

## Onderzoek 'binden en boeien van een toenemend diverse groep werknemers'

Onze sector staat voor grote uitdagingen. Verduurzaming en innovatie vraagt om voldoende en vaardige mensen. Maar onze sector is niet de enige die jonge, vaardige en bekwame technische mensen zoekt. In deze moeilijke en krimpende arbeidsmarkt is het behouden van medewerkers enorm belangrijk. Een manier om medewerkers langer aan de organisatie te binden is het inzetten op het versterken van de betrokkenheid van medewerkers.

Betrokken medewerkers leveren toegevoegde waarde aan de organisatie door onder andere hun vastberadenheid, proactieve ondersteuning, relatief hoge productiviteit en kwaliteitsbewustzijn. Daarnaast melden zij zich minder vaak ziek en zijn ze minder geneigd om de organisatie te verlaten.

Een belangrijk kenmerk van de betrokken medewerker is gehoord voelen en of zijn of haar bijdrage in de organisatie wordt gewaardeerd. Kortom wordt de stem van uw medewerker gehoord? En ervaart de medewerker dat ook?

Vanuit NML Human Capital willen we organisaties handvatten bieden om de betrokkenheid van de werknemers te versterken. Daarvoor is het allereerst belangrijk te weten waar de organisatie staat. Waar doet de organisatie het al prima en waar zijn verbeterkansen?

Om deze eerste stap te zetten, bieden we een wetenschappelijke scan aan. De scan is ontwikkeld door dr. Sofya Isaakyan van de Rotterdam School of Management (Erasmus University). Dr. Isaakyan heeft een Veni-beurs ontvangen om de scan verder te ontwikkelen.

In de eerste ronde van het onderzoek kunnen organisaties hier kosteloos aan deelnemen. Werknemers en hun direct leidinggevenden worden gevraagd tweemaal een (online) vragenlijst in te vullen. Dit neemt ongeveer 10-12 minuten in beslag en kan zowel in het Nederlands als in het Engels worden gedaan. Na verwerking van alle gegevens ontvangen de deelnemende organisaties een organisatie-specifieke rapportage waarin de sterke punten en de verbeterpunten zijn weergegeven. Om de algemene verbeterpunten aan te kunnen pakken wordt binnen het programma gewerkt aan de ontwikkeling van passende interventies.

Wilt u meer weten over het onderzoek of heeft u interesse om mee te doen? Neem dan contact op met Chris Karman (06-20538388). Hij plant een afspraak voor een intake overleg eind November begin December. Daarna volgt een uitnodiging voor de kick-off (december) met alle deelnemers aan de pilot-fase. Het streven is de vragenlijsten uit te sturen in de eerste weken van het nieuwe jaar.

### Over het uitvoeringsprogramma:

*Dit onderzoek maakt onderdeel uit van het NML Human Capital Uitvoeringsprogramma, dat is ontwikkeld vanuit de opgave om meer mensen aan te trekken die in de maritieme sector willen werken (zowel vanuit het onderwijs als zijinstroom). Daarnaast willen we deze mensen langer vasthouden in de sector. Om de belangrijkste uitdagingen het hoofd te bieden is door de leden van de NML Human Capital Council een stevig programma ontwikkeld dat bestaat uit vier hoofdlijnen: sterk imago, inclusieve sector, toekomstbestendige leeromgeving en focus op loopbaanpaden. Dit wordt ondersteund door een brede (regionale en sectorale) community en een goed kompas (meten en monitoren). Op de volgende pagina wordt dit programma bondig weergegeven.*

