



Fit, positief & zeer sportief

21 mei 2015



1. Bedrijven in Beweging een MVO initiatief van Weert in Beweging!

Dhr. J. van Heel / LifeStyle Vitae, EFAA



2. Op weg naar een duurzaam inzetbare organisatie!

Dhr. P. Broens / LifeStyle health & prevention Weert

3. Werkstress een nieuw mode verschijnsel of een eerste signaal van burn out?

Mevr. M.J. Baggen en mevr. L. Linssen / B & L psychologen



4. Eerste klas Spoor-vooruit!

Mevr. Claudia Moonen / Werk.Kom & team Spoor-vooruit



5. Een juridische kijk op gezondheid, bewegen en duurzame inzetbaarheid!

Dhr. mr. drs. Mark van de Laar / Capra Advocaten



Agenda

Op weg naar een duurzaam inzetbare organisatie!

- Inleiding: zitbal
- Definitie Duurzame Inzetbaarheid
- Urgentie!
- Verantwoordelijk?
- Gedragsverandering
- Voorbeeld aanpak Duurzame Inzetbaarheid
- Duurzame Inzetbaarheid opstarten, doorzetten
- Afsluitend: zitbal

Paul Broens, adviseur Integraal Gezondheidsmanagement

Inleiding



Duurzame Inzetbaarheid (DI)

"Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers in hun **arbeidsleven doorlopend** over daadwerkelijk **realiseerbare mogelijkheden** alsmede over de voorwaarden beschikken om in **huidig** en **toekomstig** werk met behoud van **gezondheid** en **welzijn** te (blijven) **functioneren**.

Dit impliceert een **werkcontext** die hen hiertoe in staat stelt, evenals de **attitude** en **motivatie** om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten."

Bron: ." Van der Klink e.a. 2010.

1. Universitair Medisch Centrum Groningen, Gezondheidswetenschappen, Sociale Geneeskunde, Groningen
2. Radboud Universiteit Nijmegen, Behavioural Science Institute, Arbeids- en Organisationspsychologie, Nijmegen
3. Radboud Universiteit Nijmegen, Institute for Management Research, Open Universiteit Nederland, Universiteit Twente

Urgentie DI beleid?

Speelt het thema 'duurzame inzetbaarheid' een rol in uw HR(D) agenda voor de komende 2 jaar?

| | % |
|---|------|
| Ja, in sterke mate: HR(D) beleid staat in teken duurzame inzetbaarheid | 42,0 |
| Ja, in minder sterke mate: duurzame inzetbaarheid is één van de speerpunten | 26,3 |
| Neutraal: we besteden er wel aandacht aan maar het is geen speerpunt | 11,7 |
| Nee, duurzame inzetbaarheid speelt niet of nauwelijks een rol | 14,9 |
| Weet niet/geen antwoord | 5,0 |

Urgentie DI beleid?

Kunt u aangeven hoeveel % van uw opleidingen/HR budget gericht is op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers?

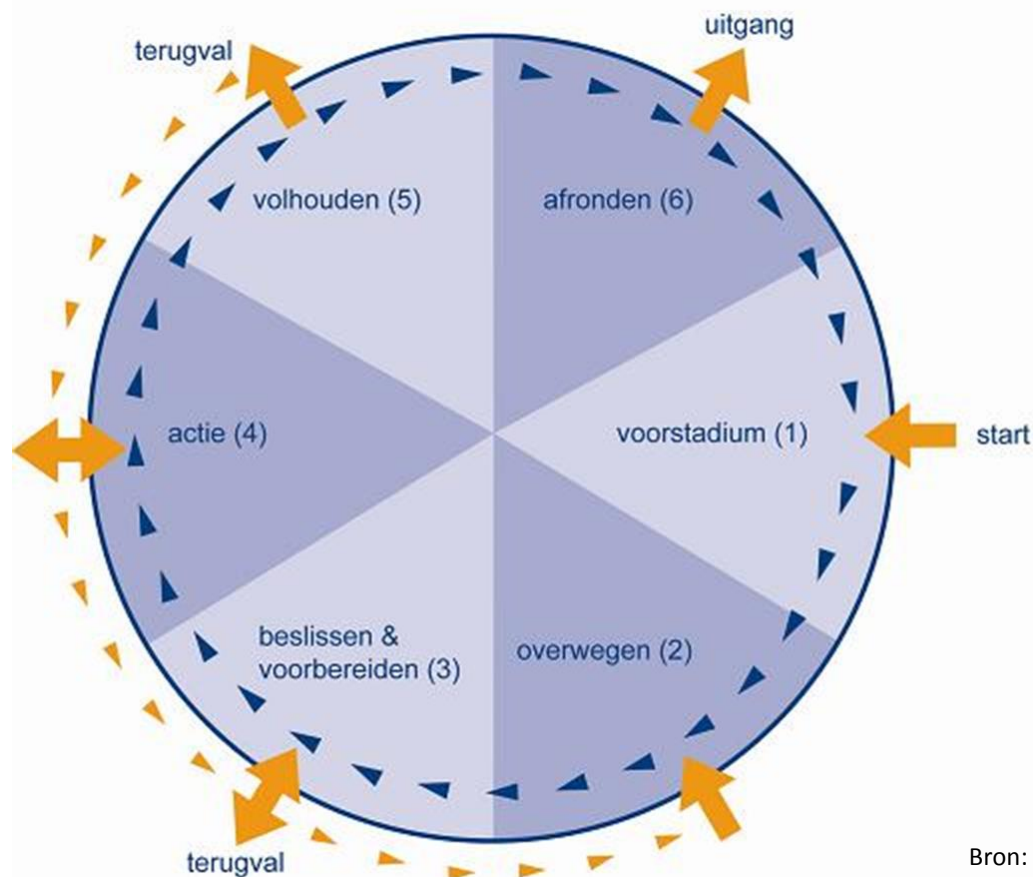
| | % |
|-------------------------|------|
| 0-20% | 27,0 |
| 20-40% | 7,8 |
| 40-60% | 7,1 |
| 60-80% | 5,7 |
| 80-100% | 7,5 |
| Weet niet/geen antwoord | 44,8 |



Verantwoordelijk?



Gedragsverandering



Voorbeeld DI

- Aanleiding PMO 2010 / 40% deelname?
- Discussie: Directie, P&O, OR
- Interventies: fysiek, financieel, loopbaanbegeleiding opleiding (2012-2014)
- 2014 Goed werkgeverschap / ESF subsidie
- Plan implementatie Duurzame Inzetbaarheid
 - pilot groep 100%
 - 1^e beoordeling DI (10 factoren) LG
 - gesprek MW-LG-P&O DI bespreken* / checken inclusief arbeidsomstandigheden en ergonomie
 - matig en voldoende DI gesprek IGM-consultant
 - DI-plan voor komende 2 jaar
 - samenstellen interventiepakket

*gesprekken volgens methode Motivational Interviewing

DI Dashboard

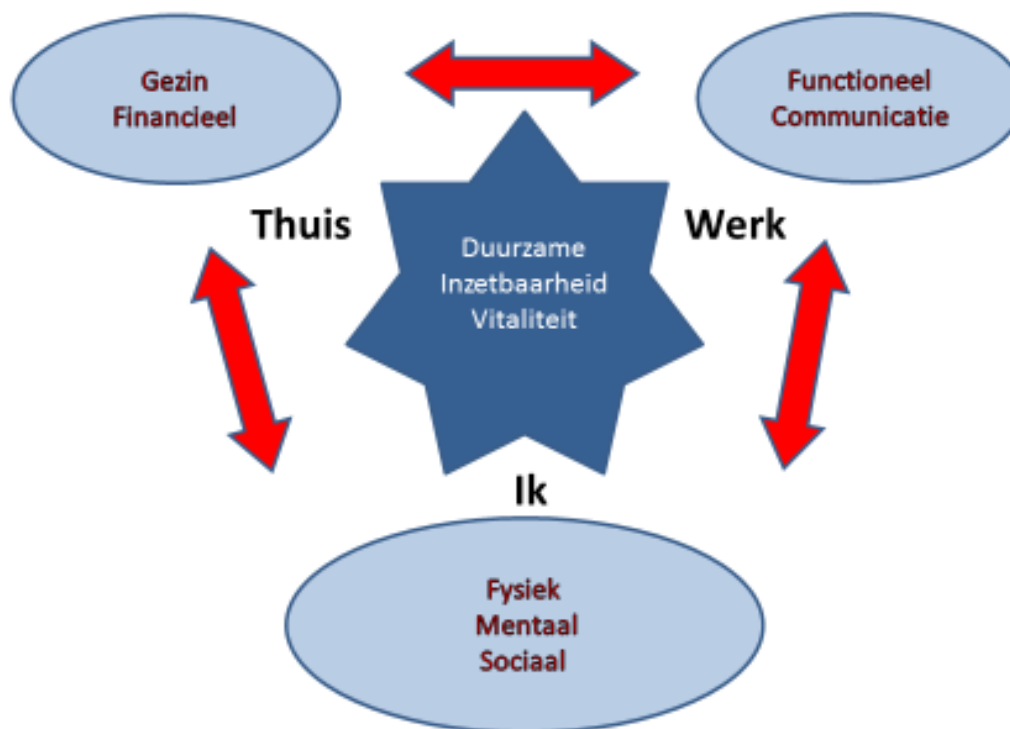
1. Fysieke belastbaarheid
2. Mentale belastbaarheid
3. Inzetbaarheid in huidige functie
4. Verzuimdagen laatste 2 jaren (2013 en 2014)
5. Meldingsfrequentie laatste 2 jaren (2013 en 2014)
6. Sociale belastbaarheid
7. Financiële situatie
8. Inzetbaarheid organisatie breed
9. Competent / Kennis + ervaring /
10. Motivatie m.b.t. duurzame inzetbaarheid / veranderingsbereidheid.

| DI Dashboard | | | | Fys B | Men B | Inz H | Vz dgn | MF | hoofd-item | Soc B | Fin S | Inz B | Com | Mot | sub-item | DI totaal |
|--------------|-----------------|------------|----------|-------|--------|-------|--------|--------|------------|--------|-------|-------|--------|--------|----------|-----------|
| nr. | Naam medewerker | geb datum | leeftijd | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| 1 | DePay | 10-10-1960 | 54 | Green | Yellow | Green | Green | Green | Green | Yellow | Red | Green | Yellow | Green | Red | Yellow |
| 2 | Jacobsen | 1-2-1955 | 60 | Red | Yellow | Red | Yellow | Yellow | Red | Yellow | Red | Red | Yellow | Yellow | Red | Red |
| 3 | Van Es | 3-4-1956 | 59 | Green | Green | Green | Yellow | Yellow | Yellow | Green | Green | Green | Yellow | Green | Green | Yellow |
| 4 | Petersen | 3-12-1962 | 52 | Green | Green | Green | Green | Yellow | Green | Green | Green | Green | Green | Yellow | Green | Green |

Duurzame Inzetbaarheid

Maatschappij

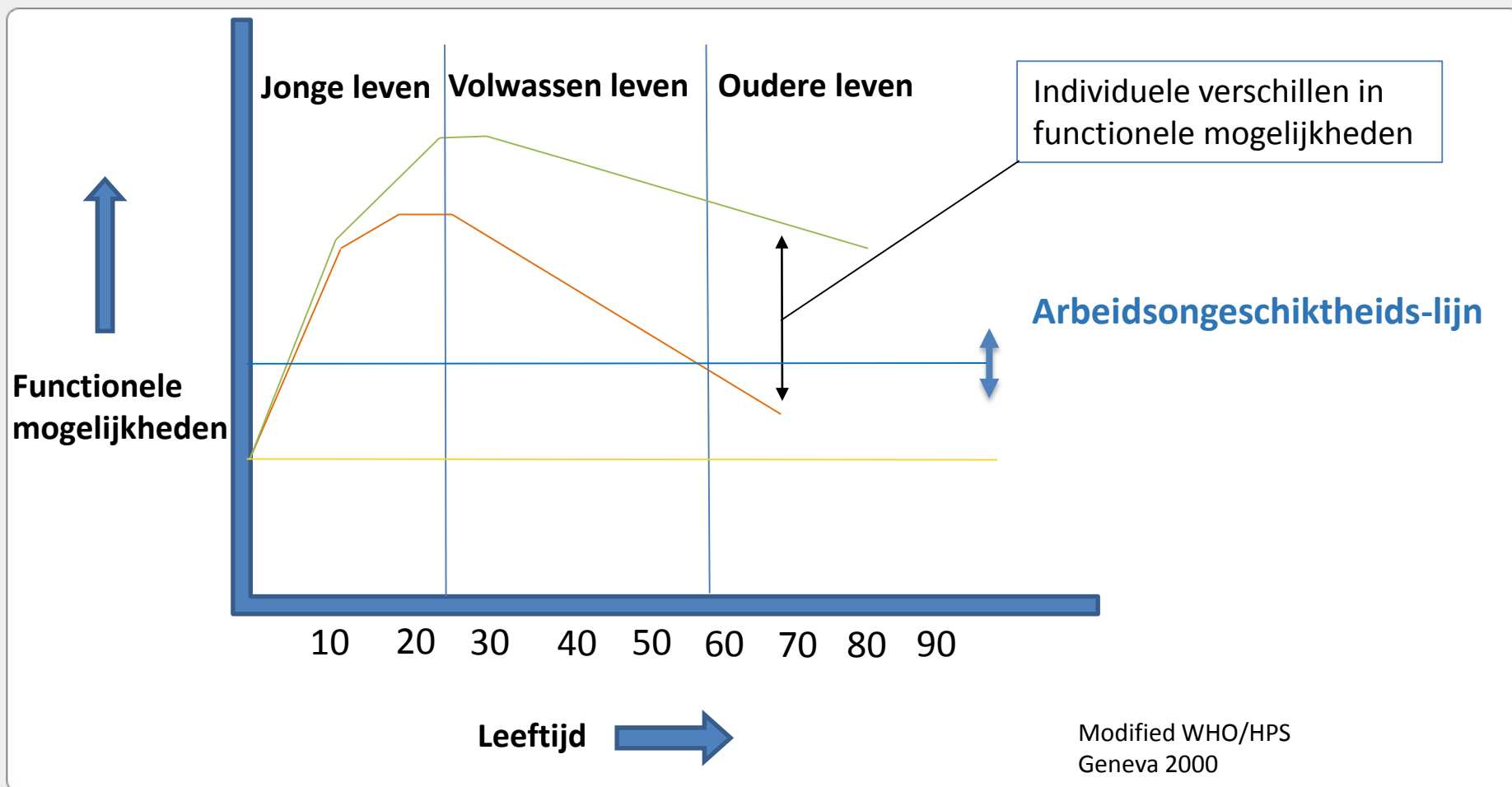
Maatschappij



Maatschappij

Maatschappij

Functionele mogelijkheden ↔ leeftijd



DI opstarten / doorzetten

Duurzame Inzetbaarheid:

Directie, management: willen, kunnen, **prioriteit?**

OR / PVT → doelen

Medewerker: rol uitleggen: **arbeidswaarde nu en in de toekomst**

Verbinding, **win-win** en een plan stapje voor stapje vooruit!

ROI: 1:2 → 1:4 & **arbeidsplezier**

Communicatie / Communicatie / Communicatie



Afsluitend

