



PERSONEEL



VOOR TOEKOMST-
GERICHTE
ORGANISATIES

Of beter: het tekort aan personeel. De kranten staan er bol van. We herinneren ons nog de chaos op Schiphol en de boodschap dat het komende zomer niet veel beter zal worden. Wie door een winkelstraat loopt, ziet op vrijwel iedere winkelruit een bordje “personeel gezocht”. In de horeca blijven sommige zaken soms noodgedwongen dicht. En ook in onze sector is goed technisch personeel moeilijk te vinden.

De strijd om personeel wordt al aan de poort van de arbeidsmarkt gevoerd. Doekle Terpstra, voorzitter van Techniek Nederland, pleitte voor beperking van

Duurzame inzetbaarheid loont echt!

Onlangs ben ik 54 geworden. Al 16 jaar lang ga ik elke dag met plezier naar mijn werk, bij dezelfde werkgever. Ik ben een geluksvogel en hoop dat nog lang te blijven. Voor het Dienstencentrum hangt dat vooral ook af van mijn duurzame inzetbaarheid.

Er verandert veel in onze bedrijfstak. Techniek, digitalisering, functies verdwijnen om plaats te maken voor nieuwe. Er is sprake van sterke vergrijzing en ontgroening van de samenleving. We worden gemiddeld steeds ouder en gezonder, waardoor we langer pensioen en AOW krijgen. De gemiddelde leeftijd van de werknemer stijgt: in onze sector boven de 50. En er is weinig instroom van jongeren. Daardoor neemt de aandacht voor de (oudere) werknemer toe. Ondernemers krijgen in toenemende mate te maken met vraagstukken als: hoe kunnen (oudere)

werknemers gezond en effectief aan het werk blijven, maar ook: welke gevolgen hebben de snelle technologische en economische veranderingen voor functies van medewerkers en vraagt dit om andere vaardigheden en competenties voor de (nabije) toekomst?

Duurzame inzetbaarheid

Bij *duurzame inzetbaarheid* draait het erom dat mensen blijven beschikken over de mogelijkheden om, met behoud van gezondheid en welzijn, tot aan hun pensioen te blijven werken. Dat is een verantwoordelijkheid van werkgever én werknemer. Daarmee past duurzame inzetbaarheid bij een toekomstgerichte organisatie en gaat dit vooral over “gezond en veilig werken” en “goed werkgeverschap”. Wat betekent dat concreet? Simpel: wij moeten veranderen, meebewegen, meegroeien met en in de organisatie. Onszelf ‘verbreden’, in ons werk en in ons denken. Dat is niet makkelijk, maar we weten dat bedrijven die een actief beleid voeren op duurzame inzetbaarheid, daar direct van profiteren, doordat medewerkers meer plezier hebben in het werk, minder ziek

en productiever zijn en beter voorbereid op (snelle) veranderingen. Kortom: duurzame inzetbaarheid loont echt. Ik weet het als geen ander. Deed ik 15 jaar geleden vooral interne projecten en aansturing van het secretariaat, inmiddels ben ik adviseur voor zowel HRM, Arbo en (sinds dit jaar) Milieu. Als ik niet bereid was geweest om te leren en mee te veranderen met de organisatie, dan had ik nu waarschijnlijk niet meer bij het Dienstencentrum gewerkt.

Subsidie A&O Fonds

Weet u wat nog leuker is? De overheid betaalt mee aan verandering naar duurzame inzetbaarheid! De regeling wordt uitgevoerd door het A&O fonds Grafimedia onder de naam Create your future en de subsidie kan oplopen tot 65%. Kortom, maak de verandering. Zie het niet als de Mount Everest, maar als de Utrechtse heuvelrug: ook zonder ervaring niet onmogelijk om te beklimmen, maar met een (ja, ja, ik heb ‘m inmiddels ook) elektrische fiets kom je een heel eind!

MEER WETEN?

Neem contact op met **Eva Bouwman**, adviseur HRM, Arbo & Milieu, via e.bouwman@dienstencentrum.com.



studiekeuzevrijheid voor MBO'ers ten gunste van zijn werkveld. Binnen het SBB, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, wilden de "grote branches" de instroombeperking voor de opleidingen Mediavormgeving en Mediamaken, met name de kwalificatie Allround Mediamaker niveau 3, voortzetten. Claims op de jonge, goed opgeleide schoolverlaters. Gelukkig hebben branchepartijen als KVGO, GOC, A&O fonds Grafimedia-branchen en het Dienstencentrum dit weten af te blazen. We moeten alert zijn. Ook het rapport "Grafimedia in Cijfers 2021" spreekt van een flinke

vervangingsvraag in de branche. De komende jaren gaan veel medewerkers met pensioen. Het blijft belangrijk om te investeren in de instroom, kennisoverdracht en bredere en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De genoemde branchepartijen spraken af om bedrijven gezamenlijk te ondersteunen bij uitdagingen op het gebied van arbeidsmarkt, scholing en opleiding, duurzame inzetbaarheid, subsidies, veiligheid, milieu en kwaliteit. Aandacht voor uw huidige medewerkers en focus op goede instroom dus. Maar er is nóg een alternatief. U kunt ook extra capaciteit vrijmaken door uw huidige

medewerkers van bepaalde taken te ontlasten. Wij bieden graag ondersteuning op het gebied van kwaliteit, Arbeid en milieu, taken die nu vaak erbij gedaan moeten worden. Dat kost tijd, aandacht en energie. Wij zijn ervaren, werken dus snel en goed en helpen u graag. Op vaste momenten voor langere tijd en tegen een gunstig tarief. Personeel, maar dan gedetacheerd. Een heel goed alternatief!

John Koekenbier,
directeur
j.koekenbier@dienstencentrum.com



POKA YOKE

Slimmer werken, dat kan op vele verschillende manieren. Door o.a. machines beter af te stellen, of mensen beter te laten samenwerken of materialen en middelen minder te verspillen. Mijn persoonlijke favoriet? Poka Yoke. Een Japanse term. Poka betekent 'onbedoelde fout' en Yoke betekent 'voorkomen'. Vrij vertaald: Foutpreventie.

Men denkt al snel aan controles of checklisten in een proces om kwaliteit te waarborgen. Maar ben je dan ook bezig met foutpreventie? Kwaliteit waarborgen kan nog één stap slimmer, zodat je geen controles hoeft uit te voeren of checklisten bij hoeft te houden. Poka Yoka maakt het onderscheid zichtbaar tussen het voorkomen van fouten en het detecteren van fouten. Waarbij

voorkomen uiteraard beter is dan detecteren. Zie hier een overzicht van Poka Yoke in ons dagelijks leven:

Poka Yoke	Voorkomen van fouten (A)	Detecteren van fouten (B)
1) Stoppen Het proces stopt direct.	Simkaart: Het hoekje dat ontbreekt van onze simkaarten, voorkomt dat men wereldwijd de kaart foutief invoert.	Waterkoker: De waterkoker stopt met opwarmen, zodra het heeft waargenomen dat de juiste temperatuur is bereikt.
2) Waarschuwen Het proces gaat door, maar men wordt gewaarschuwd.	Brandstoflampje: Het brandstoflampje of parkeersensoren in de auto geven je een waarschuwing dat het binnenkort fout kan gaan.	Brandmelder: De brandmelder geeft een duidelijk signaal af, wanneer er een 'fout' is ontdekt.
3) Controleren Er is een controle in het proces ingebouwd.	Business Rules: Een systeem dat aangeeft dat er informatie ontbreekt of automatisch herinneringen na x-aantal dagen verstuurt.	Checklist: Aan de hand van een checklist, kan men een fout ontdekken en hierop acteren.

MEER WETEN?

Neem contact op met **Anne Schneider** via **06-51395392** of a.schneider@dienstencentrum.com



De vraag is nu; Hoe kun je in je organisatie checklisten en andere detectiemethodes (kolom-B) verminderen en juist meer business rules of andere preventieve middelen (kolom-A) inzetten?

Machines ondersteunen ons al steeds beter, zoals drukpersen die automatisch de kleur controleren en bijstellen wanneer nodig. Maar ook zonder machines is het mogelijk om preventief fouten te voorkomen. De invulling van dit concept is situatie afhankelijk, dus wellicht kun je zelf deze vraag al beantwoorden. Bedenk hoe je in jouw dagelijkse bedrijfsprocessen zulke mechanismes kunt implementeren om fouten te voorkomen. Het Dienstencentrum denkt graag met je mee. Neem gerust contact met ons op om er over te sparren.