VOORBEELD

Koersplan

Vijf prioriteiten voor de komende twaalf maanden

Organisatie	Ja Techniek (fictieve organisatie)
Medewerkers	42
Periode	januari tot en met december 2027
Opgesteld	na de startfase, december 2026
Opgesteld door	BAKENcs VOF, Partner Duurzame Inzetbaarheid

Dit is een voorbeeld met een fictieve organisatie en fictieve cijfers. Zo ziet het Koersplan eruit dat u samen met uw Partner Duurzame Inzetbaarheid opstelt aan het eind van de startfase.

HET KOERSPLAN

Wat het is en hoe het ontstaat

Het Koersplan is het plan voor duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap in uw organisatie. Maximaal vijf prioriteiten, voor twaalf maanden. Niet meer, zodat er echt iets gebeurt.

Het ontstaat in de startfase van 90 dagen: we leren uw organisatie kennen, meten waar u staat met de DIX en gesprekken, verbinden de uitkomsten aan uw situatie. Daarna kiest u de koers.

UW KOERS, UW KEUZES

Het Koersplan is altijd van uw organisatie.

Uw Partner Duurzame Inzetbaarheid denkt mee, laat zien wat de uitkomsten betekenen en geeft opties. U maakt de keuzes.

WAT GOED GAAT

- Hoge betrokkenheid en veel werkplezier
- Gezondheid scoort boven het landelijk gemiddelde
- Vakmanschap en trots op het werk

WAT AANDACHT VRAAGT

- Werkdruk in de piekweken
- Teamleiders missen steun in hun rol
- Kennis voor de toekomst bij oudere vakmensen
- Signalen van uitval komen laat op tafel

WAAR WE STAAN

Uitkomsten van de DIX

De DIX is ingevuld door 36 van de 42 medewerkers. U ziet alleen groepsuitkomsten.



WAT BEPERKTE INZETBAARHEID NU KOST

Volgens de kosten-batenanalyse van de DIX verliest Ja Techniek naar schatting € 186.000 per jaar aan loonkosten door beperkte inzetbaarheid. Bij verbetering van de aandachtspunten is het besparingspotentieel ongeveer € 64.000 per jaar.

DE KOERS

Vijf prioriteiten voor 2027

1 Werkdruk in de productie omlaag

WAAROM

Mentale energie scoort 7,7 tegen landelijk 8,1. In de gesprekken noemen medewerkers de planning en de piekweken.

WAT WE NA TWAALF MAANDEN WILLEN ZIEN

Mentale energie op of boven het landelijk gemiddelde bij de volgende DIX.

WAT WE DOEN

- Per team een werkdrukgesprek, met de uitkomsten in het MT
- Planning van piekweken vier weken vooruit zichtbaar
- Teamontwikkelaar uit het ecosysteem begeleidt twee teams

Eigenaar Operationeel manager **Wanneer** Q1 en Q2 **Ecosysteem** Teamontwikkelaar

2 Leidinggevenden in hun kracht

WAAROM

Persoonlijk leiderschap scoort 66% tegen landelijk 69%. Teamleiders zijn vakmensen, maar kregen weinig steun in hun rol.

WAT WE NA TWAALF MAANDEN WILLEN ZIEN

Elke medewerker heeft twee goede ontwikkelgesprekken per jaar. Teamleiders voelen zich zekerder in het gesprek.

WAT WE DOEN

- Vijf teamleiders volgen een traject “het goede gesprek”
- Maandelijks intervisie met de PDI
- Gespreksleidraad voor ontwikkelgesprekken

Eigenaar Directeur **Wanneer** Q1 tot en met Q3 **Ecosysteem** Leiderschapscoach

3 Groeien met het oog op morgen

WAAROM

Toekomstig presteren is goed, maar kennis en kunde over drie jaar is een aandachtspunt bij de oudere vakmensen.

WAT WE NA TWAALF MAANDEN WILLEN ZIEN

Iedere medewerker bespreekt zijn persoonlijke groeiplan. Er ligt een opleidingsplan voor 2027.

WAT WE DOEN

- Medewerkers bespreken hun DIX-groeiplan vrijwillig met hun teamleider
- Kennisdeling: oud leert jong, jong leert oud
- Opleidingsbudget per team vastgesteld

Eigenaar HR- en officemanager **Wanneer** Q2 en Q3 **Ecosysteem** Leerplatform

DE KOERS, VERVOLG

Vijf prioriteiten voor 2027

4 Anticiperen op vroegtijdige uitval

WAAROM

Signalen van beginnende uitval komen nu laat op tafel. Er is geen vast moment om ze te bespreken.

WAT WE NA TWAALF MAANDEN WILLEN ZIEN

Signalen over inzetbaarheid staan elke maand op de agenda van het MT. Afstemming met de arbodienst is geregeld.

WAT WE DOEN

- Vast agendapunt “hoe gaat het met onze mensen” in het MT
- Werkafspraak met de eigen arbodienst over vroege signalen
- Teamleiders weten wanneer ze de PDI inschakelen

Eigenaar Directeur **Wanneer** Vanaf Q1 **Ecosysteem** Niet nodig

5 Werkplezier vasthouden

WAAROM

Werkplezier scoort 78% tegen landelijk 72%. Dat is een kracht om te koesteren, ook bij nieuwe collega’s.

WAT WE NA TWAALF MAANDEN WILLEN ZIEN

Werkplezier blijft boven het landelijk gemiddelde. Nieuwe medewerkers voelen zich na drie maanden thuis.

WAT WE DOEN

- Nieuwe onboarding met een vast maatje
- Twee keer per jaar een moment van waardering per team
- Ervaringen van nieuwe collega’s na drie maanden ophalen

Eigenaar HR- en officemanager **Wanneer** Q3 en Q4 **Ecosysteem** Niet nodig

HOE WE WETEN DAT HET WERKT

Wat we meten

Prioriteit	Waar we op letten	Nu	Doel eind 2027
1. Werkdruk	Mentale energie (DIX)	7,7	8,1 of hoger
2. Leidinggevenden	Persoonlijk leiderschap (DIX)	66%	70% of hoger
3. Groeien	Medewerkers met een besproken groeiplan	0	alle medewerkers die dat willen
4. Anticiperen	Maanden met het agendapunt in het MT	0 van 12	12 van 12
5. Werkplezier	Werkplezier (DIX)	78%	boven het landelijk gemiddelde

HET JAAR

Zo lopen we samen het jaar door

Elk kwartaal een strategisch gesprek met uw Partner Duurzame Inzetbaarheid. In het eerste kwartaal de onboarding en de DIX-meting, halverwege een rapportage, aan het eind een jaarreview en een nieuw Koersplan. In het eerste kwartaal van het volgende jaar meten we opnieuw.

Q1 jan – mrt

- Strategisch gesprek 1
- Onboarding
- DIX-meting
- Start werkdrukgesprekken
- Start traject teamleiders

Q2 apr – jun

- Strategisch gesprek 2
- Halfjaarrapportage
- Groeiplannen besproken

Q3 jul – sep

- Strategisch gesprek 3
- Opleidingsplan 2027
- Nieuwe onboarding

Q4 okt – dec

- Strategisch gesprek 4
- Jaarreview en nieuw Koersplan
- Nieuwe DIX-meting gepland voor Q1 2028

AFSPRAKEN

- Het Koersplan is altijd van uw organisatie. U maakt de keuzes. Uw Partner Duurzame Inzetbaarheid denkt mee, geeft opties en zegt het op tijd als iets vastloopt.
- Prioriteiten mogen schuiven als de situatie verandert. U beslist, na overleg in het strategisch gesprek.
- Inzet van specialisten uit het ecosysteem gaat altijd via een offerte vooraf.
- Individuele DIX-uitkomsten blijven van de medewerker. Wij rapporteren alleen op groepsniveau.

Namens Ja Techniek, directeur

Namens BΛKENcs VOF, Partner Duurzame Inzetbaarheid