



# Duurzame Inzetbaarheid

Frank Brinkmans Rccm<sup>®</sup> RCMC RCDI<sup>®</sup>, 26 oktober 2018

Senior Consultant Duurzame Inzetbaarheid

# Dank voor jullie aanwezigheid!



# Tip 1

Zorg voor een  
duidelijk kader

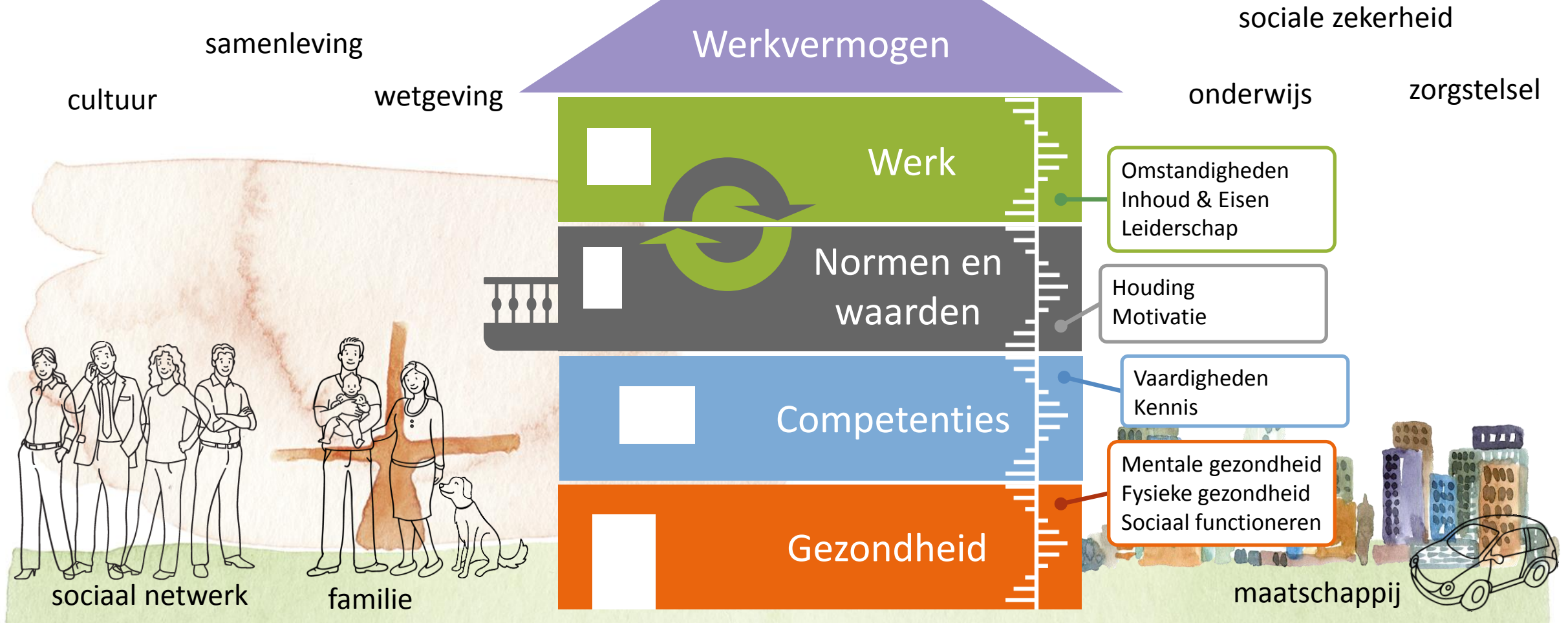
# Definitie van Duurzame Inzetbaarheid

Bron: Van der Klink et al., 2010

*‘**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 werk**context** die hen hiertoe in staat stelt, evenals de **attitude en motivatie** om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.’*

# Huis van werkvermogen

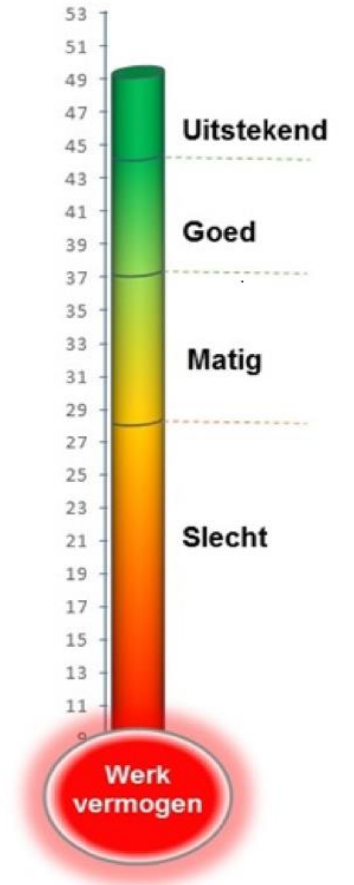
Naar het model van Prof. Dr. Juhani Ilmarinen



# Het belang van werkvermogen

Enkele voordelen van het meten van het werkvermogen (Work Ability Index – WAI)

1. Werkvermogen heeft een **hoge voorspellende waarde voor toekomstige uitval** door langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid (inzetbaar houden bestaande medewerkers)
2. Er bestaat een rechtstreekse link tussen werkvermogen en productiviteit. **Hebben medewerkers een hoger werkvermogen, dan stijgt de productiviteit** en komt er dus letterlijk “meer uit hun handen”.
3. **Verminderd werkvermogen** blijkt een **risicofactor** te zijn voor het **verlaten van de sector** (behoud van bestaande medewerkers).
4. Het levert de organisatie **stuurfactoren** door middel van correlaties.
5. Het “Huis” biedt een **goede start voor het gesprek** over (duurzame) inzetbaarheid.
6. Het **activeert het de medewerker** en is daarmee ook te zien als een **interventie**.



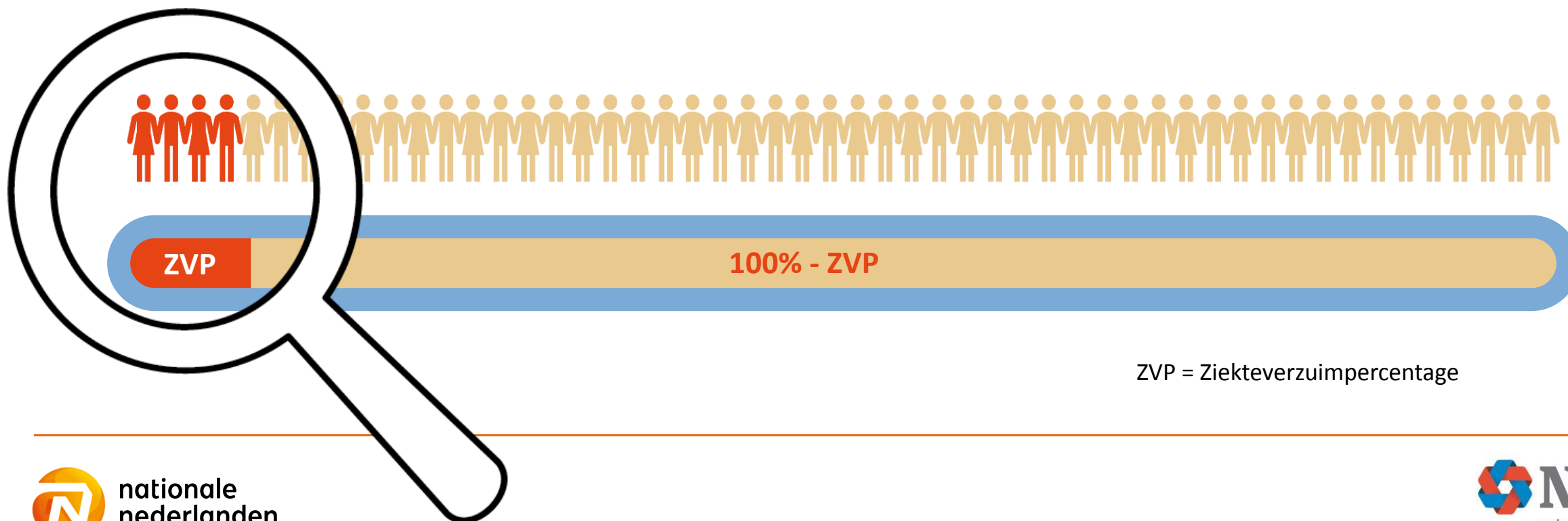
# Tip 2

Zorg voor focus  
op de 100%-ZVP

# Het ziekteverzuimpercentage

En waarom het goed is ook verder te kijken

De focus ligt vaak op het ziekteverzuimpercentage



ZVP = Ziekteverzuimpercentage

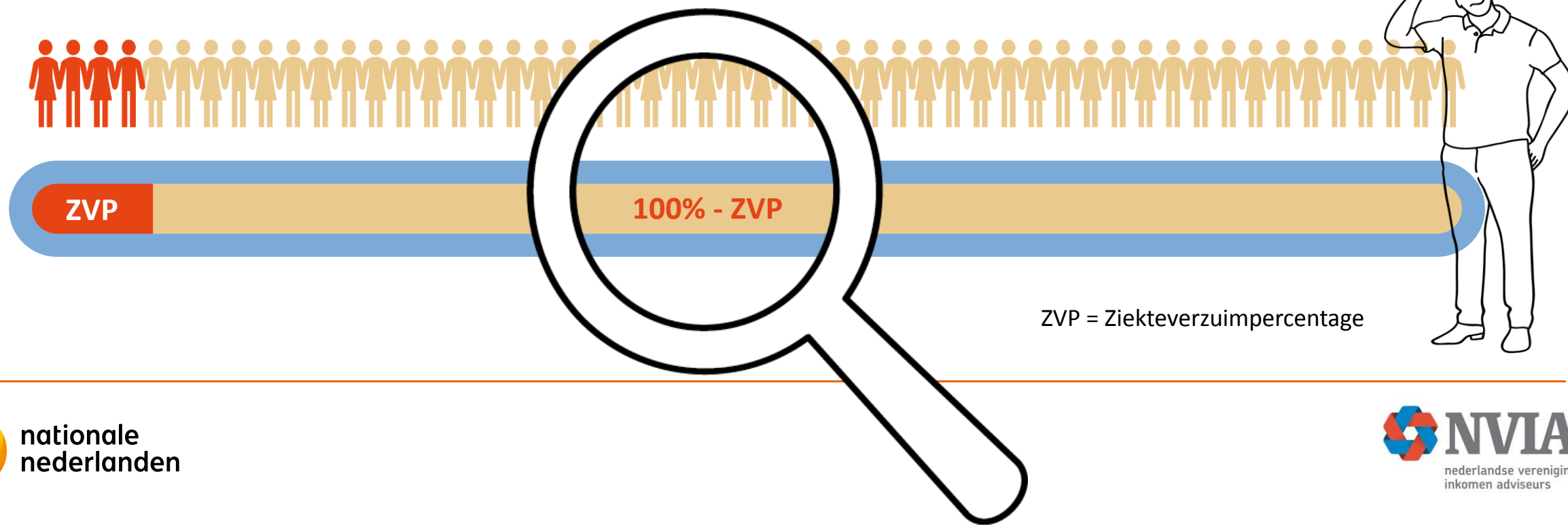


# Het ziekteverzuimpercentage

En waarom het goed is ook verder te kijken

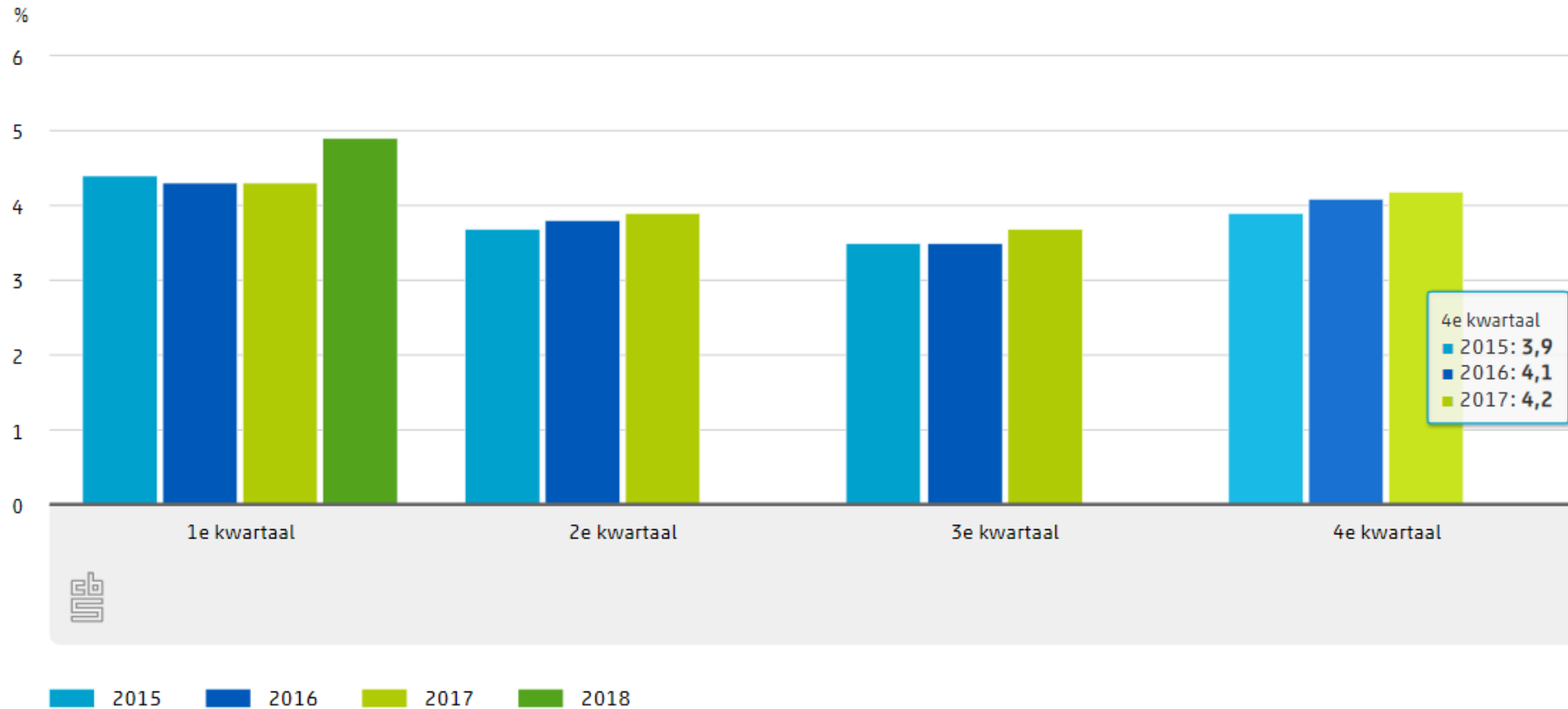
Maar wat is het risico in de groep 100% - ZVP?

Hoe is daar de productiviteit?  
Welke risico's spelen hier?



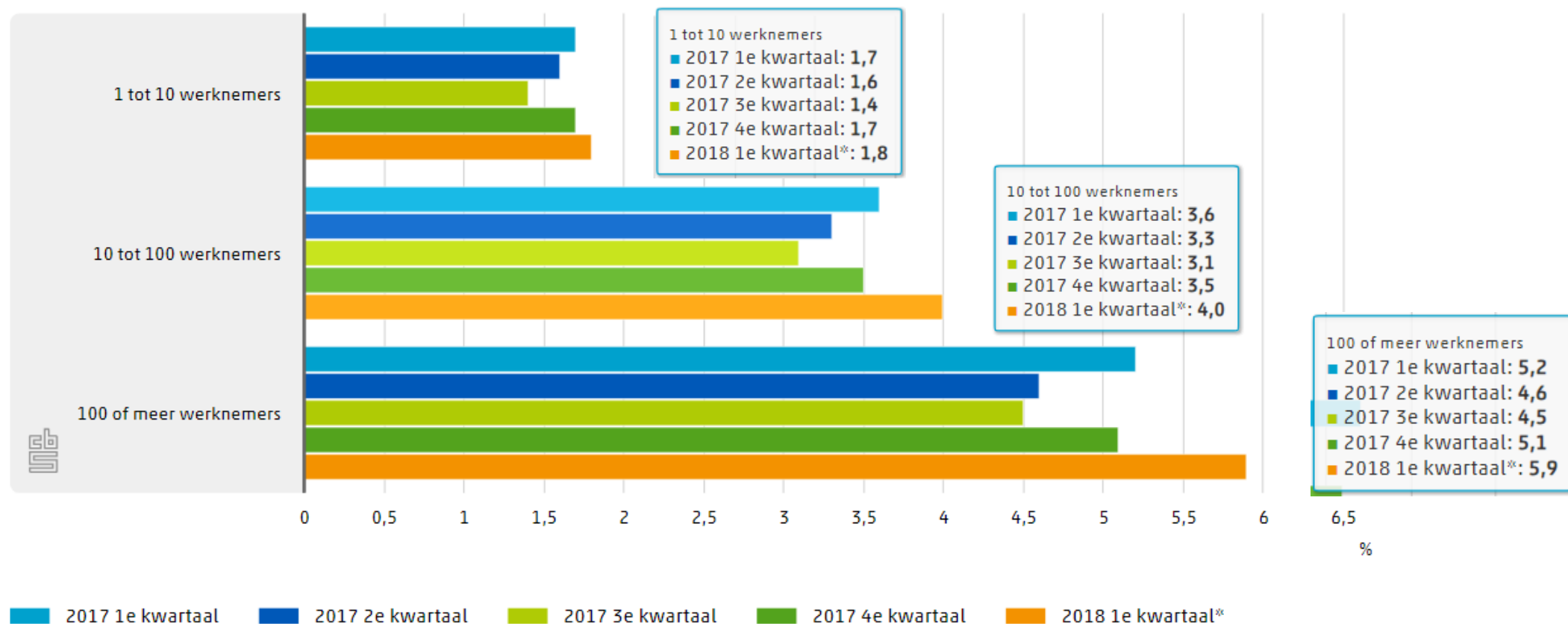
# Verzuimcijfers in Nederland

Bron: CBS, 24 oktober 2018



# Ziekteverzuim naar bedrijfsgrootte

Bron: CBS, 24 oktober 2018



**Als van de 100  
medewerkers er 6  
afwezig zijn, zijn  
de andere 94  
medewerkers  
extra druk!**

**Reden te meer  
om nog beter te  
zorgen voor alle  
aanwezige  
medewerkers!**

# Absenteïsme



Kosten van ziekte

VS

VS

# Presenteïsme



Gemiste productiviteit

*Niet ziek, maar wel minder productief*

*Nog geen ziekmelding, (Vanuit grote betrokkenheid) Doorwerken met klachten, Lagere productiviteit (er komt minder uit je handen)*

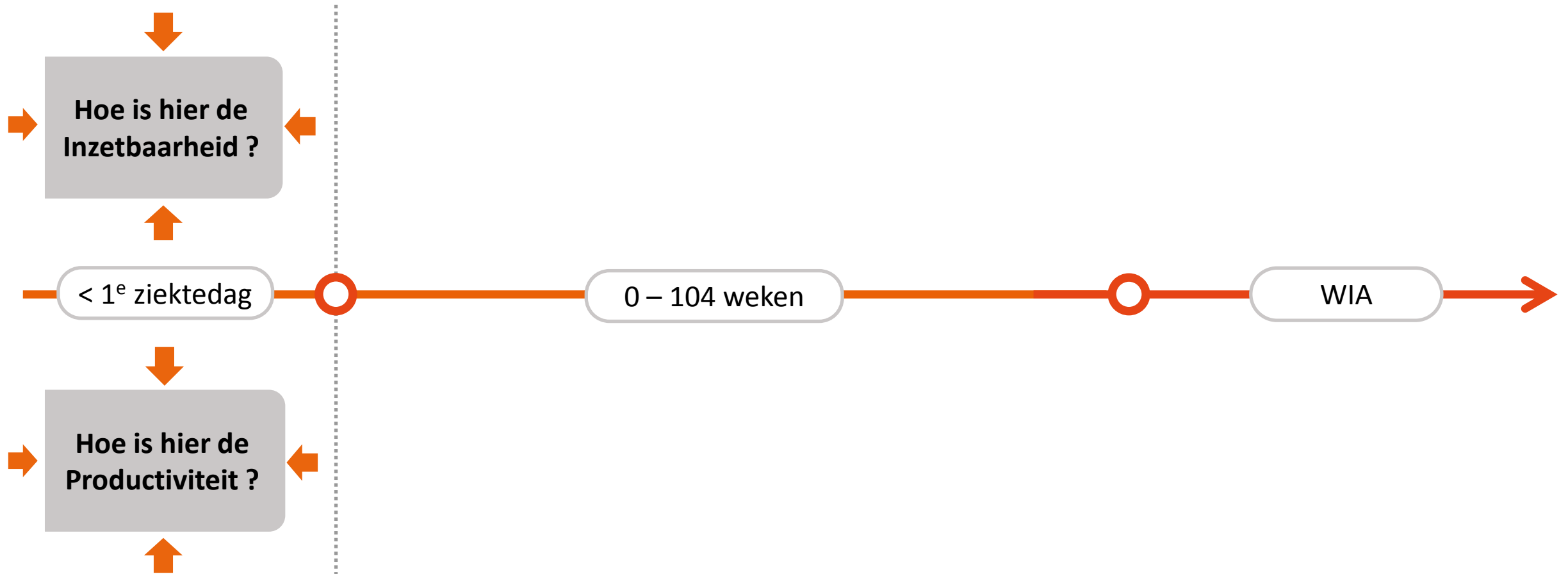
# Tijdig in actie komen

Waar zit de focus en actie?



# Maar is de werkgever zo niet te laat?

Niet ziek zijn, wil niet zeggen dat de medewerker 100% productief is en inzetbaar blijft.





# Meten = weten (1)

Welke risico's zitten in de organisatie?



# Meten = weten (2)

Het onzichtbare zichtbaar maken

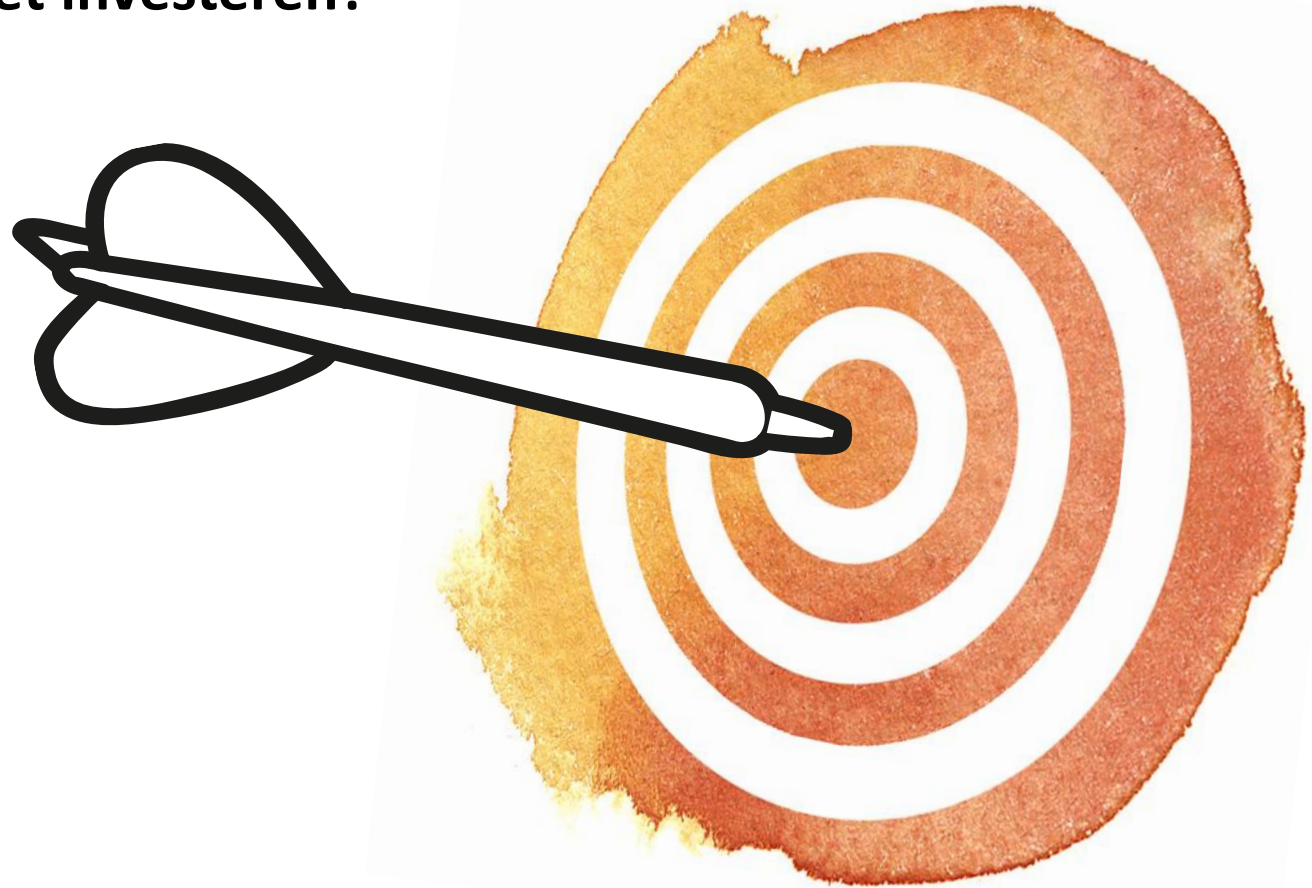


# Tip 3

## Zorg voor inzicht

# Inzicht geeft richting aan interventies

In welke interventies ga je wel/niet investeren?

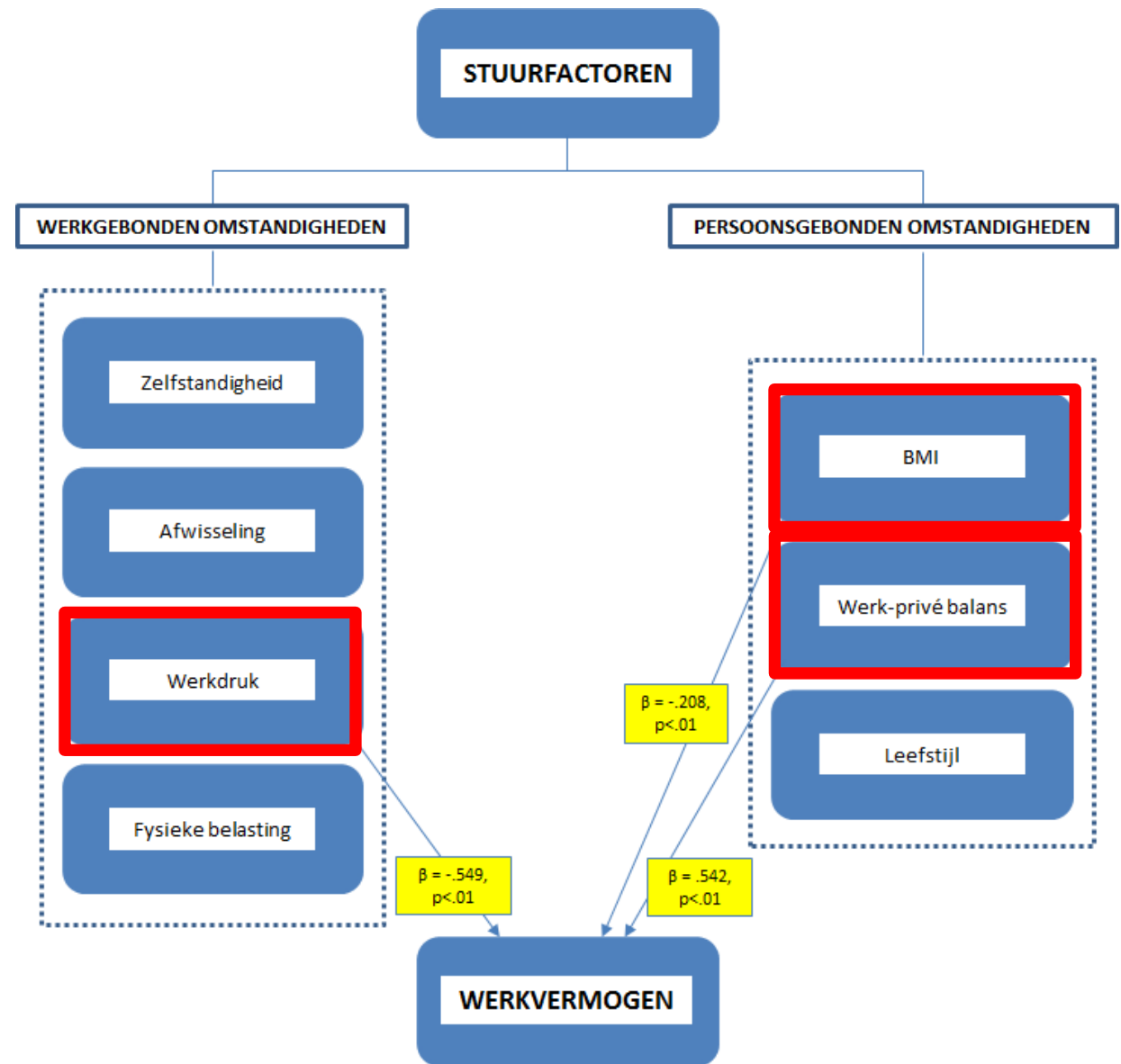


# Voorbeeldcasus uit de praktijk

# Praktijkvoorbeeld (1)

## Onderzoek naar:

- werkvermogen
- meest bepalende stuurfactoren
- bevlogenheid
- burn-out



# Praktijkvoorbeeld (2)

## Inzet van vragenlijsten naar Werkvermogen + Bevlogenheid + Burnout

### Enkele uitkomsten

- Werkvermogen (WVM)
- Matig/Slecht WVM

### Klant

42,2  
11,1%

### Benchmark

41,2  
15,1%

Eerst indruk positief  
Eens?



### Verdieping (op afdelingsniveau)

- Werkvermogen
- Zelfstandigheid in het werk
- Afwisseling in het werk
- Ervaren werkdruk
- Fysieke belasting
- Voldoende slaap
- Werkbeleving (burnoutrisico)
- Bevlogenheid

### Klant

42,2  
40,8%  
65,3%  
38,0%  
39,6%  
79,0%  
29,4%  
93,3%

### Benchmark

41,2  
50,4%  
63,6%  
35,2%  
34,8%  
83,2%  
27,7%  
88,8%

### Laagste score klant (afdelingsniveau)

40,8  
34,0%  
53,8%  
42,1%  
46,8%  
emotionele uitputting en cynisme  
60%  
afdeling "X"

Ter vergelijking : 13 (positief) werknemers met matig of slecht WVM versus 35 (negatief) werknemers met verhoogd burnout-risico

# Samenwerking in de keten





# Tip 4

Verleg het  
accent van  
HR naar de  
medewerker

Duurzame Inzetbaarheid

=

DI

=

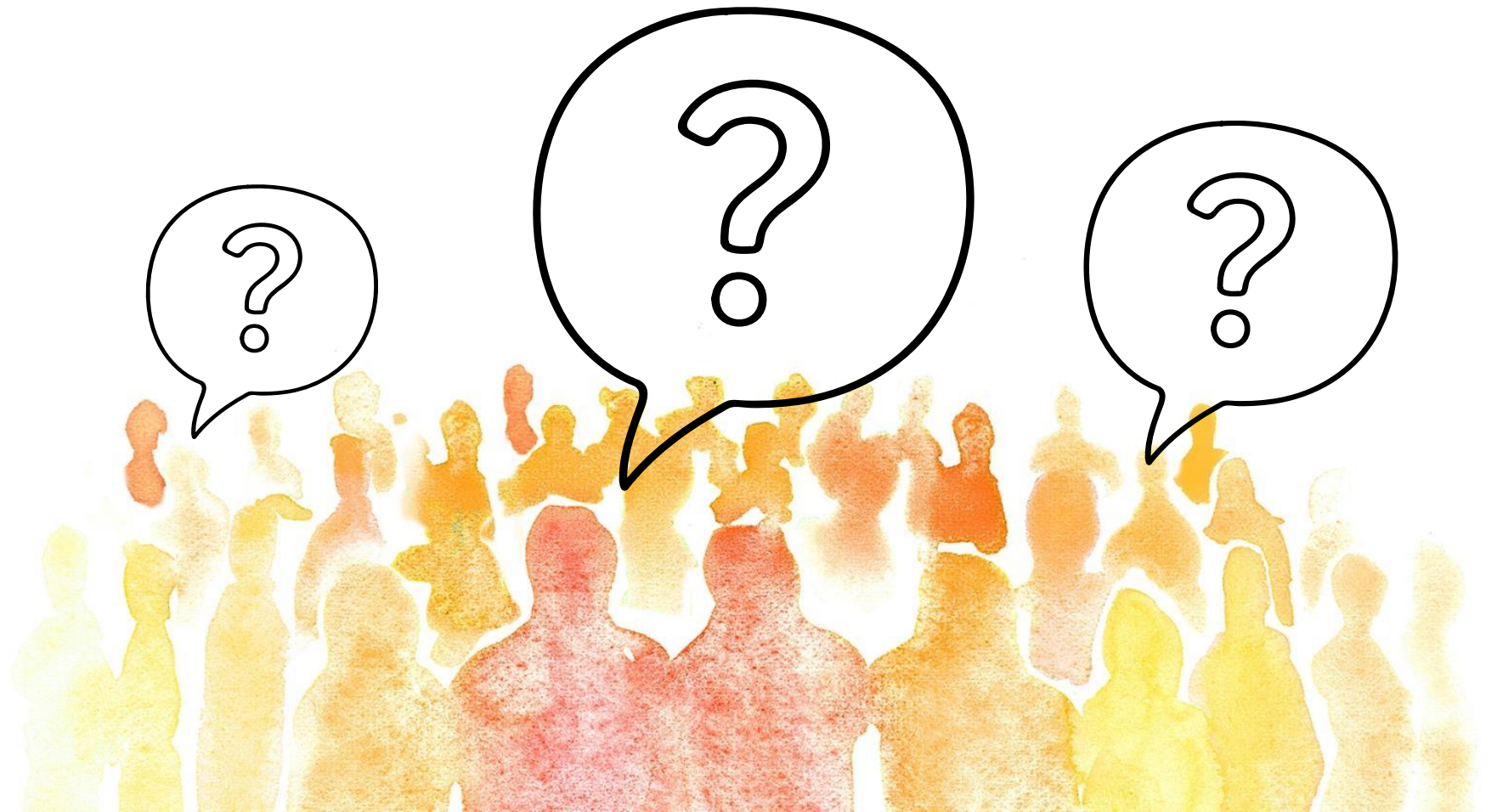
Dialoog

# Tip 5

**Keep  
It  
Short  
Simple**

**Eenduidig (kader)  
Prioriteren (focus)  
Betrek medewerkers (draagvlak)  
Denk aan communicatie  
Niet teveel praten, maar doen!  
Evalueren en bijstellen**

# Vragen?



# Dank voor jullie aandacht!

