

# Sociale Innovatie / Goed Werkgeverschap

*‘Geen luxe, maar noodzaak’*

*Rood Consult / Kees Rood  
Veldwerk OAT / Martin Veldhuizen*

# Rood Consult richt zich op:

*“ontwikkeling en prestatieverbetering van mensen en organisaties”*

Investors in People (IiP)  
Goed Werkgeverschap  
Competentiemanagement  
Kwaliteitsmanagement

Trainingen: leiderschap, teamfunctioneren,  
samenwerken, persoonlijke effectiviteit etc.

1-op-1 training/Coaching

# Goed Werkgeverschap



HRM-beleid

## ‘Sociale Innovatie’

*de MENS centraal stellen:*

*ontwikkeling, inzetbaarheid, motivatie,  
passie, creativiteit, effectiviteit*

**GW: strategie om Soc. Innov. in te voeren**

# Motieven Goed Werkgeverschap bij koplopers

## Sociale en maatschappelijke overtuiging

- *Komt van binnen uit.*
- *Waarden en normen vanuit leiding onderneming.*

## Bedrijfsmatige en economische motieven

- *Betere motivatie en prestaties medewerkers.*
- *Beter imago bedrijf op arbeidsmarkt.*
- *Binding getalenteerde medewerkers.*

# Waarom Sociale Innovatie / Goed Werkgeverschap in installatiebranche

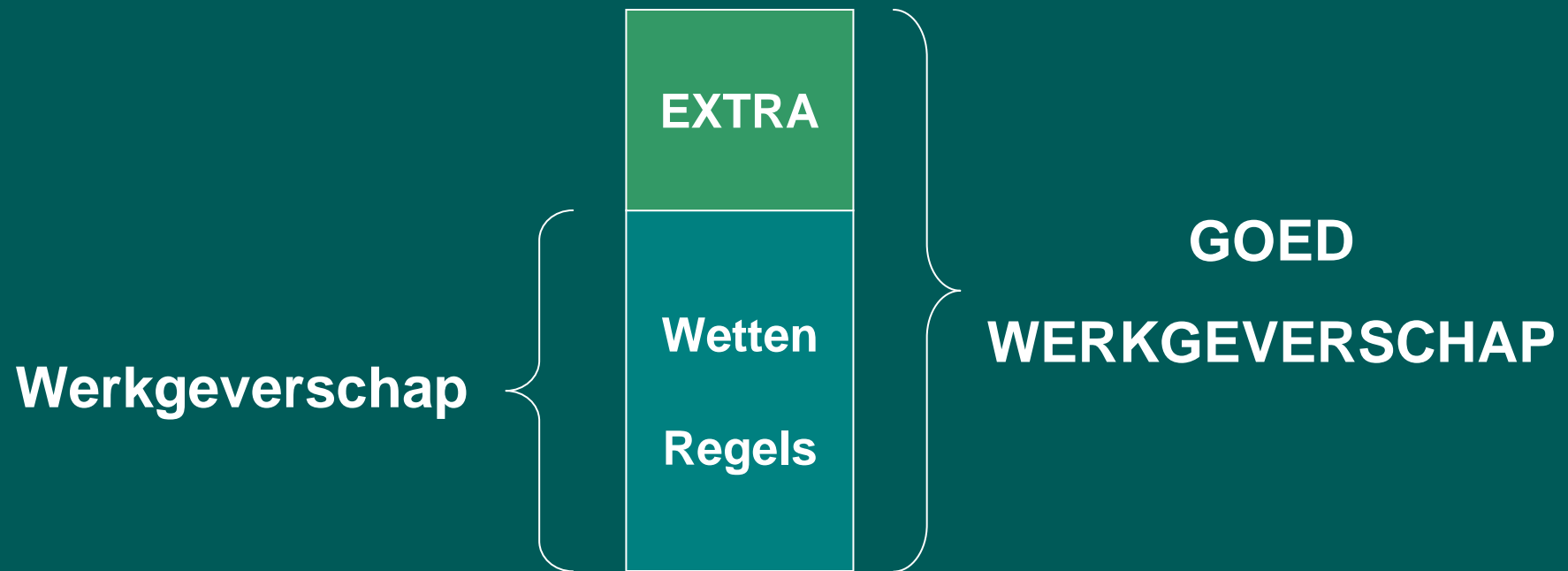
- Mensen zijn het belangrijkste kapitaal; zij maken het verschil
- Goed gemotiveerde en professionele medewerkers zijn belangrijkste succesfactor
- Krapper wordende arbeidsmarkt
- HRM-boost
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO): P van People.

# Wat is sociale innovatie en wanneer ben je een goede werkgever?



# Wat is Goed Werkgeverschap?

*‘verder gaan dan wat minimaal mogelijk en wettelijk vereist is’*



# Goed Werkgeverschap volgens koplopers

*‘GW is de mens centraal zetten in alle beslissingen. Belangrijk is open communicatie en een groot scala aan communicatiekanalen en –momenten’*

**(Heembouw)**

*‘GW wordt bepaald door werknemers die het gevoel hebben bij een goede werkgever te werken, waar zij gemotiveerd zijn, betrokken bij zijn en gewaardeerd worden voor het werk dat zij leveren’*

**(Moonen Schilders)**

# Effecten Goed Werkgeverschap

(Bron: Studie TNO Arbeid en Min. van SoZaWe)

Opmerking:

- meestal veronderstelde effecten
- nog niet meetbaar

# Effecten van goed werkgeverschap uit onderzoek onder werkgevers

Effect van goed werkgeverschap	Percentage werkgevers dat dit vindt
<i>Betere sfeer op het werk</i>	95%
<i>Bredere inzet medewerkers</i>	87%
<i>Betere kwaliteit van het product of dienst</i>	86%
<i>Lager ziekteverzuim</i>	81%
<i>Hogere productie</i>	78%
<i>Minder ongewenst verloop</i>	76%
<i>Beter imago als werkgever</i>	73%
<i>Makkelijker werven van nieuw personeel</i>	65%

# Relatie Goed Werkgeverschap en gedrag van medewerkers

Aspecten Goed Werkgeverschap	Effect op gedrag, motivatie en professionaliteit
<i>Luisteren en serieus ingaan op voorstellen.</i>	++++
<i>Zorgen voor feedback.</i>	+++
<i>Zorgen voor waardering.</i>	++++
<i>Afstemmingsmogelijkheden werk en privé.</i>	+++
<i>Ruimte voor individuele wensen en behoeften.</i>	++++
<i>Goede opleidingsmogelijkheden.</i>	++
<i>Uitdagend werk bieden.</i>	++++

*‘Goed werkgeverschap en Sociale innovatie  
zorgen voor betere medewerkers die een  
stapje extra willen doen’*

**Goed Werkgeverschap**



leidt tot

**Goed Werknemerschap**

# Goed Werknemerschap



Kundig en professioneel  
Klant- en servicegericht  
Uit zichzelf gemotiveerd  
Loyaal en betrokken  
Verantwoordelijkheid en  
initiatief etc.....



**Handelt vanuit werkgeversperspectief**  
Groepsbelang voor eigenbelang

# Sociale Innovatie en Goed Werkgeverschap



veel raakvlakken

*Klantgericht Ondernemen*

*MVO*

*Faalkosten*

*Investors in People*

# Investors in People (IiP)

Model voor prestatieverbetering door en met behulp van de mensen

Practische methode om het personeelsbeleid te professionaliseren

Keurmerk voor strategisch personeelsbeleid

INVESTORS IN PEOPLE

# Goed Werkgeverschap



Praktijkproject Uneto-Vni en OTIB  
Goed Werkgeverschap



**7 GW-indicatoren met kenmerken**  
**Verbetersystematiek**

# GW thema 1: Missie, visie en bedrijfsdoelen

Duidelijk is waar  
het bedrijf voor  
staat en wat het  
wil bereiken;  
mensen begrijpen  
dit en weten wat  
daarbij hun rol is



Hoe onderscheiden  
en wat zijn de doelen?  
Hoe worden mensen  
betrokken?



Medewerkers weten hoe ze kunnen  
bijdragen aan de doelen en het succes



# GW thema 2: Leren en ontwikkelen

Leren en ontwikkelen  
wordt bewust gepland en  
zorgt voor competente  
medewerkers



Welke competenties  
en vaardigheden zijn  
nodig?

Wat zijn de leer-  
doelen en welke  
acties zijn gepland?



# GW thema 3: Leiderschap en leiding geven

De manier van leidinggeven is effectief zodat mensen zich ontwikkelen en groeien in hun rol



Ontwikkelingsgericht  
Coachend en sturend  
Hoe geeft de leiding feedback?  
Helpt de leiding mensen beter te presteren?

# GW thema 4: Erkenning en waardering

De bijdrage van mensen  
aan de organisatie wordt  
erkend en gewaardeerd



Leiding ziet wat  
mensen doen

Laat erkenning  
blijken

Mensen voelen zich  
erkend en  
gewaardeerd



# GW thema 5: Communicatie, besluitvorming en betrokkenheid

Er is een open  
bedrijfscultuur en  
mensen worden  
gestimuleerd om  
zich eigenaar te  
voelen en  
betrokken te zijn



Wordt er geluisterd  
en worden ideeën  
serieus nemen?

↓

Krijgen en nemen de  
mensen voldoende  
verantwoordelijkheid?



# GW thema 6: Secundaire arbeidsvoorwaarden

De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn aantrekkelijk en stimulerend



Wordt rekening gehouden met individuele wensen?

Flexibele arbeidstijden

Beloningsstructuur

Overige faciliteiten, bijv. veilig en gezond werken

# GW thema 7: Lerende organisatie

De organisatie wordt steeds beter in het managen, motiveren en ontwikkelen van mensen; hierdoor worden de prestaties van de organisatie steeds beter



Hoe wordt het beleid geëvalueerd?

Waaruit blijkt dat mensen en teams daadwerkelijk beter presteren?

Hoe wordt gezorgd voor een continu verbeterproces?

# Hemmink Elektro

## Resultaten

- Groeiende trots (mening telt)
- Betrokkenheid
- Duidelijke structuren, past in HRM
- Omzettoename
- Dalend ziekteverzuim

Mw. Ter Haar – lid MT

# Banis Verhuizingen

*'De sfeer verbeterde,  
wat een kick!*

## Resultaten

- Positieve klanttevredenheidsmeting
- Grotere betrokkenheid en inbreng van mensen
- Sterkere teamgeest

Anja Coppens, directeur

# Hertel Nederland

- Toont de bedrijfsomgeving dat je serieus investeert in je mensen
- Initiatieven en veranderingen tbv professionalisering beter meetbaar en afrekenbaar
- Dwingt tot nadenken, ook op langere termijn, over ontwikkeling van mens en organisatie

Lydia Sampon, personeelsfunctionaris

# DWA Installatie- en Energieadvies B.V.

## Resultaten:

- Meer focus op en structuur in ontwikkeling van mensen
- Integratie mens en proces door combinatie IiP-ISO
- Medewerkers en organisatie weten beter wat ze van elkaar kunnen verwachten
- Werken aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Jaap Dijkgraaf - directeur

# Belangrijkste valkuilen bij invoeren Goed Werkgeverschap

- Planmatige aanpak ontbreekt: na enthousiaste start geen voortgang in GW-activiteiten
- Minder aandacht bij economische druk
- Commitment niet sterk genoeg
- Onvoldoende voorbeeldfunctie vanuit leiding
- Te weinig geduld; cultuurverbetering kost tijd

# Invoeren Goed Werkgeverschap

<b>Stap 1</b> Introductie in bedrijf	}	<i>Doelen project</i>
<b>Stap 2</b> Nulmeting	}	<i>Interviews en online enquête Verbeterpunten</i>
<b>Stap 3</b> Actieplan	}	<i>Verbeteracties plannen</i>
<b>Stap 4</b> Uitvoeren actieplan	}	<i>Doen</i>
<b>Stap 5</b> Evalueren resultaten	}	<i>Opnieuw meten</i>

***Continu verbeterproces***

# Hoe verder met Sociale Innovatie en Goed Werkgeverschap?

## Mogelijke vervolgstappen:

- Introductieworkshop in eigen bedrijf
- Uitvoeren quick scan
- Nulmeting, evt. on-line (1)
- Training GW-coördinator
- Verbetertraject GW/liP
- Brancheprogramma ?

1: zie aanbieding in informatiebox

Vragen/discussie

Uitvoeren quick scan  
(anoniem)

Terugkoppeling 1e resultaten

# Hartelijk dank voor uw aandacht

Rood Consult  
Linnaeuspark 24  
2163 KT Lisse  
0252 – 416217  
[info@roodconsult.nl](mailto:info@roodconsult.nl)  
[www.roodconsult.nl](http://www.roodconsult.nl)

Kees Rood

Veldwerk OAT  
Seringweg 31  
3852 GP Ermelo  
0341 – 557737  
[martin@veldwerk-ermelo.nl](mailto:martin@veldwerk-ermelo.nl)

Martin Veldhuizen