



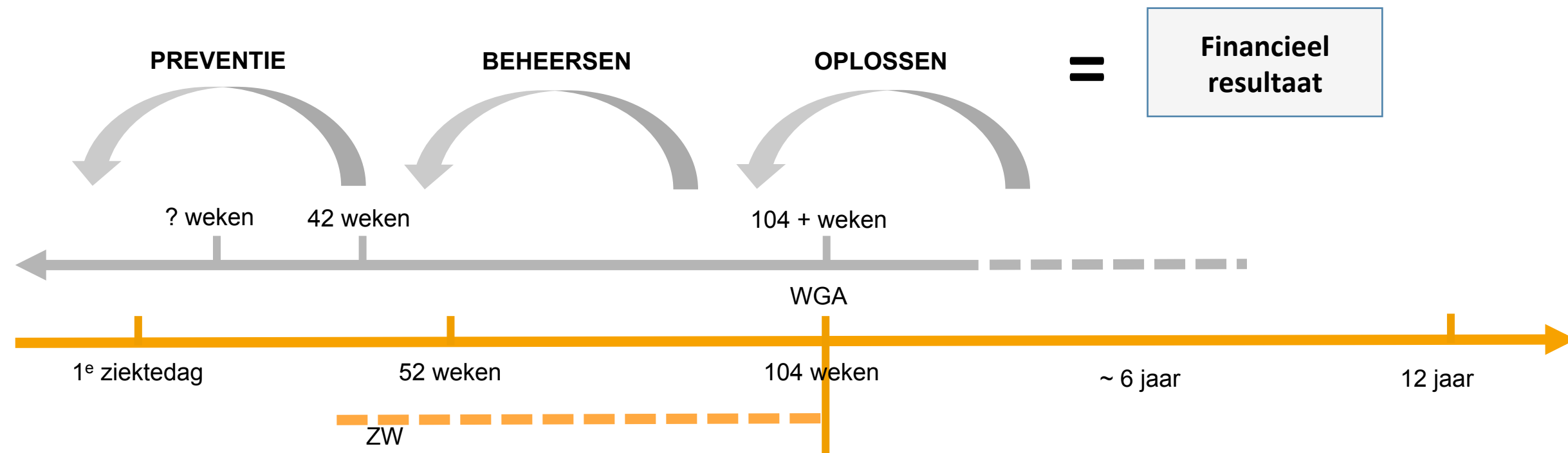
Kennisbijeenkomst van risico naar inzetbaarheid

Charlotte van Leeuwen
Peter Sinning RCDI ®

Wat gaan we doen?

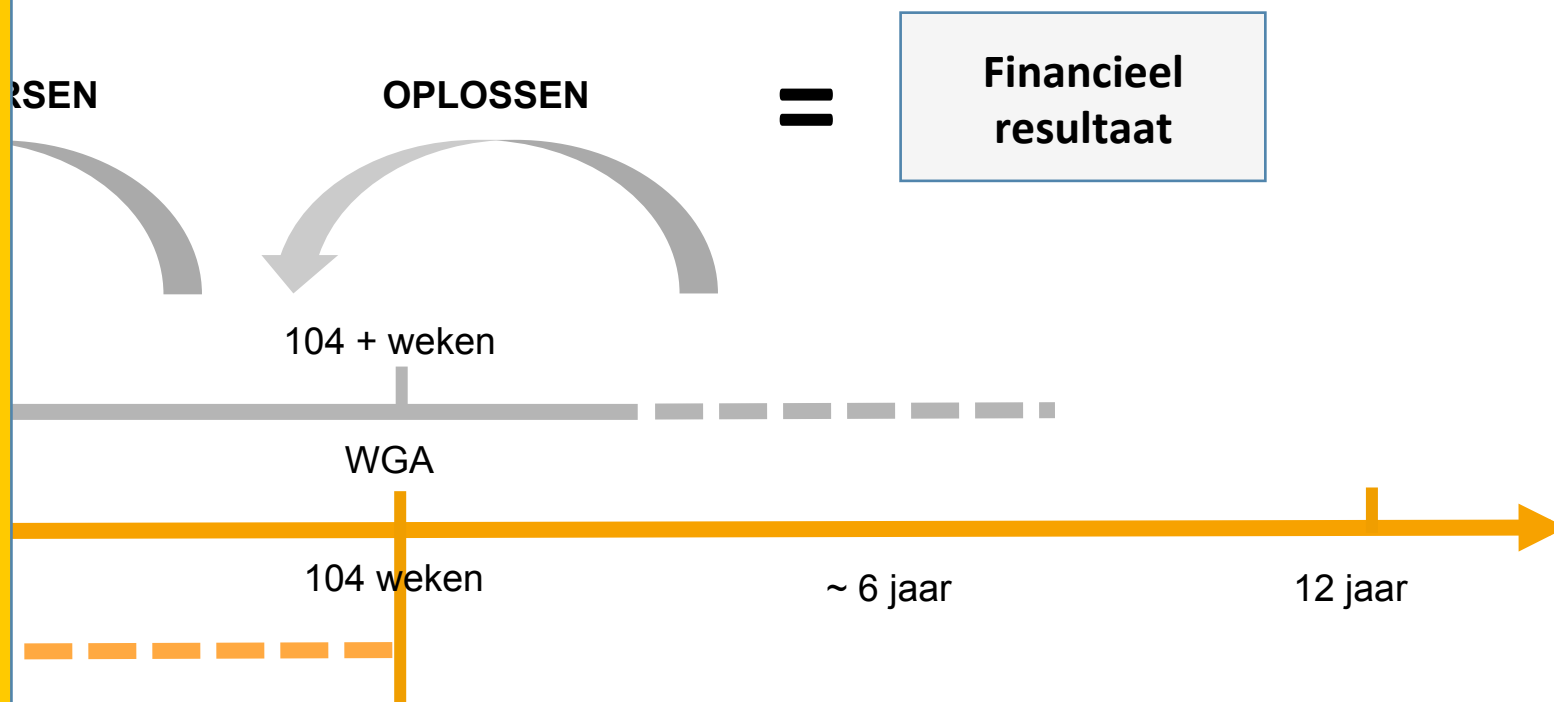
- Recap SV Land presentatie – bijeenkomst NVIA bij NN
 - Duurzame inzetbaarheid
 - Praktische stappen
 - Wat hebben jullie nodig?
-
- Varen
 - Barbecue

Sturing cruciaal 104 weken



Sturing cruciaal 104 weken

- Verzuimprotocol
- Keuze ARBO / Bedrijfsarts.
- Activering door werkgever zelf
- Sturing tijdens het proces
- Duurzame Inzetbaarheid



Sturing cruciaal 104 weken

- Instroomkans berekenen, schadekans
- Financiële toekomst werknemer
- Inzetbaarheid (second opinion)
- Re-integratie
- Activering
- Werk creëren

PREVENTIE

? weken

42 w

WGA

1^e ziekte dag

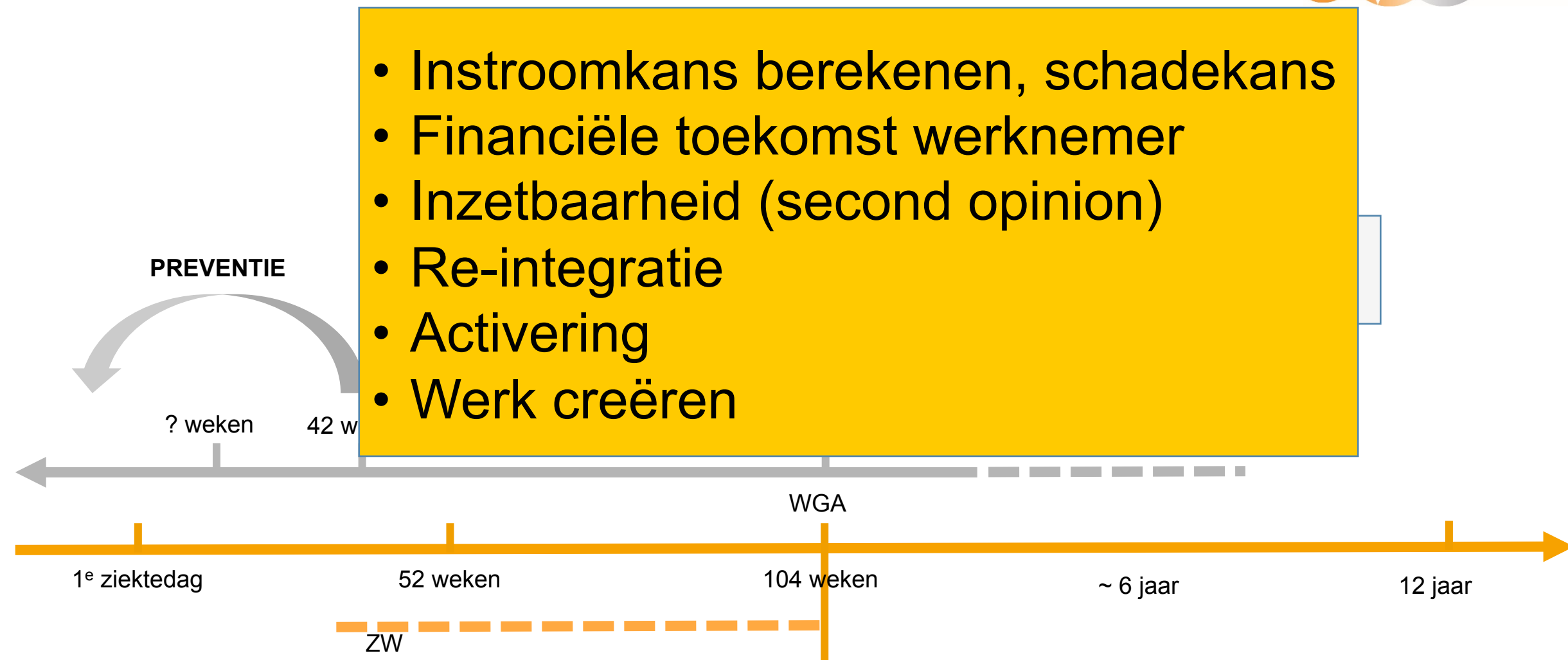
52 weken

104 weken

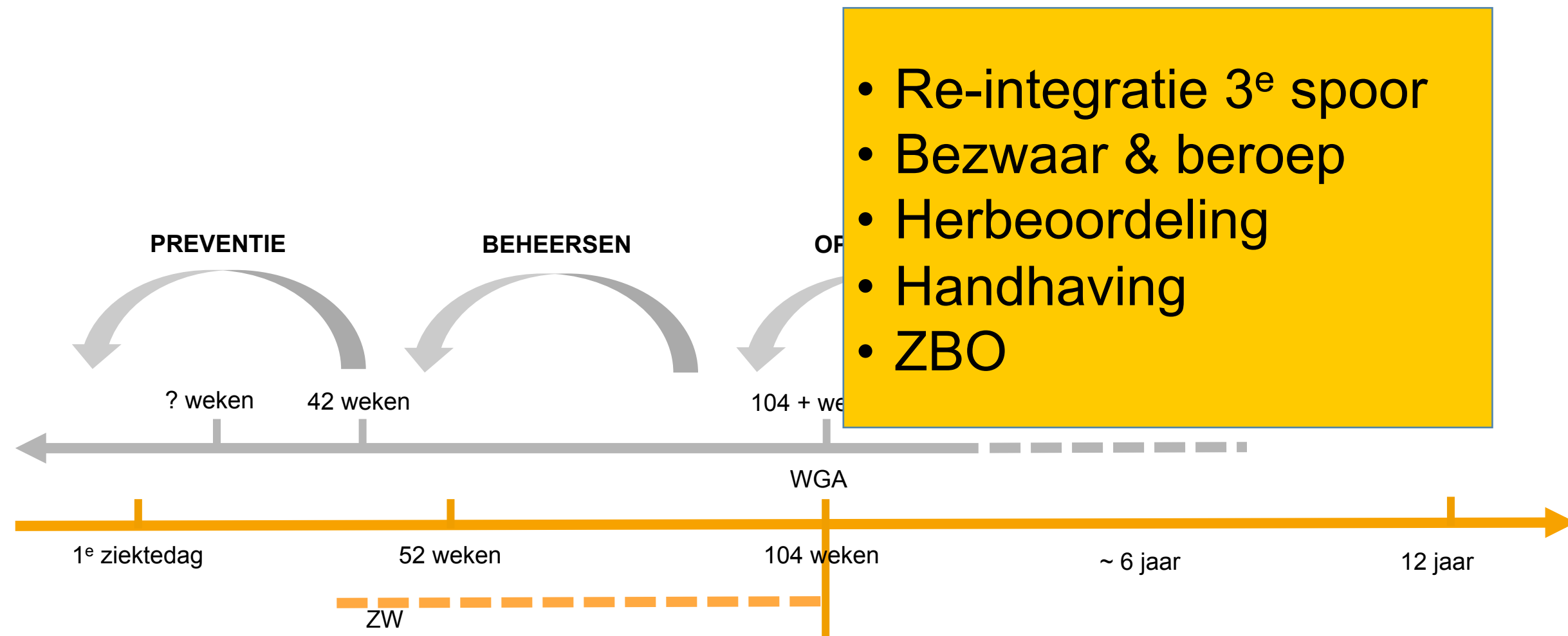
~ 6 jaar

12 jaar

ZW



Sturing cruciaal 104 weken



Gereedschapskist van de adviseur

- ✓ Keuze ARBO dienst
sectorspecifieke arbokennis, preventie, mobiliteitscentrum
- ✓ Spoor 2 providers, via een eigen netwerk
- ✓ Co financiering (inkomens-, zorgverzekeraar)
- ✓ Besparingen / schoning (UWV beschikkingen)
- ✓ ERD advies = standaard oplossing verzekeraar of maatwerk
- ✓ Inzicht in de prestaties van de verzekeraar i.s.m. providers
- ✓ Inzicht aan medewerkers; financial planning
- ✓ Herbeoordelingen, Bezwaar en Beroep, ZBO
- ✓ Analyse personeel, Duurzame Inzetbaarheid



Duurzame Inzetbaarheid



Duurzame inzetbaarheid

Veel organisaties onderschatten de factor arbeid

- Langer doorwerken door opschuiven AOW datum
- Veroudering personeel
- Instroom jonge talenten
- Veroudering kwalificaties
- Verantwoordelijkheid werknemer
- (Mis) Match met strategische uitgangspunten
- Fit zijn binnen en buiten kantooruren
- Impact cao afspraken



De financiële impact van medewerkers is groot!

Duurzame inzetbaarheid blijft een worsteling

personeelsmanagement

Niemand twijfelt aan het belang van duurzaam inzetbare werknemers. Maar hoe krijg je het voor elkaar? De resultaten van het Nationaal Onderzoek Over Duurzame Inzetbaarheid 2017 laten zien wat uw vakgenoten zeggen.

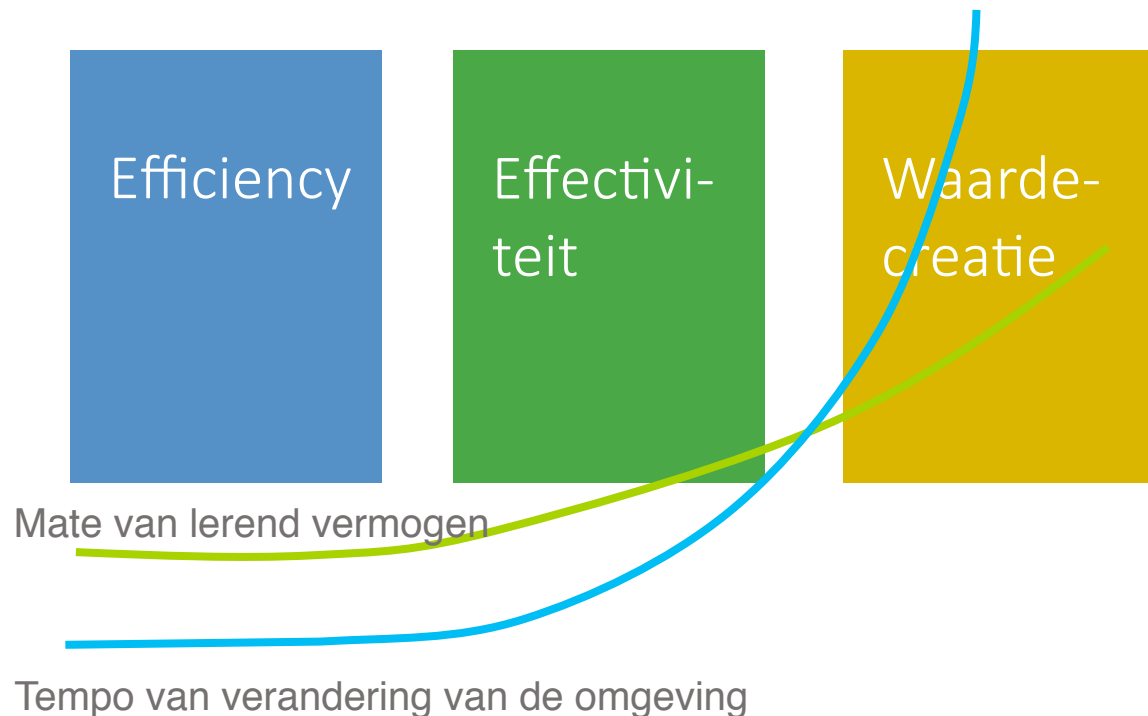


Duurzame inzetbaarheid blijft een worsteling, zo blijkt uit het onderzoek dat PW. uitvoerde in samenwerking met Factor Vijf.

Het onderwerp beslaat dan ook een groot aantal thema's. Onderwerpen die in het onderzoeksrapport aan de orde komen zijn:

In gesprek over Duurzame Inzetbaarheid

- Met wie ga je in gesprek? (HR, CFO, COO, Eigenaar)
- Wat is het belang voor de organisatie? (past het? Is het relevant?)
- Waar staat het bedrijf? (ken je de strategie? de markt) **Canvass Business Model**



Het tempo van veranderingen en toenemende complexiteit leidt tot andere vormen van organiseren en vraagt om aanpassing van medewerkers en organisatie

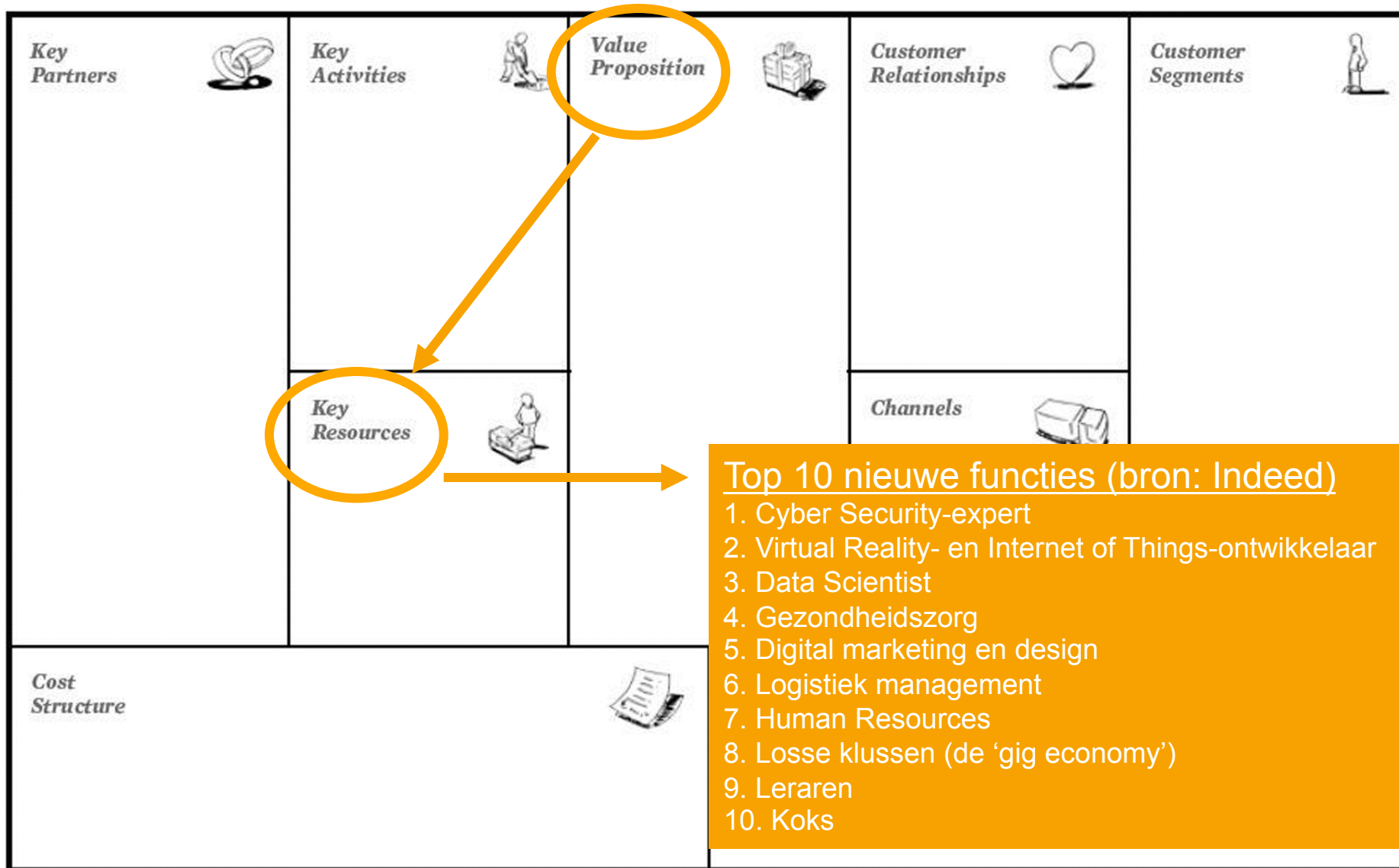
In gesprek over Duurzame Inzetbaarheid

- Opbouw huidig personeelsbestand? (leeftijd, ziekte, functieverblijfsduur, MTO)
- Wat zijn de uitdagingen van de organisatie? (hoe agile zijn je medewerkers?) HFM talentindex
- Hoe zit het met de data? (Is het informatie waarop gestuurd kan worden?) Workmetrics
- Mismatches: wat je wil en wat je hebt

Uitsluitend informatie halen

In gesprek over Duurzame Inzetbaarheid

Business model Canvas



Wat heb je als adviseur te bieden?

- AOW leeftijd
 - Ontwikkeling personeelsbestand
 - WIA polissen + einddatum verzekering
 - Pensioenadvies
 - Financiële planning
- Veroudering personeel = hoger risico
 - Financiële impact van langdurige ziekte, berekeningen maken, inzicht bieden
 - 42^e weeks scan (in samenwerking met AD of Bedrijfsarts), wel of niet investeren
 - Zorgverzekeringsadvies

Wat heb je als adviseur te bieden?

- Kwalificatieveroudering
 - Functieverblijfsduur in kaart brengen
 - Systeem voor diploma's (block chain)
- Fit zijn binnen en buiten kantooruren
 - Keuze Arbodienst en interventies
 - Wil je hier een rol in vervullen?
- Demotie
 - Verantwoorde keuzes voorstellen
- Financiële planning
 - Misschien eerder stoppen?

Heeft u vragen ?

