

# Vitaal de toekomst in!

## Impact op duurzame inzetbaarheid

Het ESF-project Vitaal de toekomst in! heeft tot doel de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de sector kartonnage- en flexibele verpakkingen te bevorderen. Het project is in 2017 van start gegaan met een sectoronderzoek onder 875 werknemers uit de sector (22%). In dit onderzoek zijn gezondheid, fitheid, werkbelasting en het werkplezier van deze werknemers in kaart gebracht. Op basis van de resultaten en aanbevelingen is een breed activiteitenaanbod samengesteld. Het activiteitenaanbod bestaat uit een voorlichtingscampagne (onder andere bedrijfsadvies op maat en een mobiele unit), diverse workshops, individuele begeleidings-trajecten, een vitaliteitsvoorlichtingspakket inclusief themaworkshops en een werksessie over werkdruk. In de looptijd van maart 2017 tot en met augustus 2018 zijn deze activiteiten bij 28 bedrijven in de sector uitgevoerd.

### Wie hebben gebruik gemaakt van het activiteitenaanbod, hoe hebben zij dat ervaren en wat zijn de effecten op duurzame inzetbaarheid?

Bereik van het totale activiteitenaanbod	Bedrijven	Werknemers
Aangesloten bij FCB	103	4026
Deelname aan activiteiten	28	927
Bereik van de activiteiten	27%	23%

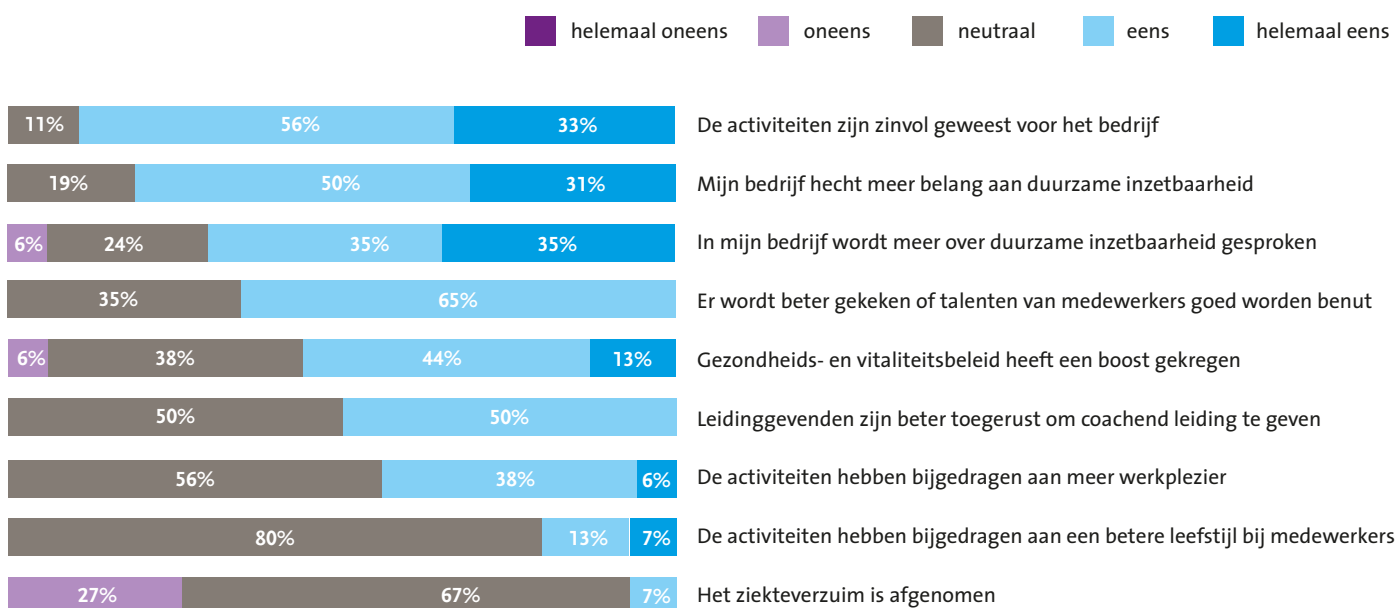
De deelnemende bedrijven waarderen Vitaal de toekomst in! met een gemiddeld rapportcijfer van 7,7



Redenen voor bedrijven om geen gebruik te maken van het activiteitenaanbod zijn: andere prioriteiten, geen mensen vrij te maken, aanbod is niet interessant, bedrijf is te klein, geen animo van werknemers en moeilijk te plannen. Het belang van duurzame inzetbaarheid wordt weliswaar onderkend echter de productiedruk is veelal hoog en het tevreden stellen van klanten krijgt voorrang.

De deelnemende bedrijven waarderen Vitaal de toekomst in! met een gemiddeld rapportcijfer van 7,7 op de beoordeling van de kwaliteit van de informatie, toegankelijkheid, contact met FCB, uitvoering van de activiteit en de afwikkeling/administratie.

### Effecten van de activiteiten op de organisatie (werkgevers)



Een kwart van de deelnemende bedrijven wil de activiteiten specifiek inzetten voor jongeren. Voor ouderen ligt dat percentage op 47%. Ondanks extra inspanningen om activiteiten specifiek in te zetten voor vrouwen, minderheden, medewerkers met een beperking en laaggeletterden is er geen gebruik gemaakt van dit aanbod.

# Voorlichtingscampagne Vitaal de toekomst in!

In 2 regionale inspiratiesessies zijn bedrijven geïnformeerd en geïnspireerd over de activiteiten van *Vitaal de toekomst in!* De 26 vertegenwoordigers van 14 verschillende bedrijven waren enthousiast en wisselden ervaringen met elkaar uit met betrekking tot het thema duurzame inzetbaarheid. 20 bedrijven hebben een communicatiepakket ontvangen waarmee zij hun werknemers konden voorlichten over duurzame inzetbaarheid. In totaal zijn 415 brochures, 125 posters en per bedrijf 3 videoportretten verzonden. Gedurende de looptijd van het project zijn alle bedrijven in de sector telefonisch benaderd om hen te informeren over het activiteitenaanbod.

Tijdens een gecombineerde bijeenkomst van het Kartoflex HR platform en de Arbocommissie (KAC) rondom het thema duurzame inzetbaarheid is de mobiele unit ingezet en heeft FCB een presentatie verzorgd over mobiliteit en vitaliteit. Een groep van ongeveer 40 mensen afkomstig uit de vakgebieden HR en Arbo, maar ook vanuit de directie was aanwezig.

Adviesgesprekken op maat over duurzame inzetbaarheid en de inzet van de mobiele unit behoren tot de kernactiviteiten van de voorlichtingscampagne.

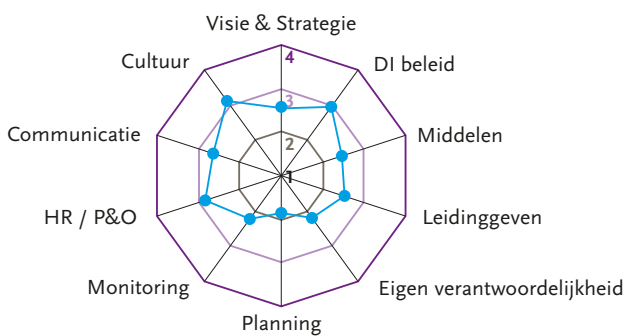
## Adviesgesprek op maat

### 11 bedrijven, 20 deelnemers

rapportcijfers werkgevers: inhoud 7,4 uitvoering 8,0 en resultaat 7,8

Doel van de adviesgesprekken was om aangrijpingspunten te vinden om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Om te bepalen welke activiteiten de meeste toegevoegde waarde bieden is bij negen bedrijven een maatwerkanalyse uitgevoerd.

### Aandacht voor verschillende thema's met betrekking tot duurzame inzetbaarheid



1 = afwezig (middelpunt)  
2 = nauwelijks  
3 = enigszins  
4 = veel



Na afloop van het adviesgesprek ontvangen de bedrijven een op maat gesneden concreet plan van aanpak om duurzame inzetbaarheid succesvol te introduceren, stimuleren, faciliteren en te monitoren.

### Belangrijke uitkomsten van de maatwerkanalyses:

- Het thema duurzame inzetbaarheid is over het algemeen redelijk verankerd in de cultuur van de organisaties, bij P&O/HR, en in beleid voor duurzame inzetbaarheid.
- Er kan veelal nog een vertaalslag gemaakt worden van visie en strategie naar meer concreet beleid, planning en monitoring. Werknemers kunnen individuele plannen maken en teams kunnen duurzame inzetbaarheid opnemen in teamplannen. De eigen verantwoordelijkheid van medewerkers kan worden vergroot door actieve regie over de eigen loopbaan te bevorderen.
- Ook coachend leiderschap en de dialoog in de organisaties behoeven in veel gevallen nog extra aandacht.

## Mobiele Unit

### 13 bedrijven waarbij 7 maal een loopbaanadviseur is ingezet, 525 deelnemers

rapportcijfers werkgevers: inhoud 7,7 uitvoering 7,6 en resultaat 7,3

De mobiele unit is ingezet om werknemers laagdrempelig kennis te laten maken met het thema duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

De bus is multifunctioneel inzetbaar voor inloop en voorlichting, speeddaten met vitaliteit-/loopbaanadviseurs, workshops of een spreekuur.

Algemeen rapportcijfer  
deelnemers: 7,6



### Evaluatie deelnemers

(sterk) oneens    neutraal    eens    sterk eens



De informatie en tips die in de video's worden gegeven heb ik als zinvol en prettig ervaren



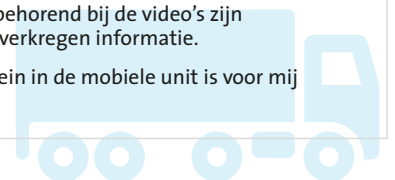
De verkregen tips en adviezen die in de video's worden gegeven kan ik toepassen in het dagelijks leven.



Het uitvoeren van de opdrachten behorend bij de video's zijn een waardevolle aanvulling op de verkregen informatie.



Deelname aan het Gezondheidsplein in de mobiele unit is voor mij zinvol geweest.



# Erkennen en waarderen

In het kader van 'een leven lang leren' zijn de volgende drie workshops aangeboden: *De leidinggevende als coach*, *Succesvol omgaan met competenties* en *Effectief leren en ontwikkelen*.

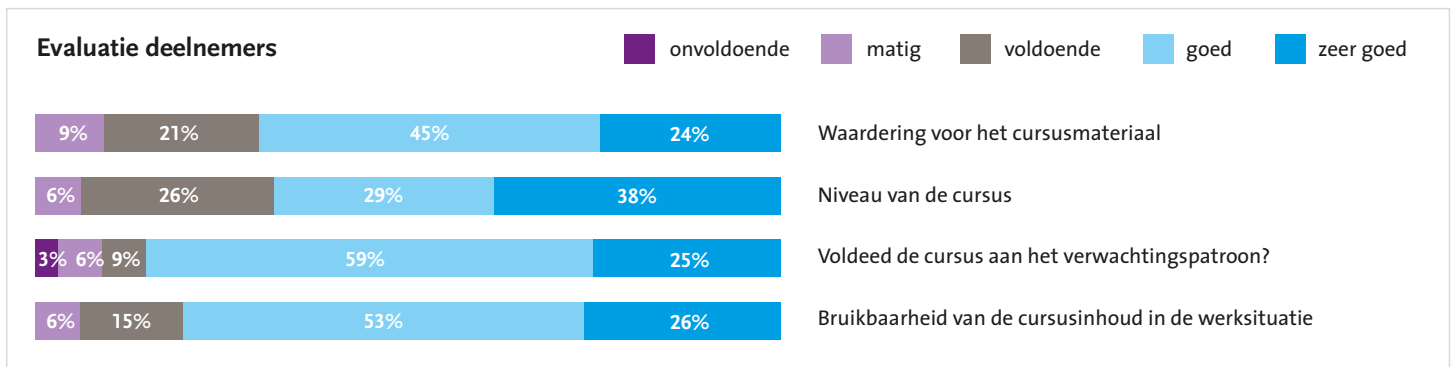
Daarnaast is *het ervaringsprofiel (EVP)* ingezet om inzichtelijk te maken over welke kennis, ervaring en competenties medewerkers beschikken en om aan te geven binnen welke gebieden zij zich nog (beter) kunnen ontwikkelen.

## De leidinggevende als coach

10 bedrijven, 2 x 11 workshops, 85 deelnemers

rapportcijfers werkgevers: inhoud 7,3 uitvoering 7,3 en resultaat 7,0  
rapportcijfers deelnemers: inhoud 7,7 trainer 8,3 en totale beoordeling 7,7

Leidinggevende als coach bestaat uit twee workshops: begeleiden en coachen. Leidinggevend en maakten deze vaardigheden verder eigen om hun medewerkers beter te kunnen begeleiden, met als logisch gevolg betere resultaten op de werkvloer.



## Succesvol omgaan met competenties

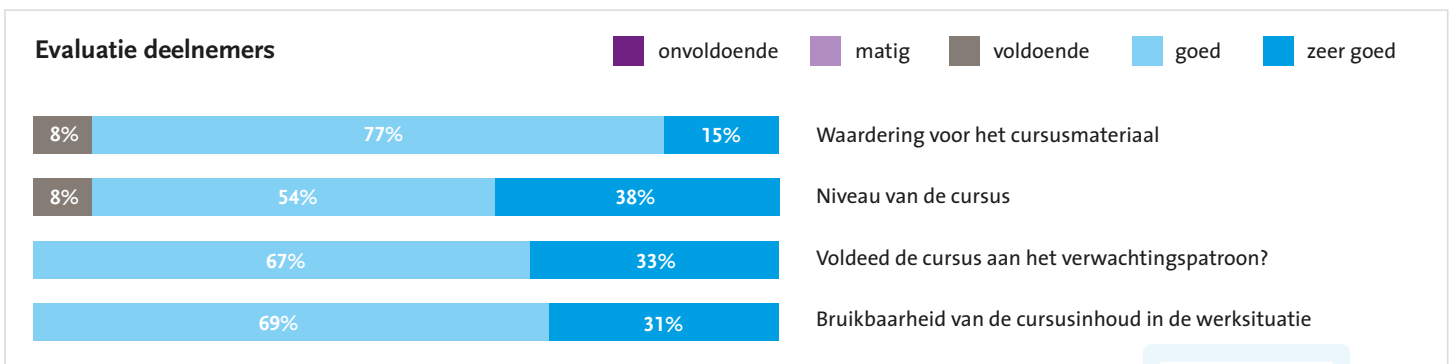
4 bedrijven, 5 workshops, 45 deelnemers

rapportcijfers werkgevers: inhoud 8,0 uitvoering 8,0 en resultaat 8,0  
rapportcijfers deelnemers: inhoud 7,8 trainer 8,4 en totale beoordeling 8,2



rapportcijfers  
werkgevers

Het doel van deze workshop is om leidinggevend en bewust te maken van het belang van competentie management. Wat zijn competenties en hoe kun je competenties van medewerkers beter inzetten in de organisatie?



## Het ervaringsprofiel (EVP)

2 bedrijven, 8 trajecten/deelnemers

rapportcijfers werkgevers: inhoud 6,4 uitvoering 6,4 en resultaat 6,3

Deelnemers hebben inzicht gekregen in hun opgebouwde kennis en kwaliteiten ten opzichte van een landelijke standaard (zoals een diploma). Aan de hand van gevalideerde procedures zijn portfolio's opgesteld met onder andere '360 graden feedback' en een criteriumgericht interview. In de volledige en gestructureerde ervaringsprofielen komen algemene en beroepsspecifieke vaardigheden naar voren.

# Regie over je eigen loopbaan

Om de regie van medewerkers over hun eigen loopbaan te vergroten is de workshop *Regie over je eigen loopbaan* ingezet en werden individuele *loopbaantrajecten* (APK's) doorlopen. Daarnaast konden bedrijven een *loopbaanadviseur* betrekken bij het programma van de mobiele unit en is er een *online loopbaancheck* opengesteld voor alle medewerkers in de sector.

## Workshop Regie over je eigen loopbaan

1 bedrijf, 4 workshops, 29 deelnemers

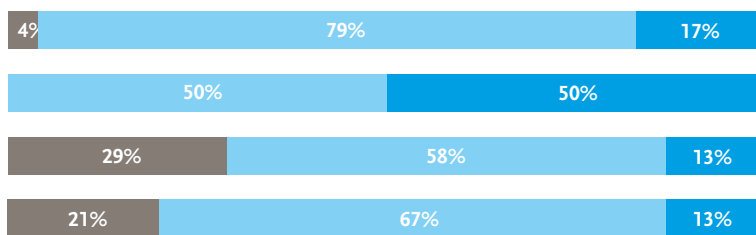
rapportcijfers werkgevers: inhoud 7,0 uitvoering 7,5 en resultaat 7,0



Het doel van deze workshop is om deelnemers bewust te maken van de veranderingen om hen heen en welke gevolgen dat heeft voor hun eigen werk en hun eigen duurzame inzetbaarheid. Medewerkers leren hoe ze zich kunnen voorbereiden op een gesprek met de leidinggevende om eventuele gewenste veranderingen bespreekbaar te maken.

### Evaluatie deelnemers

■ slecht ■ matig ■ prima ■ uitstekend



Inhoud van de workshop

Deskundigheid van de trainer

Voldeed de workshop aan de verwachtingen?

Ben je beter in staat je weg te vinden op de arbeidsmarkt?

## Loopbaan APK

8 bedrijven, 15 trajecten/deelnemers

rapportcijfers werkgevers: inhoud 8,2 uitvoering 8,2 en resultaat 7,5  
algemeen rapportcijfer deelnemers: 8,4



algemeen  
rapportcijfer  
deelnemers

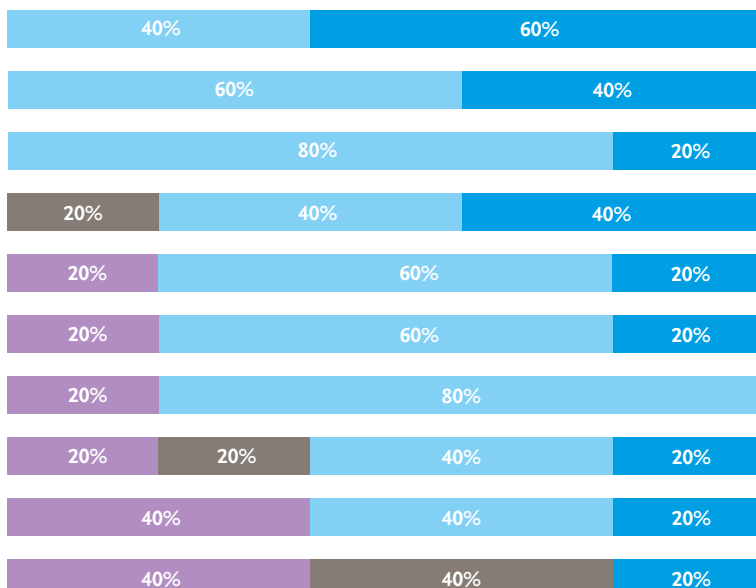


Een loopbaan-APK is een kort loopbaantraject, gericht op het onderzoek naar wie je bent, wat je kunt, wat je wilt, en in hoeverre je huidige baan daarbij aansluit. Het traject bestaat uit een telefonische intake en twee persoonlijke gesprekken.

Voor 60% van de trajecten zijn de doelen grotendeels of geheel bereikt. Voor de overige 40% zijn de doelen gedeeltelijk bereikt.

### Evaluatie deelnemers

■ zeker niet ■ denk het niet ■ weet niet ■ denk het wel ■ zeker



Ik weet nu beter wat ik wil

Ik weet nu beter waar ik goed en minder goed in ben

Ik heb nu meer vertrouwen in mijn toekomst

Ik weet nu beter wat ik in de toekomst ga doen

Ik verken nu actiever mijn mogelijkheden voor (ander) werk of scholing

Ik ben nu meer tevreden over mijn werksituatie

Ik ben door de begeleiding actiever geworden

Door de begeleiding is mijn loopbaan veranderd

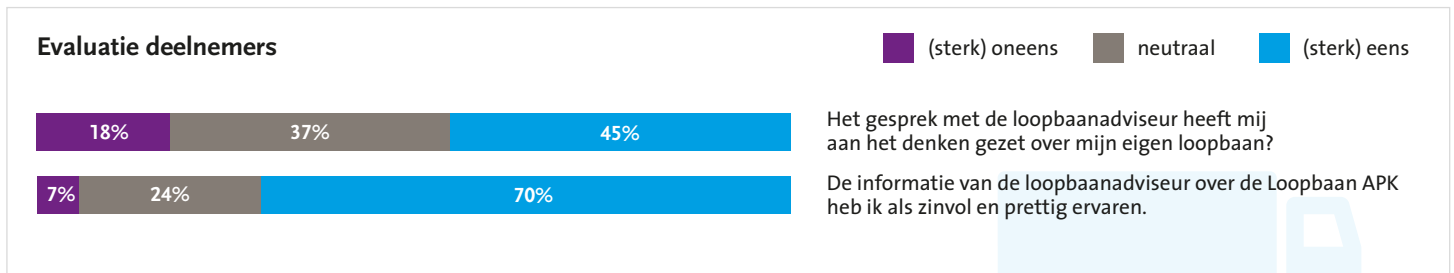
Ik ben nu meer bezig met netwerken

In mijn omgeving zijn mensen nu tevredener over mij

## Loopbaanadviseur in de mobiele unit

7 bedrijven, 216 deelnemers

Het doel van de aanwezigheid van een loopbaancoach in de mobiele unit is om loopbaanbewustzijn te creëren en een eerste aanzet te geven voor het nemen van acties m.b.t. de loopbaan. Daarnaast zijn medewerkers bekend gemaakt met het loopbaanaanbod van FCB.



## Digitale loopbaancheck

39 keer ingevuld, 34 keer voltooid

Vanaf april 2018 is de loopbaancheck opengesteld voor alle medewerkers in de sector.

De digitale loopbaancheck betreft een korte, krachtige vragenlijst gericht op werknemers over enkele kernaspecten van de eigen loopbaansituaties. De loopbaancheck heeft tot doel om een eerste bewustwording op gang brengen en input te geven voor een vervolgesprek met een leidinggevende, HR of loopbaancoach over loopbaan en inzetbaarheid.

Men ontvangt een kort, leesbaar rapport met een score/uitslag per onderdeel middels een 'stoplichten-systeem'. Een uitgebreider rapport kan worden opgevraagd.



## Werkessie Plezierig Druk!

2 bedrijven, 19 deelnemers

Het doel van de eerste pilot was om eerdere signalen dat er breed in de organisatie sprake was van een hoge werkdruk nader te onderzoeken. Het blijkt dat er momenteel geen sprake is van een breed gevoelde werkdruk. Wel ervaart een enkeling een meer dan gemiddelde herstelbehoefte.

Het doel van de tweede pilot was om te verkennen hoe het werkplezier binnen de organisatie kan worden versterkt. Samen met een groep medewerkers is besproken welke energiebronnen aanwezig zijn en hoe deze eventueel beter zouden kunnen worden aangesproken om werkdruk te verminderen en werkplezier te vergroten. Er blijkt vooral behoefte aan meer autonomie en verbinding. Daarbij wordt de oplossing gezocht in verbeteringen in het personeelsbeleid en de onderlinge communicatie.

# Vitaliteit beweegt je!

Het thema Vitaliteit en gezondheid is bij bedrijven onder de aandacht gebracht middels vitaliteitsvoorlichtingspakketten. Voor de groep sterk risicovolle medewerkers met een geringe belastbaarheid (in relatie met de functie-eisen) zijn intensieve begeleidingstrajecten ingezet.

## Voorlichtingspakketten Vitaliteit

12 bedrijven, 17 workshops, 135 deelnemers

rapportcijfers werkgevers: inhoud 7,8 uitvoering 8,0 en resultaat 7,3



Een voorlichtingspakket bestaat uit drie bedrijfsspecifieke nieuwsbrieven en de keuze uit een van de volgende workshops: Gezond genieten, Dagelijks energiever en vitaler en Preventie fysieke klachten.

### Gezond genieten

4 bedrijven  
4 workshops  
31 deelnemers

algemeen rapportcijfers deelnemers: 7,4

Gezond eten wordt besproken en geproefd. Fabels en feiten worden onderscheiden.

### Dagelijks energiever en vitaler

3 bedrijven  
6 workshops  
67 deelnemers

algemeen rapportcijfers deelnemers: 7,9

De basisprincipes van trainingsleer komen aan bod: onder andere conditie, uithoudingsvermogen, kracht en functioneel bewegen.

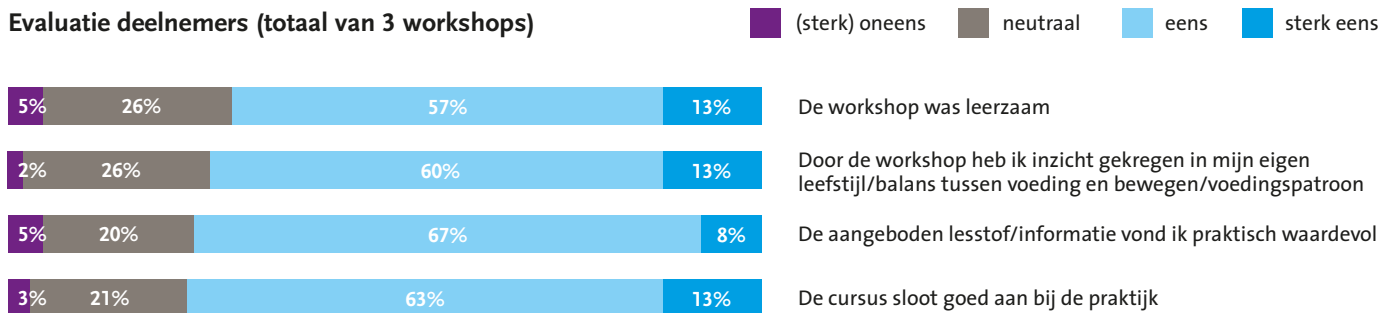
### Preventie fysieke klachten

4 bedrijven  
7 workshops  
37 deelnemers

algemeen rapportcijfers deelnemers: 8,3

Basisprincipes van ergonomie worden besproken om de balans tussen fysieke en mentale belasting en belastbaarheid te optimaliseren.

## Evaluatie deelnemers (totaal van 3 workshops)



## Intensief begeleidingstraject

13 bedrijven, 15 trajecten/deelnemers

rapportcijfers werkgevers: inhoud 7,8 uitvoering 7,8 en resultaat 7,8



Afhankelijk van het risicoprofiel en de functie-eisen is de interventie gericht op verandering van de persoonlijke leefstijlitems. Uitgaande van het streven naar duurzaam aantrekkelijk zijn, ligt de focus op het realiseren van persoonlijke uitdagingen die geformuleerd worden op basis van een intakegesprek. De interventie bestaat uit persoonlijke coaching en een trainingstraject. Om de veranderingen in te slijpen tot gewoontegedrag hebben de interventies een duur van ongeveer zes maanden.

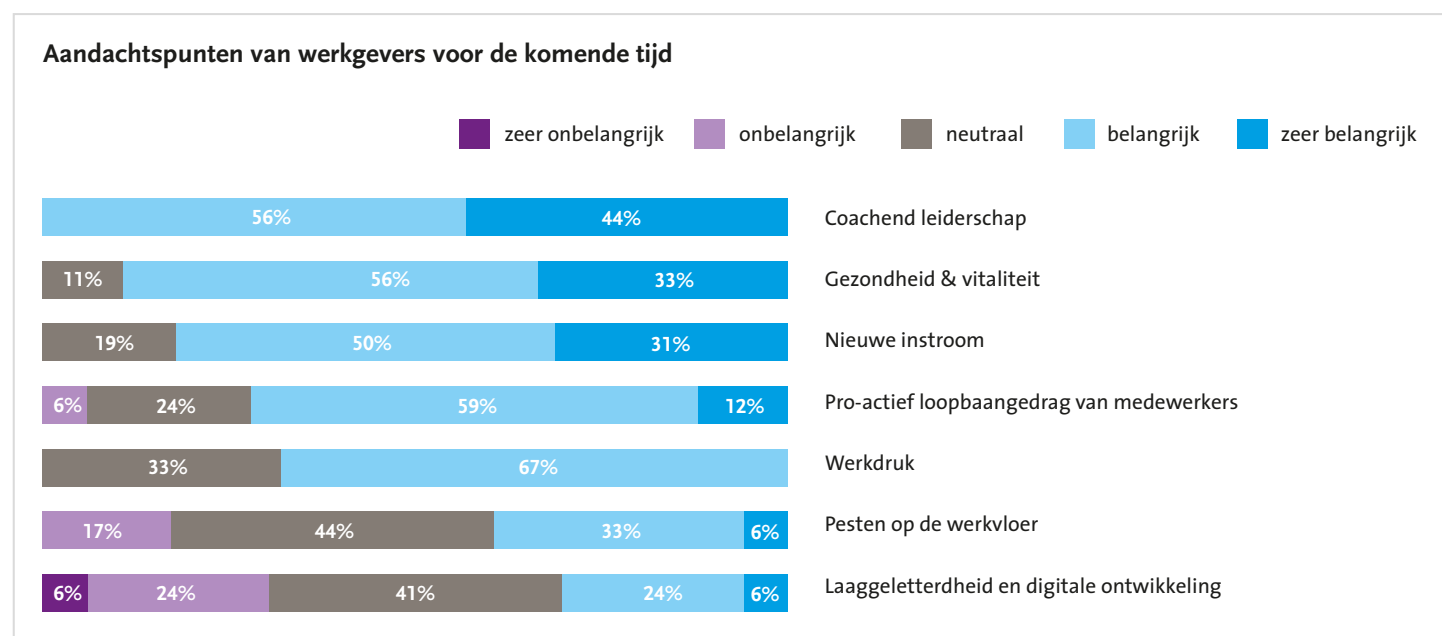
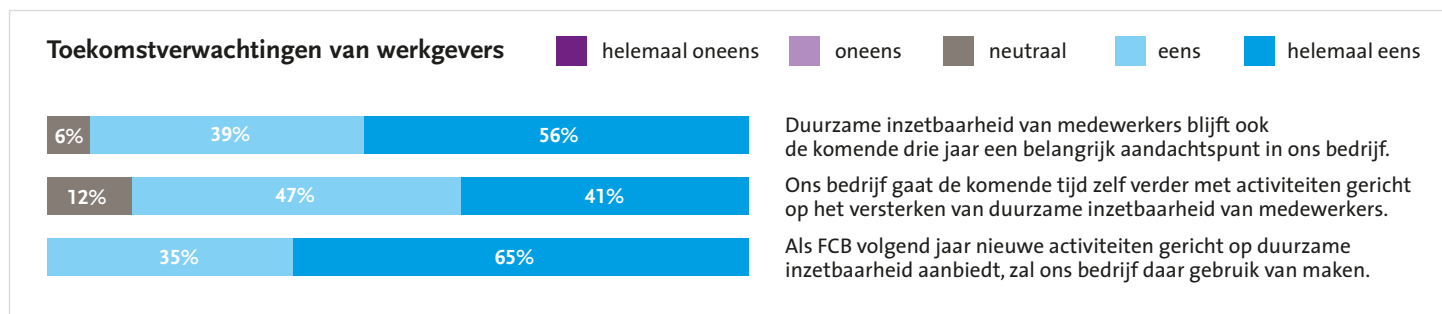
Vanuit de ambassadeursrol worden de deelnemers gevraagd de ervaringen te delen met de collega's binnen de bedrijfstak middels interviews, quotes op posters, in nieuwsbrieven, websites om zo zichtbaar te maken dat investeren in gezondheid en vitaliteit werkt en leuk kan zijn.

Twee derde van het aantal deelnemers dat het traject heeft volbracht is volledig geslaagd in het behalen van de vooraf gestelde doelen (33% gedeeltelijk). Daarbij blijken de verbeteringen in leefstijl en gezondheid duurzaam te zijn (100%).

# Het vervolg

Het ruime, gevarieerde activiteitenaanbod, het bereik ervan bij bedrijven en werknemers en de effecten van de activiteiten hebben een behoorlijke impact gehad op de duurzame inzetbaarheid in de sector. Het thema is op de kaart gezet maar we zijn er nog niet. Om continue veranderingen het hoofd te blijven bieden zijn we genoodzaakt om blijvend in mensen te investeren.

Welke toekomstverwachtingen hebben de werkgevers en wat zijn hun aandachtspunten voor de komende tijd?  
En welke aanbevelingen kunnen gedaan worden voor een vervolg?



## Belangrijkste aanbevelingen voor een vervolg

- Vroegtijdig het aanbod bij de bedrijven bekendmaken zodat de bedrijven de activiteiten in hun jaarplanning kunnen opnemen.
- Een integrale aanpak voor het benaderen van bedrijven. Bijvoorbeeld een centrale intake waarin bedrijven bij de hand worden genomen bij het maken van keuzes voor de verschillende activiteiten. Daarbij ontstaat meer duidelijkheid over wat elke uitvoerder te bieden heeft.
- De thema's *Gezondheid & Vitaliteit* en *Leiderschap & Loopbaan* onder de aandacht blijven brengen bij werkgevers en werknemers. Er is al veel bereikt maar ook nog een lange weg te gaan. De beweging die *Vitaal de toekomst in!* nu op gang heeft gebracht verder voortzetten.
- Ontwikkeling van nieuwe en verdiepende activiteiten zoals: workshops (bijvoorbeeld het voeren van ontwikkelingsgesprekken, aanspreken op ongewenst gedrag, behoud van jong talent), ontwikkeling van een *Toolbox Duurzame Inzetbaarheid*, nieuwe items in de mobiele unit, meer voorlichting.
- FCB zou bedrijven die niet hebben deelgenomen aan ESF en de laatste jaren ook geen gebruik hebben gemaakt van de Stimuleringsregeling kunnen benaderen voor een bezoek om hen nader te informeren over wat FCB voor hen zou kunnen betekenen.

## Bronnen

- Deelnemersregistratie; het bereik (aantallen van deelnemers, activiteiten, workshops, trajecten, bedrijven)
- Enquête onder werkgevers (augustus 2018); effecten op organisatieniveau, waardering van activiteiten, toekomstverwachtingen en aandachtspunten
- Evaluaties van deelnemers; waardering en beoordeling van activiteiten en effecten op duurzame inzetbaarheid
- Groepsverslagen van de uitvoerders; doel en inhoud van activiteiten en aanbevelingen voor een vervolg
- Evaluatie van de dienstverlening FCB (maart 2018); algemene waardering van het project, redenen van bedrijven om niet deel te nemen aan de activiteiten, specifieke doelgroepen
- Belrondes; redenen van bedrijven om niet deel te nemen aan de activiteiten
- Aanmeldformulieren; specifieke doelgroepen

## Verantwoording

Een aantal workshops en begeleidingstrajecten is nog niet uitgevoerd/afgerond ten tijde van de oplevering van dit rapport. Het bereik van de activiteiten is gebaseerd op een zo nauwkeurig mogelijke schatting van de aantallen deelnemers/workshops/trajecten aan het einde van de looptijd. De beoordelingen van nog niet uitgevoerde/afgeronde activiteiten zijn buiten beschouwing gelaten.

De enquête onder werkgevers is ingevuld door 22 van de 28 deelnemende bedrijven. Redenen om de enquête niet in te vullen zijn onder andere: activiteiten moeten nog uitgevoerd worden, contactpersoon is niet meer werkzaam bij het bedrijf, faillissement van het bedrijf en geen contact te krijgen (vakantieperiode).

Dit onderzoek is uitgevoerd door Moon Stroes, a-advies, augustus 2018

### Contact & colofon

FCB Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen  
info@fcb-verpakkingen.nl  
030 281 96 37

*Onderzoek:* Moon Stroes, a-advies  
*Ontwerp:* Daniëlle Mercx-Schaffelaars, il panda electrik

Mede mogelijk gemaakt door:

