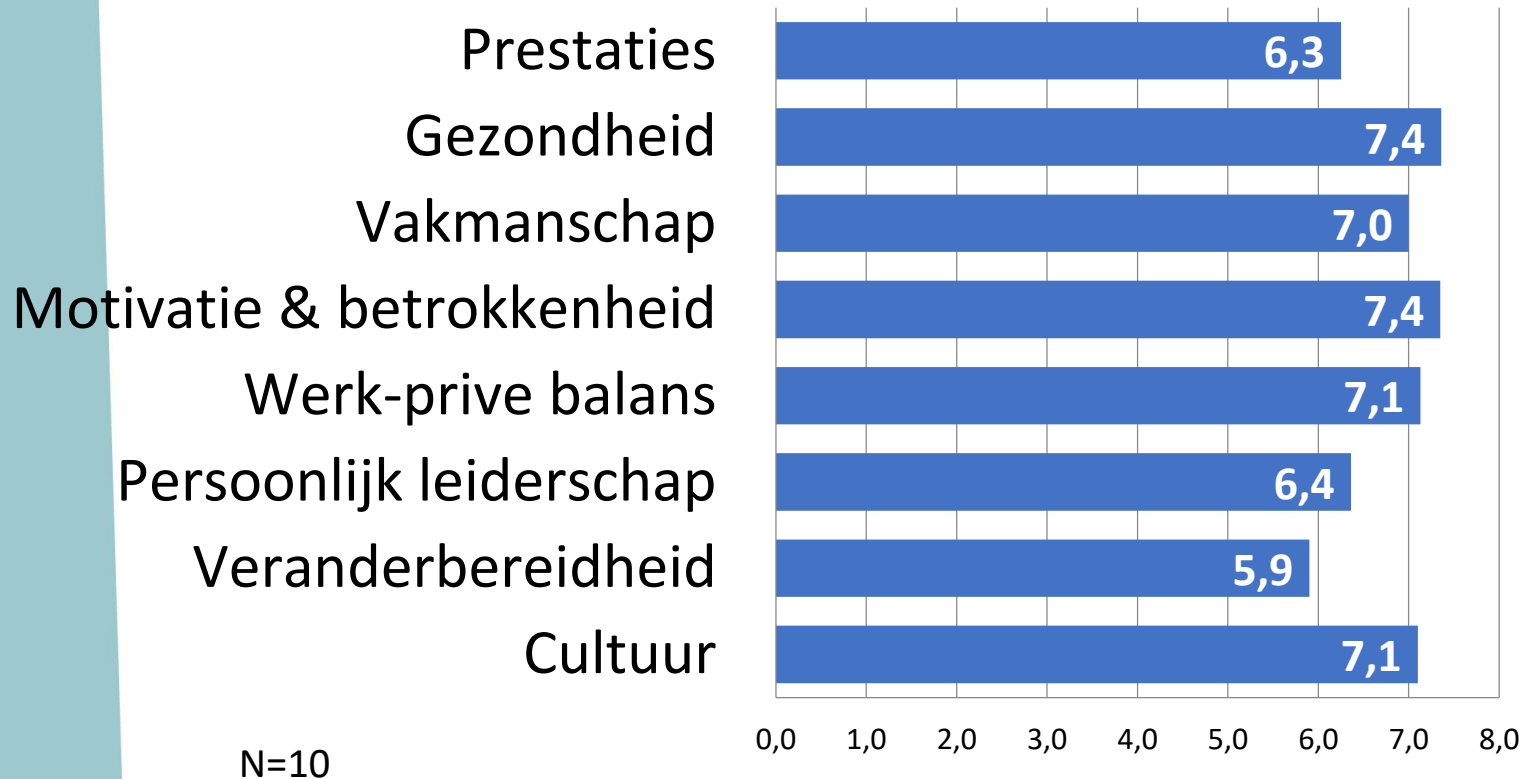


Campagne QuickScan duurzame inzetbaarheid

- Gezondheid
- Vakmanschap
- Prestaties
- Motivatie en Betrokkenheid
- Werk en privé balans
- Persoonlijk leiderschap
- Veranderbereidheid
- Cultuur



Campagne QuickScan duurzame inzetbaarheid



Toekomstige uitdaging:

1. Zware werk vol kunnen houden
2. Verouderde kennis en vaardigheden
3. Voldoende uitdaging en mogelijkheden kunnen bieden
4. Prestatie (productiviteit) verbeteren



Campagne Workshop Leren Leren

- Inspirerende en interactieve incompany workshop (gratis)
- Duur: 1 dagdeel
- Doelgroep: leidinggevenden of medewerkers
- Aantal deelnemers: 6-12 deelnemers
- Leren, hoe werkt dat?
- Leren & ons brein
- Onze mindset: wie is eigenlijk de baas in ons brein?
- Hoe verhoog ik mijn leeropbrengst?
- Opstap naar doelen stellen



Campagne Workshop Kennismaken met DI

- Inspirerende en interactieve incompany workshop (gratis)
- Duur: 1 dagdeel
- Doel groep: directie, MT, HR en/of OR
- Aantal deelnemers: 6-12 deelnemers
- Wat is duurzame inzetbaarheid eigenlijk?
- Wat betekent het voor mij?
- En voor de organisatie?
- Wat levert het op?
- Waar zouden we mee aan de slag kunnen gaan?
- Goede start als je met duurzame inzetbaarheid aan de slag wilt gaan

CREATE

YOUR FUTURE

Duurzame inzetbaarheid. Wat is dat eigenlijk?

Sander Vastbinder



a&ofondsgrafimediabranche

Mensen maken het verschil



Een positief begin



Wie weet wat ZIEKTEVERZUIM

Wat is de beroepsziekte #1 in NL?



Wie weet wat ZIEKTEVERZUIM

Wat zijn de verzuimkosten op jaarbasis in NL?

**€2.500.000.
000**

€ 8.200 per medewerker
(2,5 miljard)

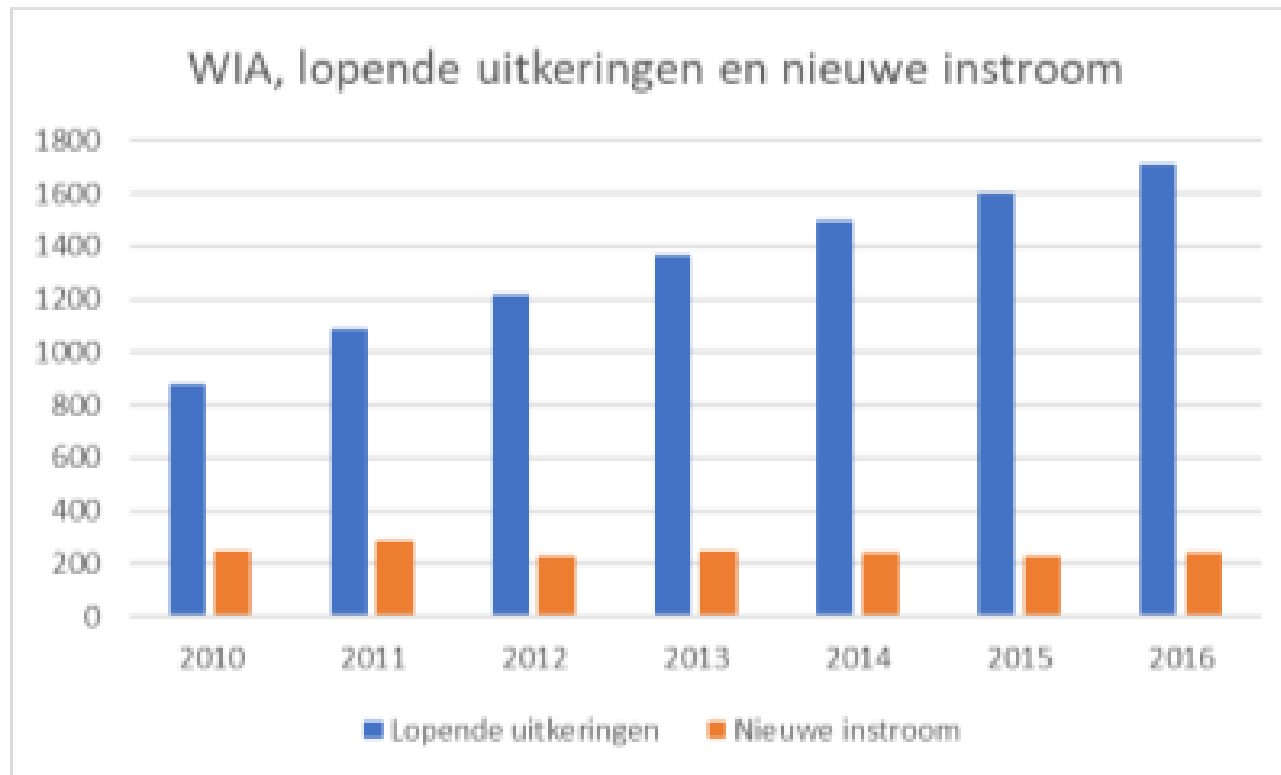
Wie weet wat ZIEKTEVERZUIM

Wat is het ziekteverzuim % in de grafimedia?

5%

4,2% gemiddeld in Nederland

Arbeidsongeschiktheid



WIA% in NL
= 3,5

WIA%
grafimedia
= 7,8

Wie weet wat LEEFTIJD

Wat was de gemiddelde leeftijd van een medewerker in de grafimedia in 2000?

39,2 

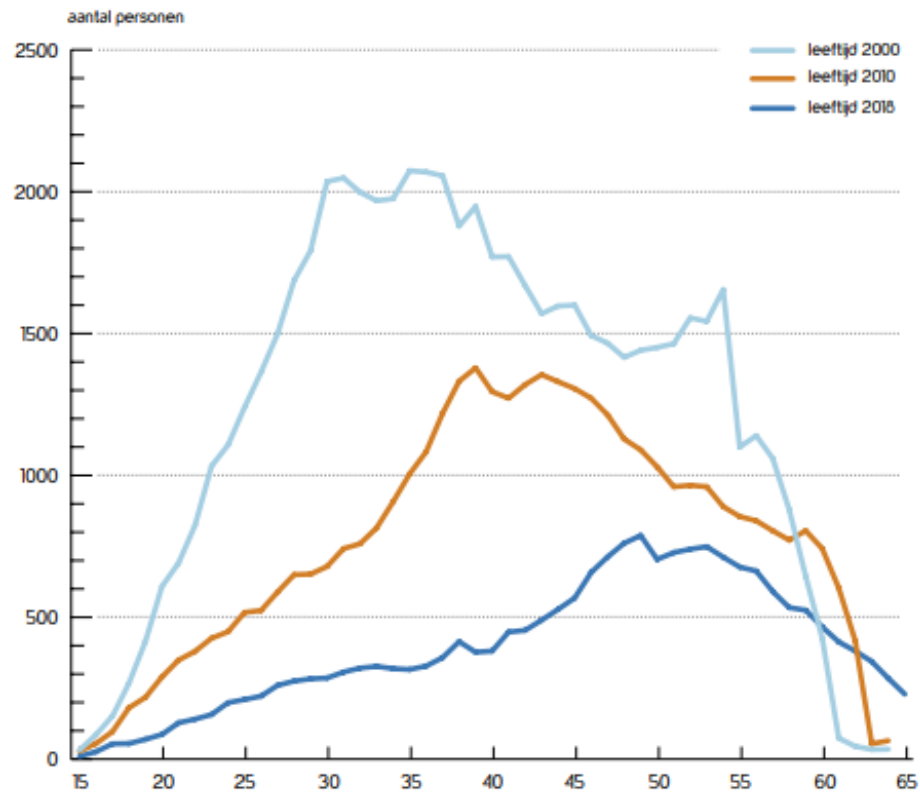
Wie weet wat LEEFTIJD

Wat is de gemiddelde leeftijd van een medewerker in de grafimedia in 2018?

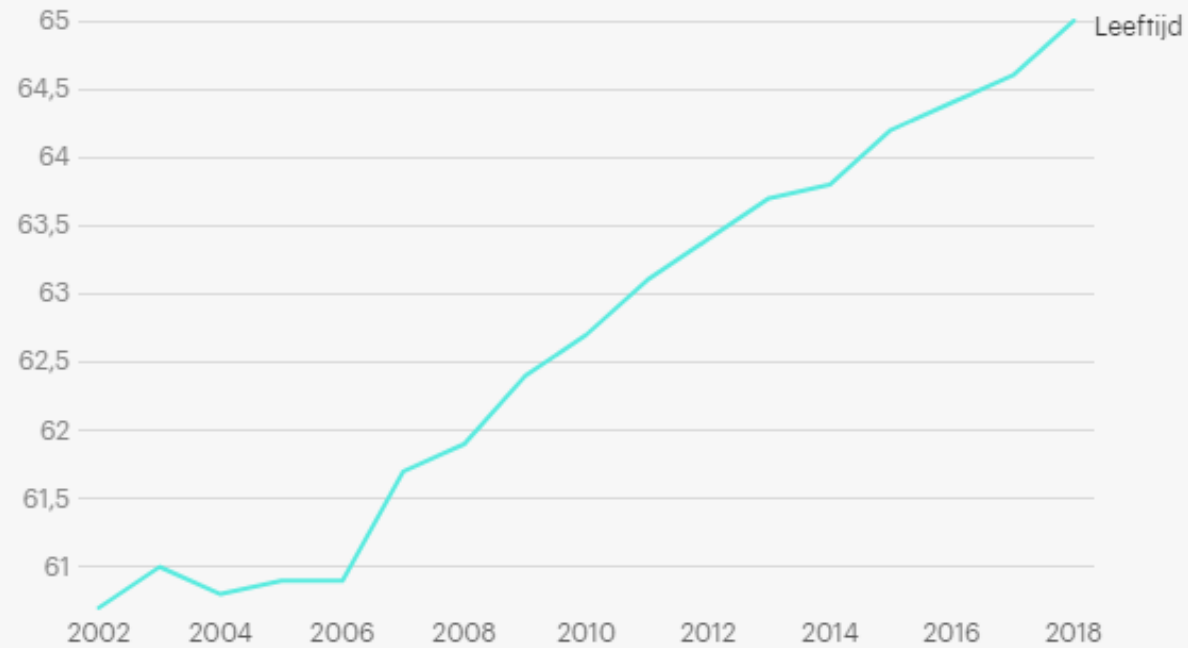
46



Gemiddelde leeftijd



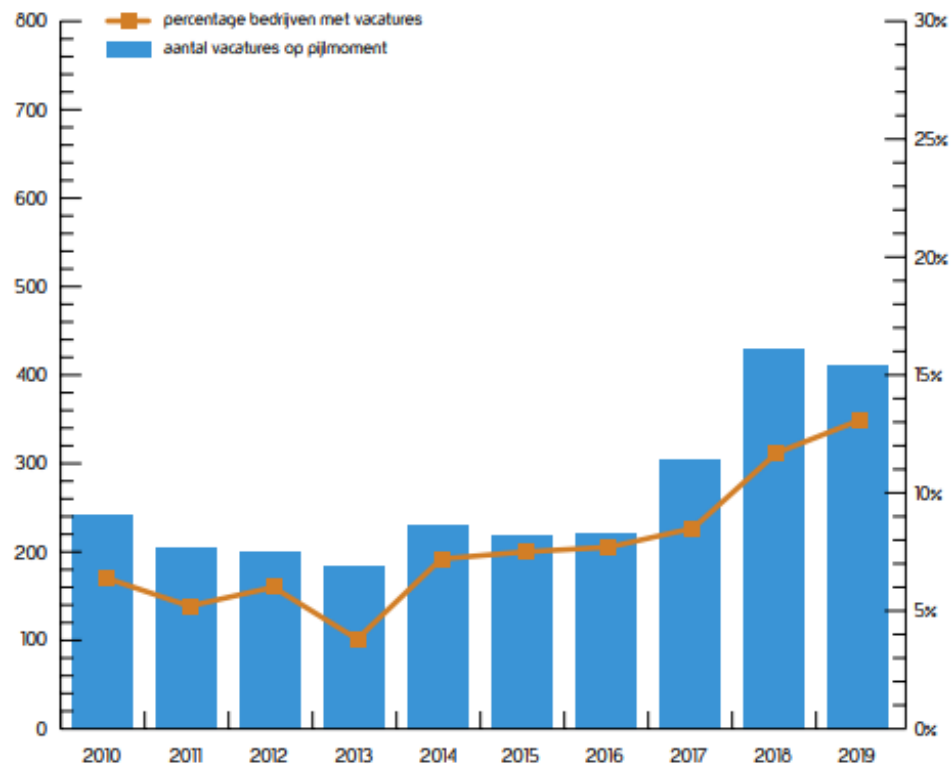
Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers



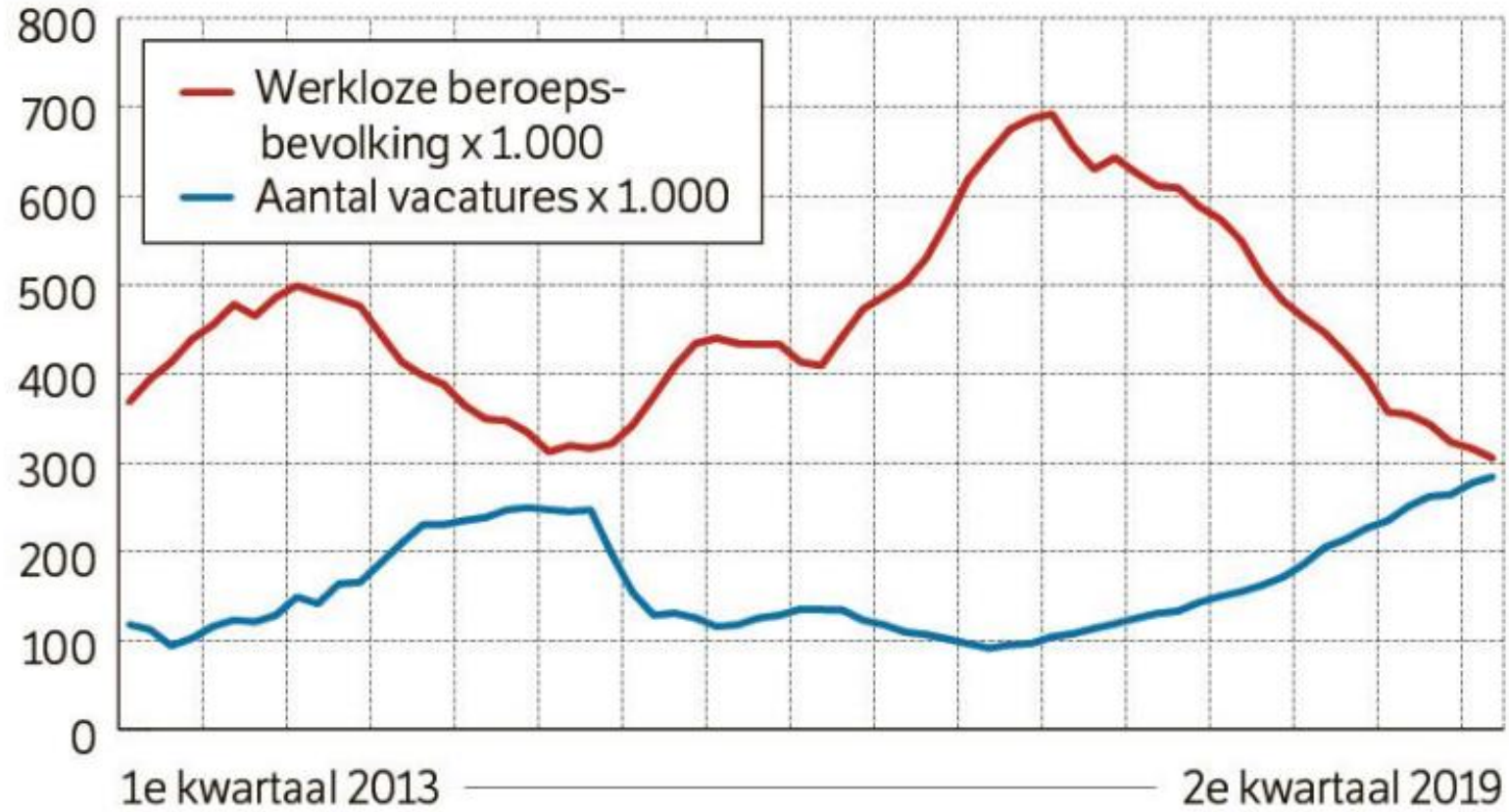
rtlz

Bron: CBS

Vraag naar personeel



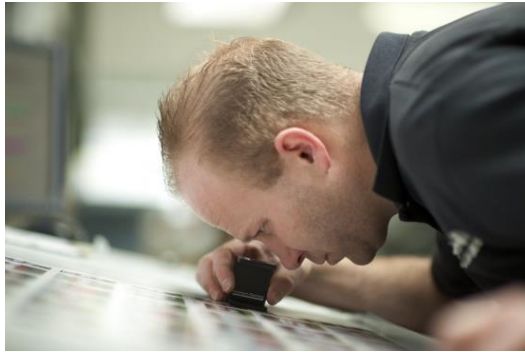
Werklozen en vacatures, in duizenden



Urgentie in de grafimedia

- Krimp en transitie van werkgelegenheid in grafimediabranche
- Hoge gemiddelde leeftijd
- Vaak langdurig werkzaam in hetzelfde beroep
- Relatief laag/praktisch opgeleid
- Werk dat fysiek of geestelijk belastend is
- Ploegendiensten
- Veel uitval
- Langer doorwerken, later met pensioen
- Krapte op de arbeidsmarkt

CONCLUSIE



Vergroot de inzetbaarheid van huidige medewerkers

Duurzame inzetbaarheid, huh?



Definitie [wetenschap]

Duurzaam inzetbaar betekent dat

medewerkers

doorlopend in hun arbeidsleven

over **daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden** alsmede over de **voorwaarden** beschikken

om in huidig en toekomstig werk met behoud van **gezondheid en welzijn**

te (blijven) **functioneren**.

Dit impliceert een **werkcontext** die hen hiertoe in staat stelt, evenals de **attitude** en **motivatie** om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.

(Prof. dr. J.J.L. van der Klink e.a. 2010)

CAO grafimedia

6.1 Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid betekent dat:

- werknemers in hun huidige functie goed (kunnen) functioneren;
- werknemers kunnen mee bewegen met toekomstige ontwikkelingen binnen de organisatie/branche;
- werknemers steeds voldoende gekwalificeerd zijn voor de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten de organisatie/branche.

6.2 Wederzijdse verantwoordelijkheid

Aspecten duurzame inzetbaarheid



WIFM

Haalt het beste uit je medewerkers

Meer betrokkenheid

Minder verzuim en uitval

Aantrekkelijke werkgever

Voorsprong in productiviteit, kwaliteit en innovatiekracht

Return on Investment

Uit onderzoek van CapGemini in opdracht van het ministerie van SZW blijkt dat wanneer het ziekteverzuim daalt met 1%, dit €400 per jaar per medewerker oplevert. Daarnaast neemt de productiviteit met 1% toe, wat € 900 per jaar per medewerker oplevert (www.duurzameinzetbaarheid.nl, Cap Gemini, Min SZW, 2012).

Pilots duurzame inzetbaarheid

Lessons learned

- Draagvlak directie = essentieel
- Leidinggevenden spelen een belangrijke rol
- Maatwerk
- Zelfregie en eigen verantwoordelijkheid komt niet vanzelf
- Communiceer, betrek je medewerkers
- Meer dan instrument
- Geen eenmalig actie
- Begin van een cultuurverandering
- Externe ondersteuning is waardevol

CREATE

YOUR FUTURE

Het verhaal van SNEP

Ronald Snep

Linda Koolen



a&ofondsgrafimediabranche

Aanleiding

- 100 jarig bestaan familiebedrijf
- Het vergroten van tevredenheid en inzetbaar binnen de organisatie

Het maximale halen uit je baan!

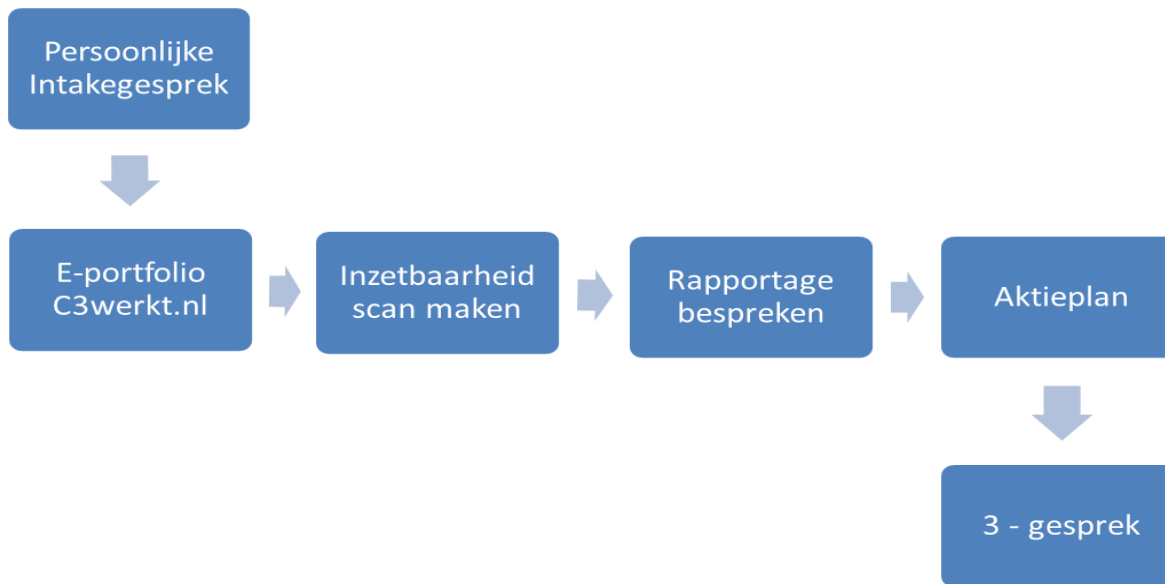
APK Loopbaanscan



ondsgrafimediabranche

CREATE
YOUR FUTURE

Het traject



Wat levert het op voor de werknemer

Je vindt antwoord op belangrijke vragen zoals:

- Hoe inzetbaar ben je, nu en in de toekomst?
- Waar liggen voor jou de kansen in je werk?
- Weet je waar je goed in bent?
- En weet je welk werk echt bij je past?
- Jouw energie en vitaliteit
- Jouw kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt

Met het persoonlijke actieplan kun je aan de slag met het vergroten van jouw inzetbaarheid!

Doelstelling en actie

1. Medewerkers zich bewust gaan worden van hun verdere loopbaan en hun mogelijkheden hierin.
2. Hierin concreet acties worden genomen en dat dit proces begeleid wordt.
3. De directie de lijnen uitzet en hierbij goed wordt geadviseerd.

Wat hebben wij gedaan

De onderstaande activiteiten zijn uitgevoerd van december 2017 tot en met maart 2018.

- Ondersteuning directie: advies, bepalen plan van aanpak.
- Kantinebijeenkomst: introductie en voorlichting medewerkers.
- Kennismakingsgesprekken: individuele kennismaking medewerker en loopbaanadviseur.
- APK loopbaanscan: medewerkers krijgen een e-portfolio en maken de Loopbaan APK test.
- Bespreken rapportage Loopbaan APK test met medewerkers.
- Management samenvatting uitkomsten Loopbaan APK.

Fase 2 Uitvoering vervolgacties

Door de 1e fase is op een snelle manier inzicht gekregen in de individuele inzetbaarheid van de medewerkers en hoe deze inzetbaarheid kan worden vergroot.

Dialogoog, eigen verantwoordelijke en zelfregie zijn sleutelbegrippen die nu moeten gaan leiden tot de gewenste cultuurverandering.

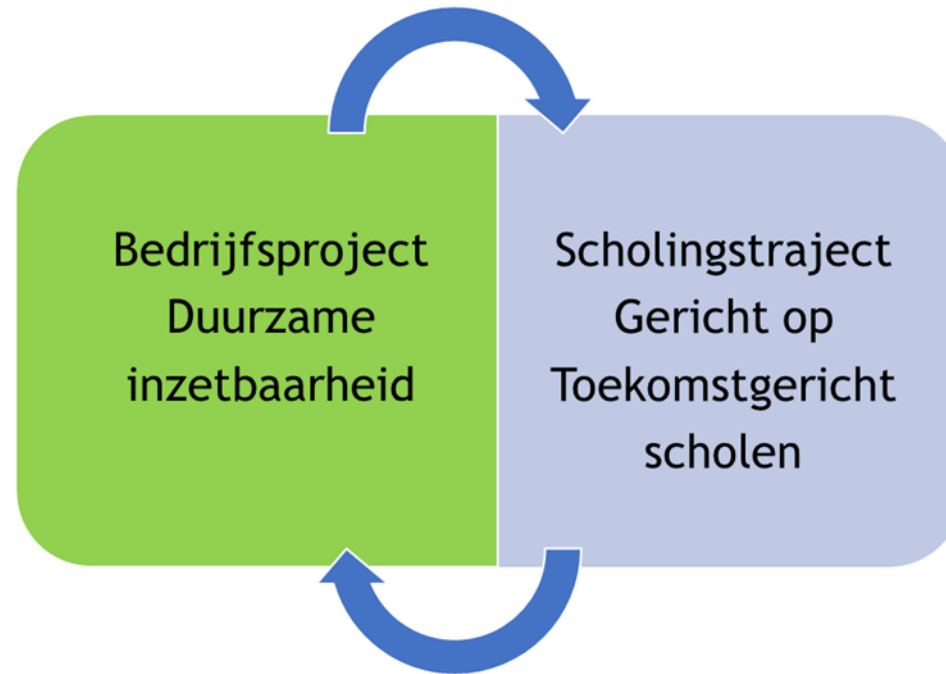
In de 2e fase die liep tot eind december 2018 werden de directie en medewerkers ondersteund om hieraan concreet uitvoering te geven.

Het werken aan duurzame inzetbaarheid wordt daarbij geborgd op organisatieniveau en bij de individuele medewerkers.

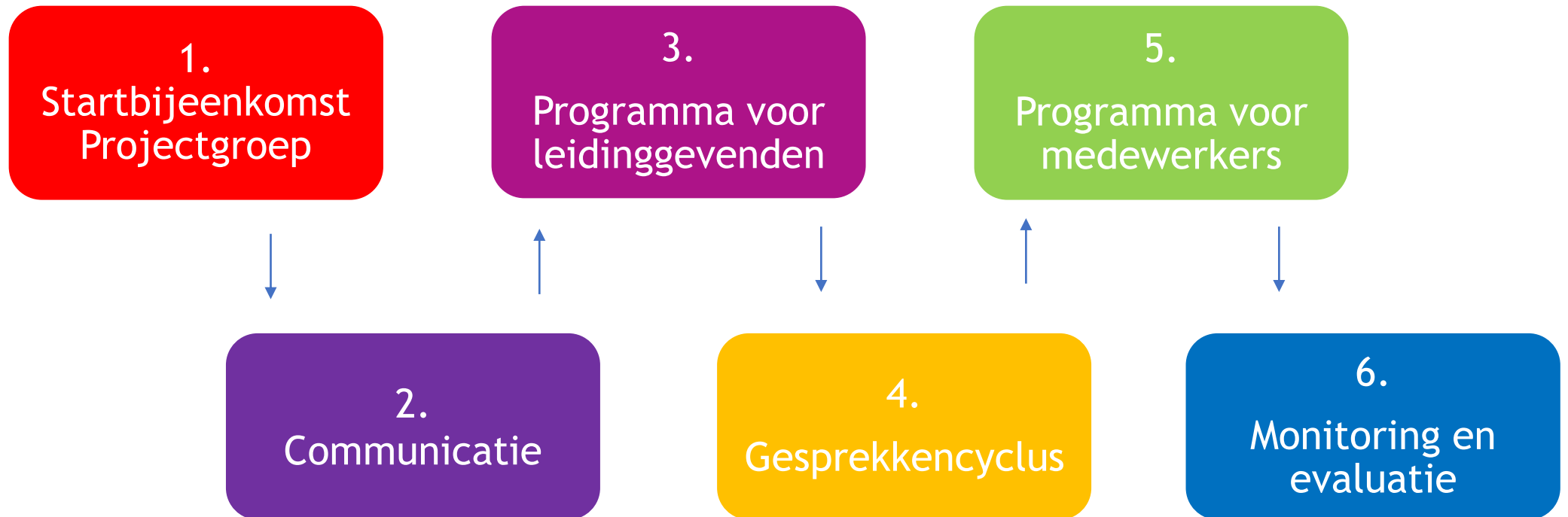
Fase 2 bestond uit de volgende stappen

- Personeelsbijeenkomst. Plenaire terugkoppeling fase 1, introductie vervolgaanpak fase 2.
- De inzet van de Bedrijfsscan DI en de KOBA-DI tool onder begeleiding van een adviseur.
- Concretiseren doelstelling fase 2. Uitwerken plan van aanpak, opstellen indicatoren.
- Maandelijks inloopsprekuren voor medewerkers d.m.v. vooraf gestelde vraag per mail.
- Individuele ondersteuning uitvoering persoonlijke actieplannen.
- Individuele vervolgenterventies per medewerker.
- Advisering en coaching directie / bedrijfsleiding, borging aanpak duurzame inzetbaarheid.
- Evaluatie fase 2 onder directie en medewerkers.

Create your future Interventies



Aanbod: Bedrijfsproject DI



Bedrijfsproject Duurzame inzetbaarheid

Kosten en subsidie



- Pakketprijs € 10.000
- Subsidie kan oplopen tot 75%
- 40% A&O subsidie bij aanvang, + 35% ESF subsidie achteraf
- Uiteindelijk betaalt u als werkgever € 2.500 voor het totale project
- Pakket bestaat uit: alle externe advieskosten, bijeenkomsten, workshops en individuele coaching
- Budget voor circa 50 bedrijven
- Doorlooptijd: 6-9 maanden

Bedrijfsproject Duurzame inzetbaarheid Voorwaarden



- Je valt als werkgever onder de Grafimediabranche.
- Alleen de advieskosten gemaakt tijdens de looptijd van het project worden vergoed.
- Het aantal beschikbare plaatsen is beperkt. Op basis van de volgorde van binnenkomst van de subsidieaanvraag wordt bepaald of er nog ruimte beschikbaar is.
- De dienstverlening wordt in opdracht van het A&O Fonds Grafimediabranche uitgevoerd door een A&O Fonds Grafimediabranche aangewezen externe partij.
- Het bedrijf heeft de factuur aan de externe uitvoerder aantoonbaar betaald.
- Bij uitputting van het beschikbare budget kan het A&O Fonds Grafimediabranche de regeling eerder sluiten.

CREATE

YOUR FUTURE

Toekomstgericht scholen. Wat is dat eigenlijk?

Tobi Boas



a&ofondsgrafimediabranche



goc

advies, training & onderzoek
voor de creatieve sector

creëer

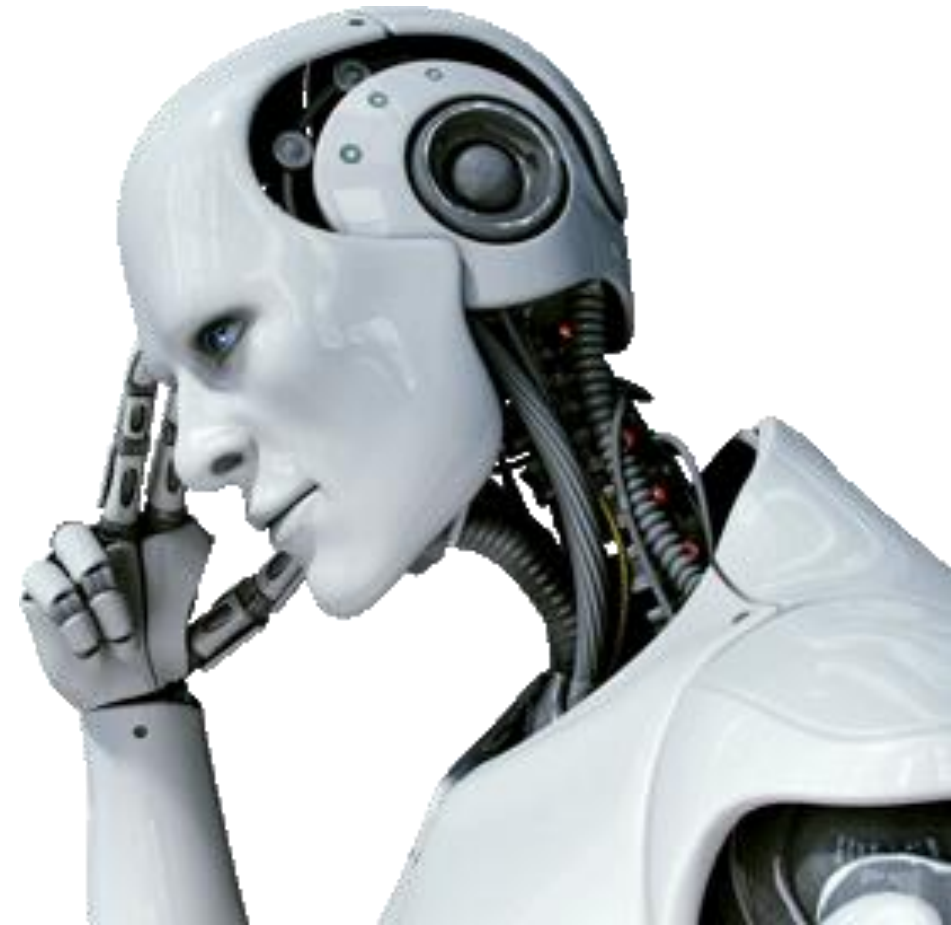
toekomst

Aspecten duurzame inzetbaarheid

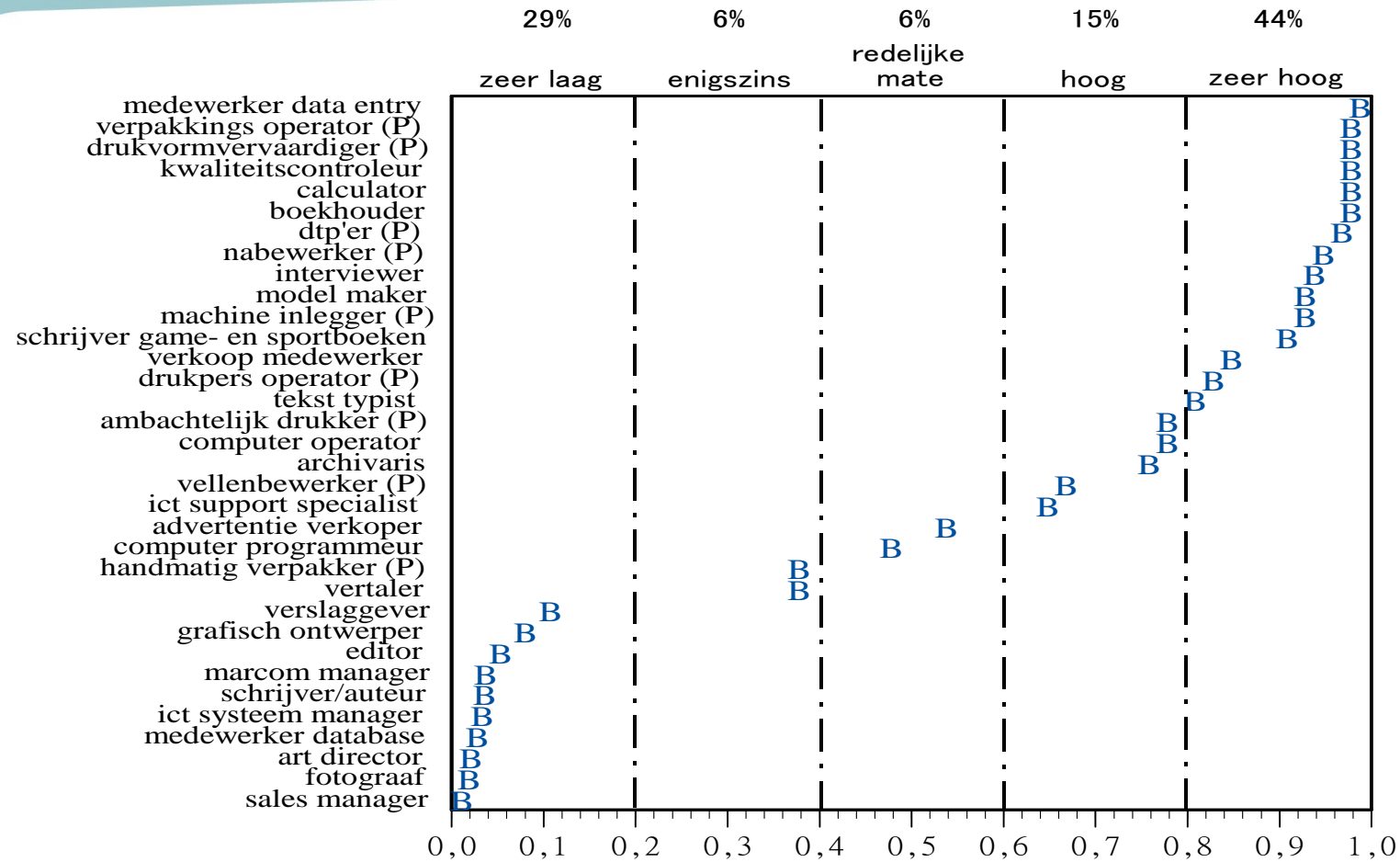


Aanleiding

- Grote technologische ontwikkelingen in de grafimediabranche en innovatie met gevolgen voor werk, beroepen en functies.
- Oude beroepen verdwijnen en nieuwe verschijnen.
- De groep mbo 1, 2 en 3 lijkt het meest kwetsbaar te zijn voor technologische verandering.



De mate waarin taken binnen printmedia beroepen automatiseerbaar zijn
(P=grafisch-technische beroepen)



Bron: data analyse C.B. Frey & M.A. Osborne, Oxford Univ.; beroependatabase O*NET USA; bewerking GOC/JT.

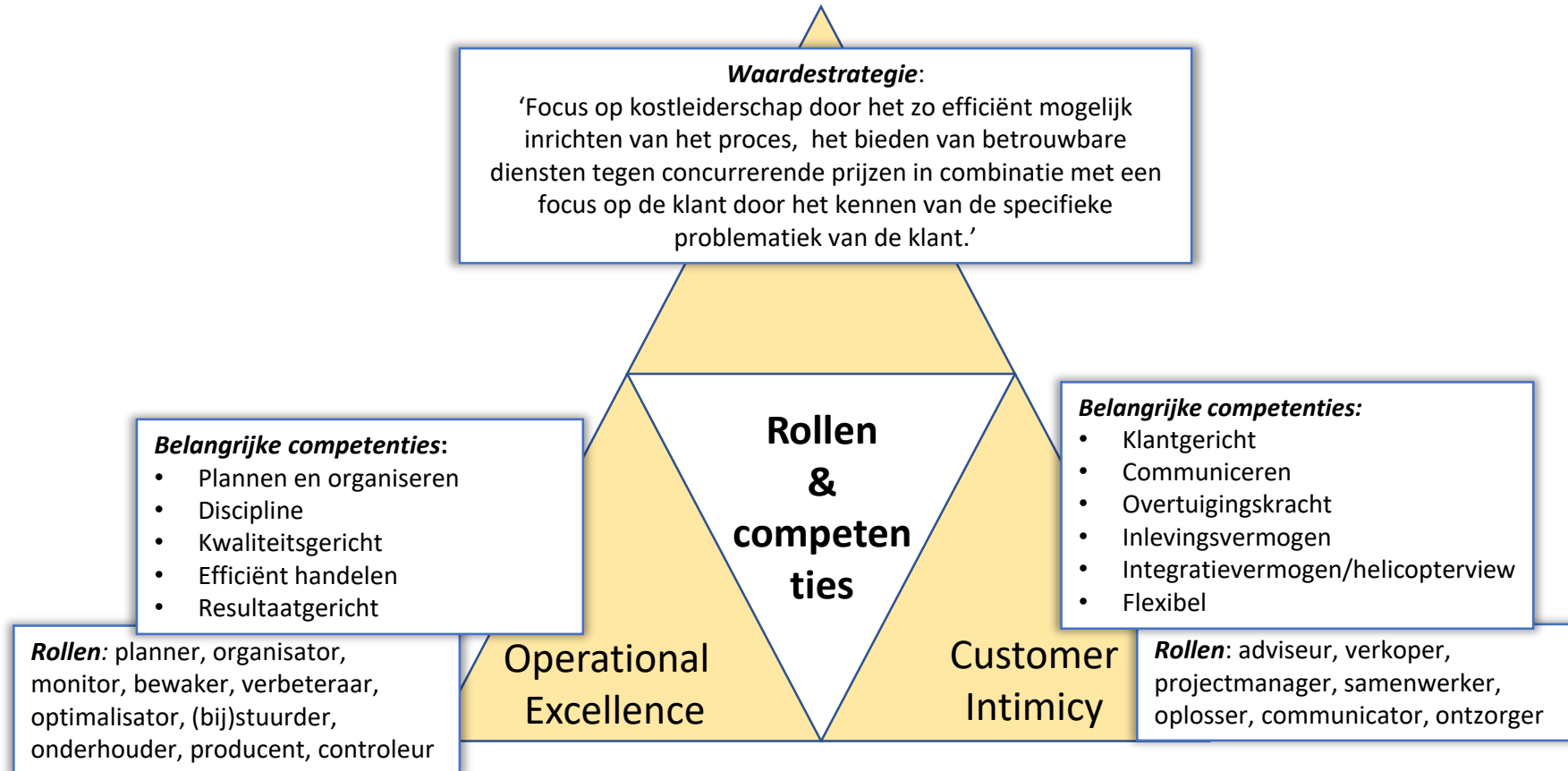
Wat is er dan nodig?

Organisaties zijn op zoek naar specialistisch opgeleide jongeren die direct (breed) inzetbaar zijn en tegelijkertijd is er de behoefte aan nieuwe skills:

- Passend bij een andere manieren van organiseren.
- Aanvullend aan het werk van machines.
- Blijven functioneren in werk dat verandert door technologische ontwikkeling.



De moderne drukfabriek



Innovatie in het bedrijfsmodel

Innovatie scenario matrix



Vijf bewegingen

- De traditionele drukker en nabewerker verdwijnt, de procesoperator verschijnt.
- De calculator, planner en orderbegeleider verdwijnt, de ordermanager als spin in het web verschijnt.
- De doorgegroeide vakman als leidinggevende verdwijnt, de leidinggevende als coach verschijnt.
- De aanbodgerichte verkoper van drukwerk verdwijnt, de crossmedia adviseur verschijnt.
- De DTP-er verschuift, uitsplitsing richting online / vormgeving / ict.

Wat betekent dit voor opleiden?

- Verschuiving in de inhoudelijke vakken
- Aandacht voor competenties
- Juiste werkvormen
- Continue verbeteren = continue ontwikkelen

Create your future biedt:

- Opleidingscriteria
- Een opleidingscatalogus
- Advies en ondersteuning

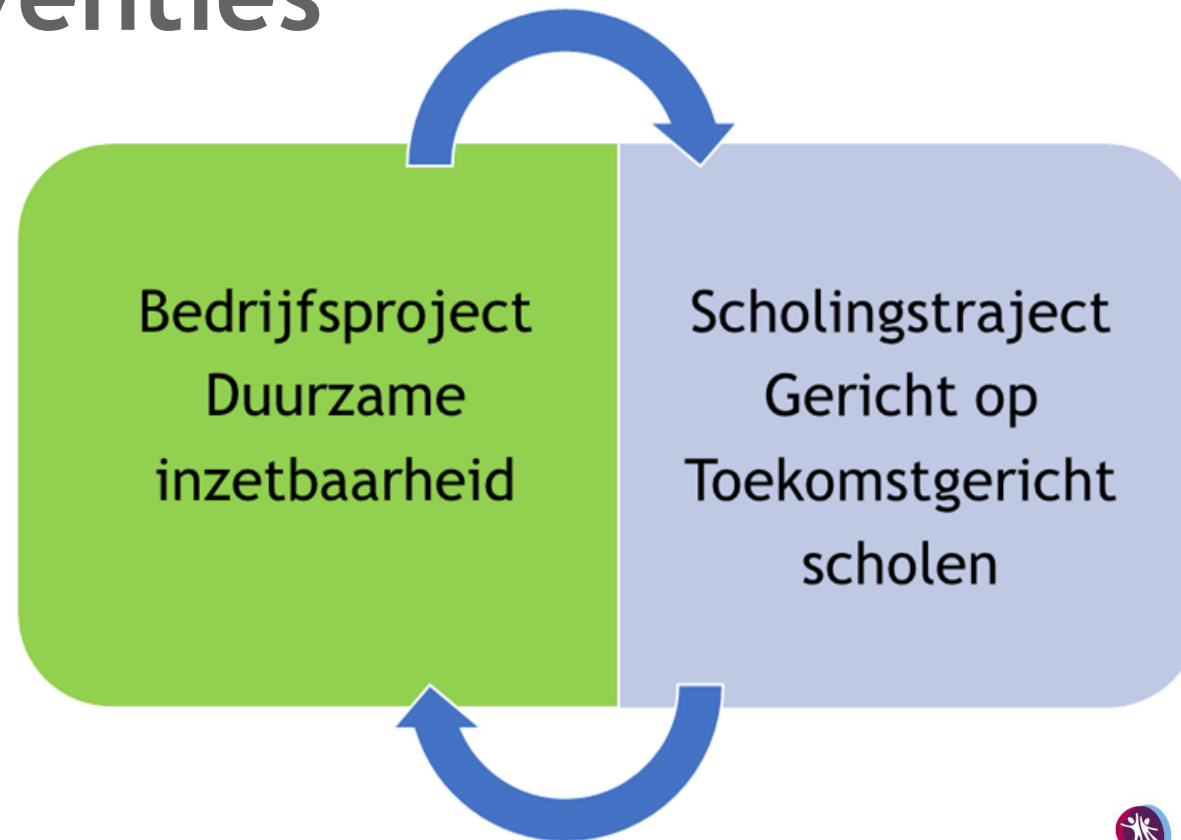
Voorbeeld Criteria opleiding procesoperator

Kennis	Competenties
<ul style="list-style-type: none">• Het primaire productieproces, van prepress, voorbereiding, drukken en nabewerking. (Begrijpen)• Relevante technologische ontwikkelingen voor de grafische industrie voor zijn bedrijf. (Evalueren)• Geautomatiseerde machines bedienen (drukken, digitaal printen of nabewerking). (Toepassen)• Het productieproces aansturen. (Toepassen)• Machine-, lijn en afdeling overstijgend denken. (Analyseren)• Het proces bijsturen en optimaliseren. (Creëren)	<ul style="list-style-type: none">• Analyseren• Bedrijfsmatig handelen• Gedrevenheid en ambitie tonen• Instructies en procedures opvolgen• Kwaliteit leveren• Leren• Materialen en middelen inzetten• Omgaan met verandering en aanpassen• Plannen en organiseren• Samenwerken en overleggen• Vakdeskundigheid toepassen

Criteria Toekomstgericht scholen:

- In het teken van toekomstige functie en in het belang van de (duurzame) inzetbaarheid van de medewerker.
- Bedrijfsspecifieke scholing en scholing gericht op het verbeteren van het functioneren van de medewerker in de huidige functie komt niet in aanmerking.
- Huidige inzetbaarheid van de medewerkers staat onder druk + een Plan van Aanpak inzetbaarheid te verduurzamen.
- Werknemer in dienst van een werkgever binnen de sector.
- Minimaal 4 dagdelen scholing. Opgenomen in het vaste scholingsaanbod van dit project of separaat erkend door het A&O Fonds Grafimediabranche op basis van 'deelnemer intake formulier'.
- Opleidingen op basis van e-learning komen niet in aanmerking.
- Alleen de 'out of pocket' kosten van de opleiding gedurende de looptijd (van 1 januari 2019 tot en met 31 augustus 2021) zijn subsidiabel.

Create your future Interventies



Aanbod Traject toekomstgericht scholen



Toekomstgericht scholen

Kosten en subsidie



- 75% subsidie op opleidingen, trainingen en cursussen die voldoen aan criteria
- 40% A&O subsidie bij aanvang, + 35% ESF subsidie achteraf
- Budget voor circa 500 opleidingstrajecten
- Doorlooptijd afhankelijk van opleiding

Toekomstgericht scholen Voorwaarden



- Je valt als werkgever onder de Grafimediabranche.
- Alleen de opleidingskosten gemaakt tijdens de looptijd van het project worden vergoed.
- De subsidieaanvraag wordt vooraf getoetst en goed bevonden.
- Het aantal beschikbare plaatsen is beperkt. Op basis van de volgorde van binnenkomst van de subsidieaanvraag wordt bepaald of er nog ruimte beschikbaar is.
- Het bedrijf heeft de factuur aan de externe opleider aantoonbaar betaald.
- Bij uitputting van het beschikbare budget kan het A&O Fonds Grafimediabranche de regeling eerder sluiten.

Meedoen?

- Alle informatie en aanvraagformulieren te vinden op www.aenofondsgrafimedia.nl
- Heb je belangstelling geef dit aan!
- Een adviseur neemt contact met je op voor een adviesgesprek
- Samen kijk je welke mogelijkheden het beste aansluiten bij de situatie van jouw bedrijf

Meer weten?

- Spreek ons vandaag aan
- Vul het evaluatieformulier in
- Mail naar projectsecretariaat: subsidies@aenofonds.nl
- Gebruik de aanmeldknop op de website