

De leidinggevende als spin in het web

Resultaten regionaal onderzoek naar vitaliteitsbeleid

ZWconnect heeft een regionaal onderzoek uitgevoerd naar vitaliteitsbeleid. In het onderzoek worden de verschillende kanten van duurzame inzetbaarheid belicht: beleid, focus, rol medewerker en rol leidinggevenden. Deze factsheet geeft een overzicht van de belangrijkste uitkomsten en adviezen van het onderzoek. Het hele onderzoek [lees je hier](#).

Centrale rol leidinggevende

De leidinggevende speelt een centrale rol op het gebied van duurzame inzetbaarheid, blijkt uit het onderzoek. Zo blijkt dat zij de belangrijkste schakel zijn in het stimuleren van het zelfleiderschap van medewerkers. Ook lopen de acties om verzuim te verlagen veelal via de een-op-eengesprekken tussen de leidinggevende en de medewerker.

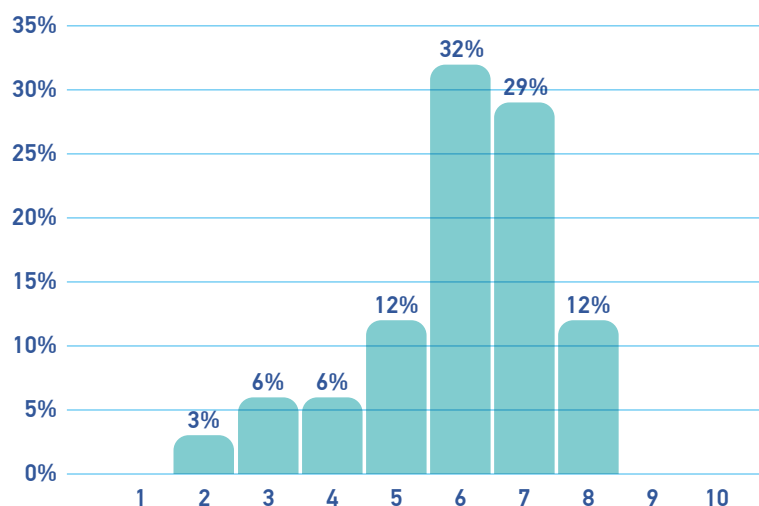
Op welke manier wordt het zelfleiderschap van medewerkers gestimuleerd?



Aandacht duurzame inzetbaarheid voldoende; ruimte voor verbetering

Leidinggevenden krijgen gemiddeld een 6,0 als rapportcijfer voor de aandacht die zij hebben voor duurzame inzetbaarheid. Door de waan van de dag en de kortetermijnfocus op verzuim en roosters is er een gebrek aan prioriteit op dit thema.

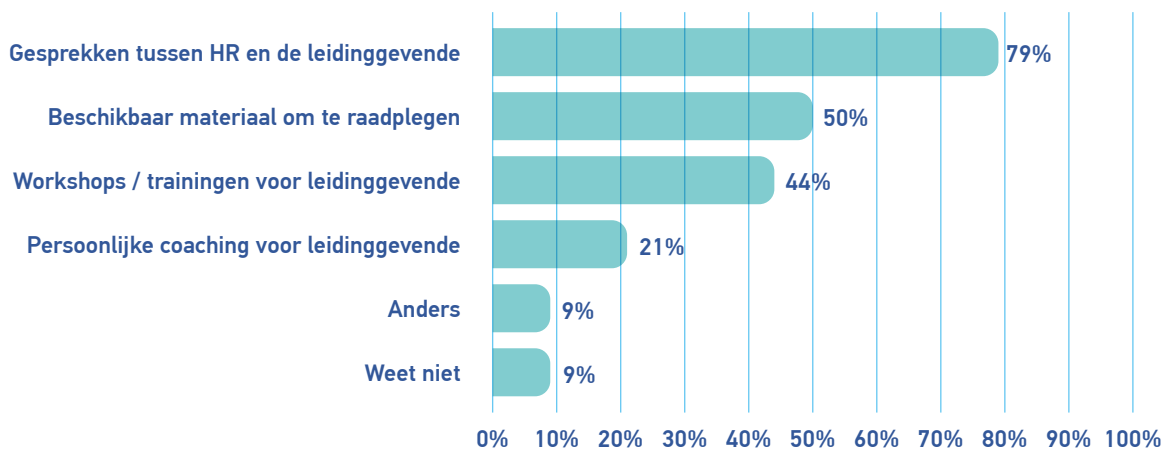
Geef een rapportcijfer over hoe tevreden je bent met de manier waarop direct leidinggevenden binnen jouw organisatie aandacht hebben voor de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers.



Ondersteuning leidinggevende

Uit het onderzoek blijkt dat leidinggevende vooral door HR worden ondersteund in hun verantwoordelijkheid als managers op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Ook komt naar voren dat er onvoldoende aandacht is voor opleiding en ontwikkeling op dit vlak.

Hoe worden leidinggevenden ondersteund in het managen van de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers?



Ontwikkel een goede basis voor rol leidinggevende

Goed beleid vraagt ook om goede onderbouwing van de gemaakte keuzes. Zicht op de personeelsontwikkeling is er wel, maar het inzicht op de impact van de ontwikkeling op de personeelsbehoefte kan beter. Alleen met een goede basis kan een leidinggevende de rol als regisseur van vitaliteit op de werkvloer vervullen.

Adviezen: vijf acties voor werkgevers

Op basis van dit onderzoek geven wij HR-medewerkers en -managers in de regio de volgende adviezen:



ACTIE 1

Ga doelgericht in gesprek met leidinggevenden in wat zij nodig hebben om meer aandacht en prioriteit te geven aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.



ACTIE 2

Stimuleer medewerkers om ook op eigen initiatief een impuls te geven aan hun loopbaan, bijvoorbeeld via [onze regionale loopbaancoaches](#).



ACTIE 3

Ontwikkel interventies voor medewerkers. Kijk voor subsidie-mogelijkheden van deze interventies naar [onze subsidiekaart](#) en neem contact met ons op over de mogelijkheden.



ACTIE 4

Probeer bij je interventies (workshops en trainingen) ook aandacht te geven aan persoonlijke thema's als mantelzorg, financiën en mindfulness.



ACTIE 5

Kijk op onze [kennissite](#) naar tips en trics voor het (verder) ontwikkelen van beleid op het gebied van het onboarden van medewerkers.