

Whitepaper inflatie.

Inflatie, vitaliteit en de
krappe arbeidsmarkt:
het belang van
mensgerichtheid.



ADAPTICS.

Vital people, healthy business.

Inhouds opgave.

Introductie	3
Relatie inflatie en vitaliteit	4
Gezonde en vitale werkplek behouden	5
Aantrekkelijk werkgeverschap in 9 stappen	7
Rol werkgever en werknemer	9



De hoge inflatiepercentages beïnvloeden jouw organisatie én medewerkers. Als organisatie ben je door prijsstijgingen meer geld kwijt om te produceren. Daarnaast staan de lonen onder druk. Want wanneer de prijzen stijgen, heeft de consument (jouw medewerkers dus ook) meer geld nodig om de consumptie op hetzelfde peil te houden. Dit kan leiden tot zorgen en dus een verlaagde vitaliteit en productiviteit.

Waar vroeger de combinatie van hogere kosten en de vraag om hogere lonen leidde tot ontslagrondes is er nu iets gek aan de hand. **Door de krapte op de arbeidsmarkt is tegelijkertijd een slag om menscapaciteit gaande.** Het gevolg: werkgevers strijden om personeel.

Wij verwachten dat deze strijd om het werven en vasthouden van goed personeel nog een tijd aanhoudt. **Een strijd die wordt gewonnen door organisaties die zich het beste weten te onderscheiden op hun mensgerichtheid.**

In dit whitepaper lees je hoe inflatie en vitaliteit samenhangen en elkaar beïnvloeden. Je leest concrete tips over:

- Wat je als organisatie kunt doen om een gezonde en vitale werkplek te behouden die positief bijdraagt aan inflatie en economie
- Hoe je jouw organisatie aantrekkelijker maakt voor (nieuw) personeel
- Wat de rol is van werkgever én werknemer



In Nederland kenden we jarenlang lage inflatie. Vanaf 2022 is dit beeld echter sterk veranderd. De inflatiepercentages stijgen flink. De Nederlandsche Bank wijst hiervoor **enkele belangrijke oorzaken** aan:



Nasleep corona pandemie

Bij het weer opstarten van de economie nam de vraag sneller toe dan het aanbod waardoor er een groot tekort aan producten en diensten was

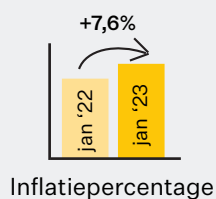


Oorlog in Oekraïne

De oorlog in Oekraïne zorgde voor nog meer tekorten (energie en voedsel) waardoor de prijs nog verder opgedreven wordt

Inflatie

Bron: CBS



Goederen en diensten die het meest bijdroegen aan de inflatie

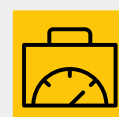
Krapte arbeidsmarkt

Bron: CBS cijfers vierde kwartaal 2022



100 werklozen

tegenover elke



123 vacatures

Relatie inflatie en vitaliteit.



Andere tendens door krapte op de arbeidsmarkt

Normaal gesproken volgt na een periode van **hoge inflatie** een tijd van **recessie**. Er vinden reorganisaties plaats, er wordt minder geproduceerd en minder geconsumeerd. Er vallen ontslagen en bedrijven gaan failliet, waardoor de werkloosheid stijgt. Toch is er deze keer ook een andere tendens gaande, waar we al voor de inflatie in terecht zijn gekomen. Tijdens de huidige inflatie hebben we namelijk juist te maken met het tegenovergestelde: **grote krapte op de arbeidsmarkt**.

War on talent

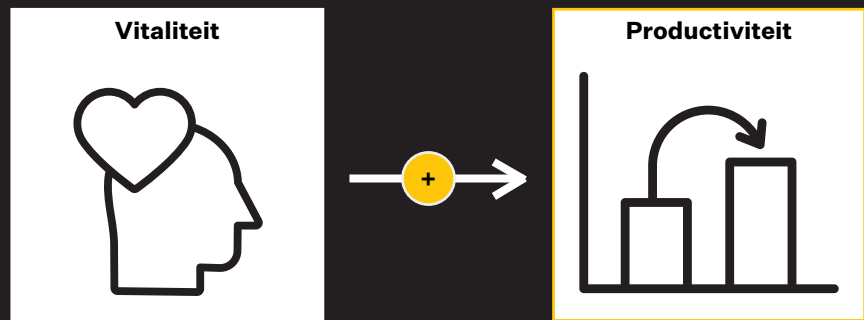
Het gevolg van de huidige krapte op de arbeidsmarkt is dat organisaties er alles aan doen om **personeel binnen te halen én te behouden**. De lonen stijgen, waardoor de productiecapaciteit op orde blijft en medewerkers in dienst blijven. Gebruikelijke ontslagrondes blijven uit. Sterker nog, organisaties doen enorm hun best een **aantrekkelijk werkgever** te zijn en investeren daar zelfs in. Ze willen zich onderscheiden en bieden meer dan alleen een goed salaris.

Een deel van de negatieve gevolgen van inflatie lijkt zo te worden gedempt door de krapte op de arbeidsmarkt. Wellicht zorgt de huidige inflatie er zelfs voor dat er een soort over-correctie optreedt. Als werknemer kun je nu immers druk uitoefenen op de werkgever en niet alleen een beter salaris bedingen, maar ook andere voorwaarden stellen. Het levert een interessant speelveld op tussen werkgevers en werknemers. Hoge inflatie of niet, de war on talent duurt voort. Reden genoeg voor werkgevers om er alles aan te doen hun aantrekkelijkheid te bevorderen op de arbeidsmarkt.

Verderop in deze whitepaper lees je concrete tips om een aantrekkelijker werkgever te worden.

Vitaliteit beïnvloedt productiviteit

Er is veel onderzoek gedaan naar bevoegenheid onder medewerkers en welk effect dat heeft op de productiviteit binnen een bedrijf. Daaruit blijkt dat **vitale medewerkers zorgen voor extra productiviteit**. Werkgevers investeren steeds meer in de ontwikkeling van de vitaliteit van hun medewerkers. Niet alleen om ze in dienst te houden, maar ook omdat het positieve effect van vitaliteit op de productiviteit bijdraagt aan de **beperking van productie- en arbeidskosten**.



Gezonde en vitale werkplek behouden.

Wat kan een organisatie doen om een gezonde en vitale werkplek te behouden? En zo positief bij te dragen aan de economie? Bekijk onderstaande stappen.

Inzicht

Het begint allemaal bij het verkrijgen van inzicht. De verschillende bronnen van stress, ook financiële stress, kun je meten door vragenlijstonderzoek te doen.

Vitaliteitsbeleid

Hoe staat het met het [vitaliteitsbeleid](#) binnen de organisatie? Heb je als doel dat op peil te houden of wil je op (sommige) onderdelen groeien?

Leidinggevend

Daarnaast is het belangrijk om er voor te zorgen dat leidinggevenden gesprekken hebben met medewerkers over hoe het gaat.

Realiseren van impact

Het stopt niet bij het verkrijgen van inzicht. Vergroot de vitaliteit en bevoegenheid van medewerkers door de impact-kant te borgen. Wat ga je doen met de resultaten van het onderzoek? Welke opvolging geef je eraan voor zowel het individu als de organisatie? Wat zijn passende interventies en hoe committeer je je daaraan?

Interventies

Zojuist noemden we onder 'Realiseren van impact' al even de inzet van passende interventies. Onderstaand lees je hoe je interventies, aansluitend bij deze tijd van hoge inflatie, zowel op individueel niveau als organisatieniveau inzet.



Individueel

Denk op individueel niveau aan het versterken van medewerkers door interventies als persoonlijke begeleiding, specifiek op de financiële situatie gericht. Maar ook breder op algemene vitaliteit gericht.



Organisatie

Organiseer bijvoorbeeld een algemene training over financieel bewustzijn. Deel hierin algemene informatie over het versterken van vitaliteit, maar bijvoorbeeld ook over het equiperen van leidinggevendenden over het signaleren van problemen bij medewerkers. Een deel ligt abstracter en gaat om de cultuur. Die 'onderstroom' is moeilijker te beïnvloeden. Het is dan zaak de context tegen het licht te houden en bepaalde gedragingen aan te pakken. Door met elkaar duidelijke afspraken te maken in de processen, in de 'bovenstroom', wordt de context beïnvloed en realiseer je een blijvend effect op die 'onderstroom'.

Magneet voor nieuw personeel

Op de inflatie zelf heb je als organisatie niet veel invloed. Wél heb je **invloed op hoe de inflatie het bedrijf raakt**. Door de krapte op de arbeidsmarkt staan werknemers momenteel sterk in hun onderhandelingen. Werkgevers worden daardoor gedwongen mee te bewegen omdat ze de war on talent anders dreigen te verliezen. **Maar wat maakt een organisatie inflatiebestendig?** Dat gaat niet alleen maar om het binnenhalen en behouden van talent. Dat gaat over **aantrekkelijk werkgeverschap in de volle breedte**, om het creëren van een context waarin medewerkers vitaal zijn én blijven, en optimaal functioneren en floreren.

Het is altijd al belangrijk geweest om bezig te zijn met de vitaliteit van de werknemers. Een model uit de jaren 90 van de vorige eeuw, de Service Profit Chain, illustreert dit goed. Het model zegt zoveel als: **bevlogene medewerkers leiden tot bevlogene klanten wat op zijn beurt weer leidt tot bevlogene aandeelhouders**. En wel in die volgorde! Een ander groot voordeel van goed voor medewerkers zorgen, is dat je een aantrekkelijk werkgever wordt voor mensen die op zoek zijn naar een (nieuwe) baan. Het werkt als het ware als een magneet.



Een aantrekkelijke werkgever in 9 stappen.

Inflatie, vitaliteit en de krapte op de arbeidsmarkt vragen om één ding: mensgerichtheid. Een focus op de mens maakt jou een aantrekkelijke werkgever.

1. Sluit de kraan



Pak het verzuim binnen de organisatie aan. Verzuimende medewerkers hebben een groot effect op een organisatie. Enerzijds omdat loon doorbetaald moet worden en hier geen arbeid tegenover staat. Anderzijds omdat in veel gevallen het werk door minder mensen gedaan moet worden wat op zijn beurt weer risico's met zich meebrengt door toegenomen werkdruk.

Hetzelfde gaat op voor verloop. Wanneer we spreken over verloop zien we vaak eenzelfde beeld als hierboven beschreven voor verzuim. Daar komt bij dat het onboarden en inwerken van nieuwe collega's vaak erg veel tijd kost.

De eerste stap om het verzuim te verlagen is door het **opwerpen van drempels**. Vaak hangt een hoog verzuim samen met een cultuur waarin het makkelijk is om jezelf ziek te melden. Door ziekmeldingen via een appje niet meer te accepteren maar afspraken te maken over hoe medewerkers zich ziek moeten melden (telefonisch, bij de leidinggevende met duidelijkheid over wat de beperkingen zijn en wat er eventueel wel gedaan kan worden) zorg je ervoor dat onnodige ziekmeldingen verder teruggedrongen worden.

Een **goede registratie van ziekmeldingen** zorgt er verder voor dat medewerkers die zich vaak ziekmelden, zogenaamde frequent verzuimers (3 of meer ziekmeldingen per jaar), goed in zicht zijn en ook hier gesprekken mee kunnen worden gevoerd. Hand in hand met voorgaande stappen gaat het trainen van leidinggevenden in het voeren van deze verzuimgesprekken en frequent verzuimgesprekken.

Heb je deze drempels opgeworpen en is "de kraan iets meer dichtgedraaid"? Besteed dan aandacht aan preventie. Breng de **risicofactoren voor inzetbaarheid** van medewerkers in kaart en acteer hierop. Vaak brengen organisaties de arbeidsspecifieke risico's in kaart met een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Opgevolgd met een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) voor de persoonsgebonden risico's. Op basis van de uitkomsten van deze onderzoeken geef je als organisatie **opvolging** en breng je de risico's terug. In het geval van een PMO vindt opvolging vaak plaats in de vorm van interventies voor medewerkers die risico lopen om te gaan verzuimen.

2. Vergroot de bevologenheid en productiviteit



Werken aan het vergroten van de **bevologenheid** is altijd verstandig. Enerzijds omdat het als **magneet** kan werken voor **nieuw talent**. Bevologen medewerkers zijn over het algemeen namelijk ambassadeur voor de organisatie. Anderzijds omdat bevologen medewerkers bewezen **productiever en effectiever** zijn.

Met de eerder genoemde focus op het voorkomen van verzuim pak je een belangrijk probleem binnen de organisatie aan. Echter focus je hiermee op slechts 30% van de organisatie (5% huidig gemiddeld verzuim in Nederland en ongeveer 25% - 30% in een risicoprofiel (data Adaptics)). Er is echter ook veel te realiseren bij de overige 70% van de organisatie dat niet verzuimt of in een risicoprofiel valt. Dit is waar de **echte preventie** zich op richt.

De resultaten van het eerder genoemde **onderzoek**, maar ook de persoonlijke **gesprekken tussen leidinggevende en medewerker**, geven informatie over de drijfveren van medewerkers. Wat zijn elementen die het werk leuk en interessant maken? Welke onderdelen van het werk zijn minder aantrekkelijk? Wat is de samenhang tussen deze energiebronnen, stressoren en bijvoorbeeld de bevologenheid en burn-out klachten die mensen ervaren? Hebben medewerkers bijvoorbeeld meer behoefte aan regelruimte? Ervaren zij voldoende sociale steun van hun leidinggevende? Zijn de ontwikkelmogelijkheden voldoende? Een goede preventieve aanpak gericht zich op deze (onderliggende) factoren zorgt voor een **positieve invloed op de inzetbaarheid** van de medewerkers.

3. Vitaliteitsbeleid



Implementeer beleid gericht op het **versterken van de vitaliteit van medewerkers**. Verwerk hierin programma's die gericht zijn op de fysieke, mentale en emotionele gezondheid van de medewerkers. Bijvoorbeeld programma's over:

- stressmanagement;
- het verbeteren van de gezondheid en vitaliteit;
- financiële fitheid.

4. Cultuur



Creëer een **cultuur** waarin **teamontwikkeling** belangrijk is en **sociale steun** geboden wordt. Maak afspraken over omgangsvormen die passen binnen de gewenste cultuur. Equipeer vervolgens de leidinggevenden om de juiste gesprekken met medewerkers te voeren.

5. Balans werk en privé



Zorg voor **flexibele werkregelingen**, zoals werken op afstand om medewerkers te helpen werk en privé te combineren. Help managers om in plaats van afspraken betreft aanwezigheid, afspraken betreft resultaat te maken met de teams en medewerkers.

6. Ontwikkelen en ontplooiën



Bied medewerkers kansen voor (professionele) **ontwikkeling, training** en het opbouwen van (nieuwe) **vaardigheden**. Denk hierbij aan het beschikbaar stellen van een persoonlijk budget ter bevordering van de vitaliteit van medewerkers.

7. Successen vieren



Zorg voor een omgeving waarin medewerkers hun bijdragen, zowel grote als kleine, kunnen delen en creëer een **cultuur van waardering en dankbaarheid**.

8. Diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie



Alle medewerkers zouden zich **gewaardeerd** en **betrokken** moeten voelen op de werkplek. Creëer een cultuur die **diversiteit respecteert en waardeert**, en middelen en ondersteuning biedt aan werknemers met verschillende achtergronden.

9. Vinger aan de pols



Een **laatste stap** in een **effectief preventief beleid** is het **meten van het effect** van ingezette interventies. Houd vinger aan de pols. Door continu zicht te houden op de ontwikkeling van de inzetbaarheid van de medewerkers ben je in staat om gewenste ontwikkelingen te meten én kan bijgestuurd worden als de ontwikkeling niet is zoals gewenst. De inzet van een zogenaamd kort-cyclisch meetinstrument (bijvoorbeeld eens per maand of 2 maanden een korte vragenlijst) geeft deze inzichten en zorgt voor voldoende sturingsinformatie.

Rol werknemer.

De duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Vanuit goed werkgeverschap zorg je voor een werkomgeving waarin medewerkers tot hun recht komen en zichzelf kunnen ontwikkelen. Anderzijds mag je van medewerkers verwachten dat zij er alles aan doen om inzetbaar te blijven. Het is van belang hierover in goede dialoog te blijven met de medewerkers en deze dialoog goed te faciliteren tussen leidinggevende en medewerker.

Heb je nog vragen of wil je advies?

Onze Adviseurs vitaliteit en inzetbaarheid gaan graag vrijblijvend met je in gesprek. Plan onderstaand een adviescall in van 30 minuten.



[Adviescall plannen >>](#)

