

Duurzame Inzetbaarheid

Aanpak, mogelijkheden en ondersteunende middelen

Wie zijn wij?

- Martine Themmen

Gezondheidswetenschapper, consultant & programmamanager Inhealth, ervaring corporate vraagstukken

- Sandra Engelbertink

(mede) Initiatiefnemer VIT MKB

Consultant & programmamanager VIT MKB & Inhealth

Aanleiding

Werkend Nederland veranderd:

- Langer doorwerken, vergrijzing & ontgroening, minder vastigheid & voorspelbaarheid

Dit is binnen het MKB maar ook groot bedrijf heel herkenbaar. En:

- Snel **veranderende technologieën** veranderen vorm en inhoud van het werk;
- **Kennis** gaat hoogstens een paar jaar mee;
- Veranderende klantwensen doen beroep op **veranderbereidheid**;
- Onvoldoende **instroom** en **behoud** gekwalificeerde medewerkers dreigt.

**Deze ontwikkelingen dwingen organisaties
om verder te kijken dan vandaag of morgen:
Duurzame inzetbaarheid is cruciaal!**



Waarom investeren in duurzame inzetbaarheid?

Bedrijven die werken aan duurzame inzetbaarheid die:

- Kennen een laag verzuim en daarmee lagere kosten,
- Hebben betrokken en gemotiveerde (en daardoor beter presterende) medewerkers,
- Maken maximaal gebruik van het aanwezige talent van hun mensen,
- Zijn een aantrekkelijke werkgever voor nieuw talent,
- Kunnen de continuïteit en kwaliteit van hun dienstverlening waarborgen, omdat ze in staat zijn goede mensen te behouden en aan te trekken,
- Kunnen sneller inspelen op veranderingen.
-

Definitie

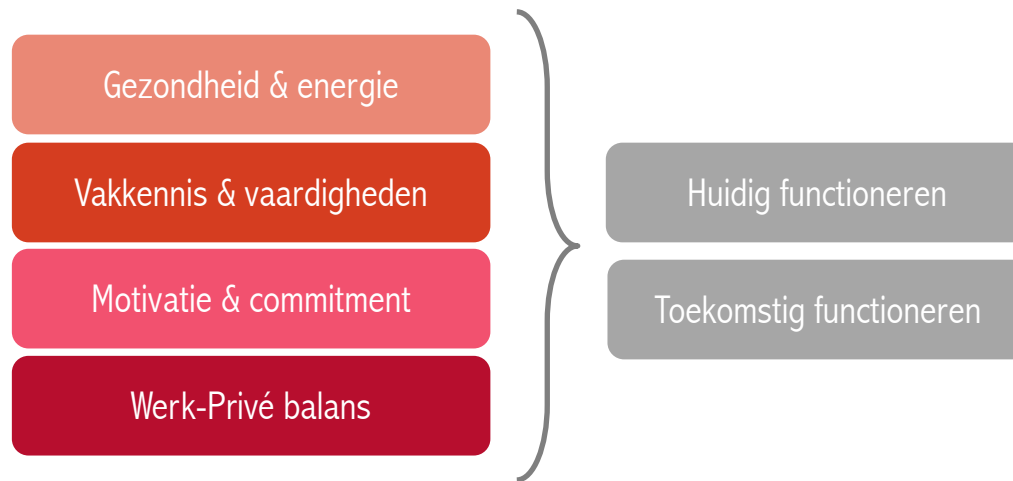
vitaliteit:

Het vermogen van een medewerker om gezond, productief en met plezier te werken. Zodat hij nu en in de toekomst toegevoegde waarde kan en wil leveren aan de organisatie en tegelijk zelf ook meerwaarde ervaart.

duurzame inzetbaarheid:

Het vermogen om werk te houden en nieuw werk te krijgen.

Thema's: vitaliteit / duurzame inzetbaarheid



Aandacht voor vitaliteit moet altijd mogen!

Niks doen is geen optie

Work Ability Index

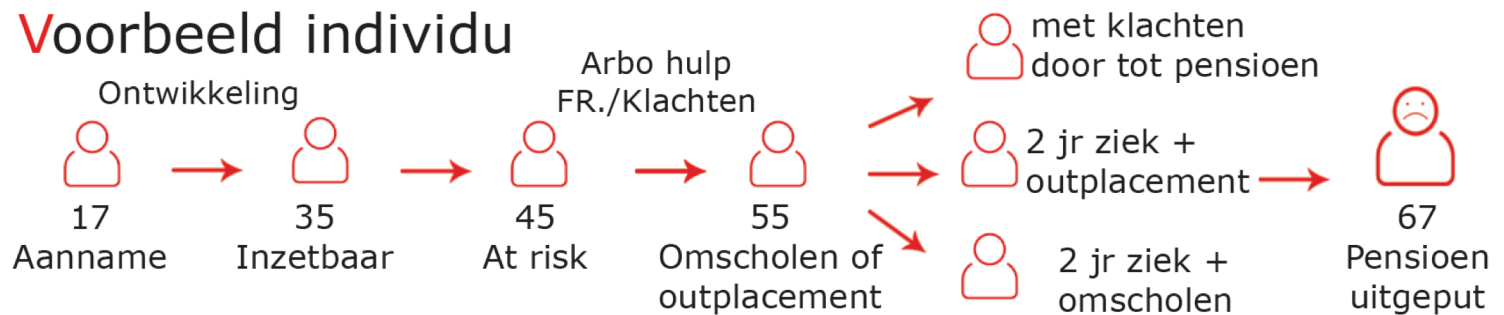
(Ilmarinen, 2007)



Verlies van 1 op de 4 medewerkers aan arbeidscapaciteit > 45 jaar als je niks doet...

Situatieschets bij ad hoc risico management

Voorbeeld individu



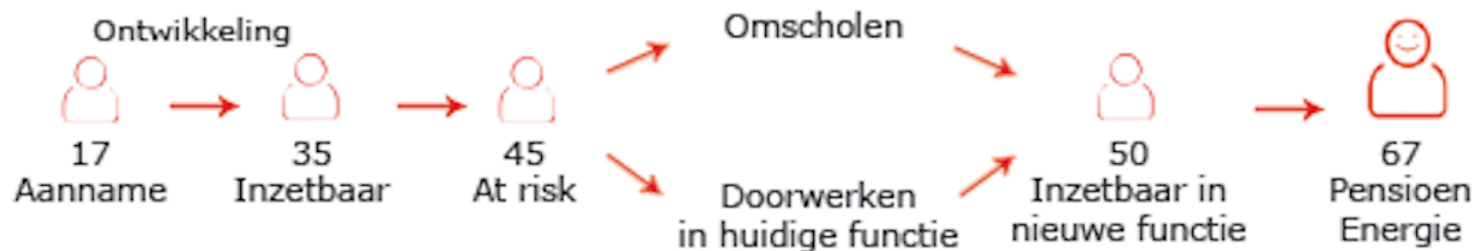
Financiële impact

- Ziekteverzuimkosten frequent verzuim: € 75.000,-
 - Ziekteverzuimkosten 2 jaar volledig ziek: € 52.000,-
 - Re-integratie/arbo kosten: € 2.425,-
 - Begeleiding 2e spoor (omscholing): € 11.000,-
 - Toename WGA premie: € 24.500,-
- (10 jaar lang = totaal € 245.000!)*

Dit kan anders...

Door tijdig en preventief in actie

Voorbeeld individu



Wat betekent dit financieel voor de organisatie:

- Ziekteverzuimkosten frequent verzuim: € 25.000,-
- Re-integratie/arbo kosten: € 1.500,-
- Omscholing naar ander werk: € 11.000,-

*Uitgaande van een medewerker die €35.000 euro per jaar verdient.

Traditionele aanpak



- Krachte op de arbeidsmarkt én stevige ambities

Jij en je werk, nu en later

SWECO

- **Missie**
Sweco ontwerpt en ontwikkelt de samenlevingen en steden van de toekomst.
- **Visie**
Sweco wil het meest gerespecteerde ingenieursadviesbureau van Nederland zijn. De beste.
- **Klantbelofte**
Wij zijn de meest benaderbare en betrokken partner met erkende expertise
- **Strategie**
De beste mensen. Klantfocus. Interne efficiëntie.

De Beste Mensen
Jij en je werk, nu en later

Hoe zorgen we ervoor dat we als Sweco voorop lopen en dat onze medewerkers optimaal betrokken en bevlogen zijn? Nu, over 5 jaar en later? Dat is waar het om gaat als we spreken over inzetbaarheid van de beste mensen. Niet de beste mensen bedoelen wij talentvolle mensen die het beste uit zichzelf willen halen, die willen leren en presteren en daarmee optimaal bijdragen aan de doelstellingen van Sweco. Dan is er een wederzijdse match tussen Sweco en medewerkers. Sweco streeft er naar dat alle medewerkers bevlogen en betrokken zijn in hun werk, en betrokken en benaderbaar voor klanten. Nu én in de toekomst. Onze omgeving is continu in beweging en ook mensen zelf maken veranderingen door. We willen hier continu aandacht voor hebben en met veerkracht en aanpassingsvermogen de toekomst tegemoet treden. Hoe zorgen we samen voor een goede match tussen de ontwikkeling van medewerkers en de organisatie?

Jij en je werk, nu en later

Vitaliteit & Verandervermogen

Bij Sweco passen we in de kracht van een veranderende organisatie en veerkrachtige medewerkers met een goede kennis en kunde. Sweco groeit in een continue veranderende omgeving. Om als organisatie tijd te blijven en succesvol te lopen is het noodzakelijk om mee te bewegen en dat vraagt om gemotiveerde, energieke en opengezinde medewerkers. Sweco creëert daar een werkklimaat dat medewerkers (zelf) ontwikkelen en een omgeving tot een goede werkdag en goede werk-privé balans.

Leren & Ontwikkelen

Bij Sweco passen we in de kracht van een continue groei en ontwikkeling om zo voorop te blijven lopen en om het beste uit onze mensen te halen. Dit vraagt van medewerkers dat ze zich ontwikkelen in alle vormen van hun levensloop en leren. Cirkelen en het geven van feedback spelen hier een belangrijke rol. Sweco ontwikkelt en biedt de expertise om te profiteren van ontwikkelingen, te reageren op kansen en nieuwe dingen te proberen.

Cultuur & Leiderschap

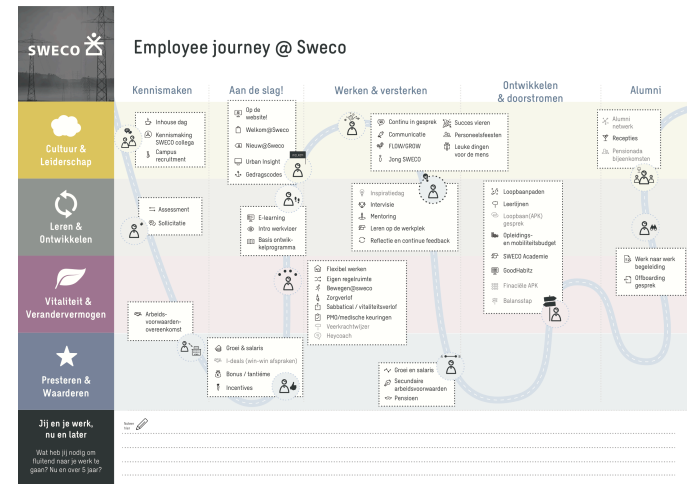
Hoe zorgen we ervoor dat we als Sweco voorop lopen en dat onze medewerkers optimaal betrokken en bevlogen zijn? Nu, over 5 jaar en later? Dat is waar het om gaat als we spreken over inzetbaarheid van de beste mensen. Niet de beste mensen bedoelen wij talentvolle mensen die het beste uit zichzelf willen halen, die willen leren en presteren en daarmee optimaal bijdragen aan de doelstellingen van Sweco. Dan is er een wederzijdse match tussen Sweco en medewerkers. Sweco streeft er naar dat alle medewerkers bevlogen en betrokken zijn in hun werk, en betrokken en benaderbaar voor klanten. Nu én in de toekomst. Onze omgeving is continu in beweging en ook mensen zelf maken veranderingen door. We willen hier continu aandacht voor hebben en met veerkracht en aanpassingsvermogen de toekomst tegemoet treden. Hoe zorgen we samen voor een goede match tussen de ontwikkeling van medewerkers en de organisatie?

Cultuur & Leiderschap

Bij Sweco vinden we vertrouwen, persoonlijk leiderschap en het geven van goede feedback van managers en leidinggevers belangrijk. We willen medewerkers die zich verantwoordelijk voelen voor hun kwaliteit, projecten en eigen ontwikkeling. Dit vraagt om een cultuur waarin iedereen positief reageert op de beste werk, graag samenwerkt en zich betrokken voelt.

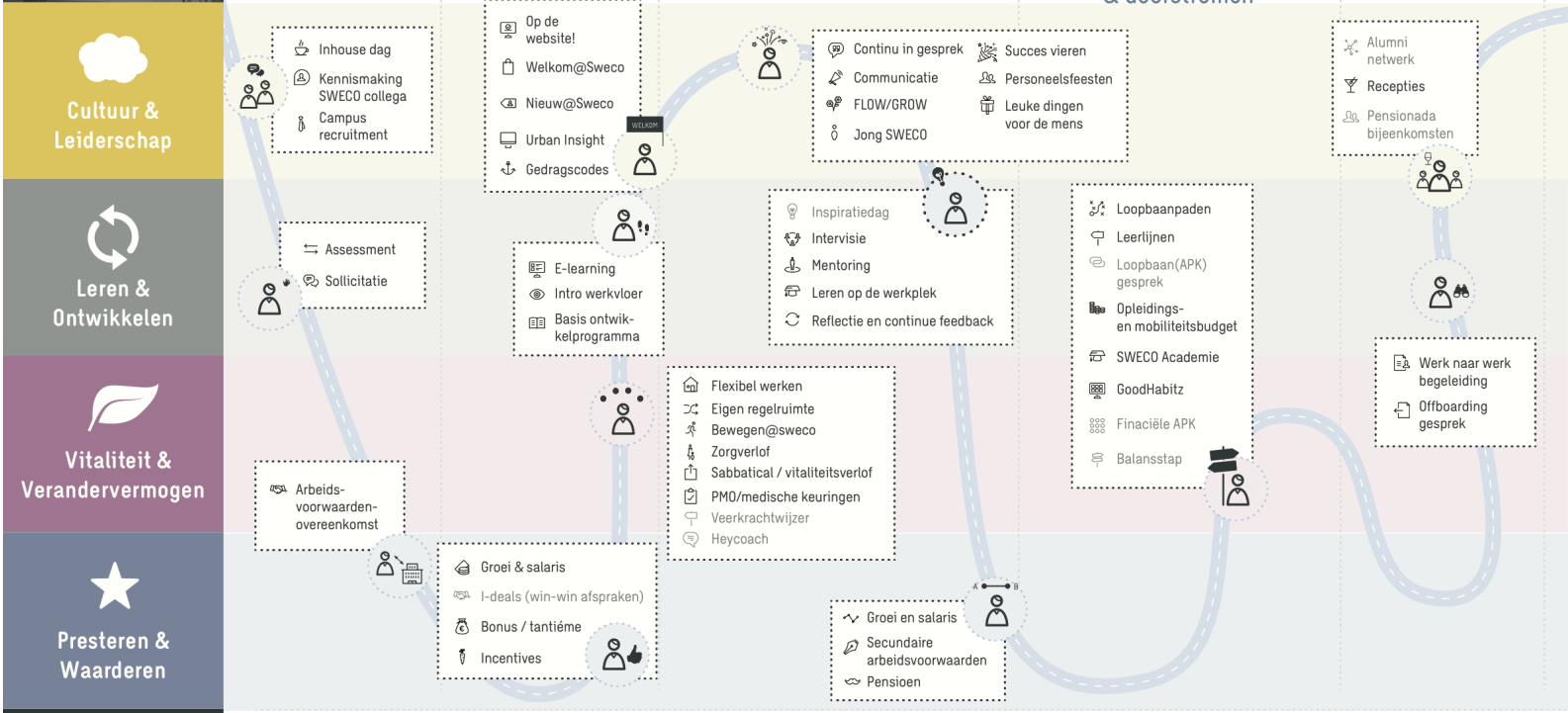
Presteren & Waarderen

Bij Sweco geloven we dat prestaties er toe doen: er is niet één organisatie die de beste is, maar de beste waarde toevoegt aan de wereld. Dit vraagt van medewerkers dat ze zich ontwikkelen in alle vormen van hun levensloop en leren. Cirkelen en het geven van feedback spelen hier een belangrijke rol. Sweco ontwikkelt en biedt de expertise om te profiteren van ontwikkelingen, te reageren op kansen en nieuwe dingen te proberen.





Employee journey @ Sweco



Cultuur & Leiderschap

Leren & Ontwikkelen

Vitaliteit & Verandervermogen

Presteren & Waarden

Jij en je werk, nu en later

Wat heb jij nodig om fluitend naar je werk te gaan? Nu en over 5 jaar?

Noteer hier 

- Grote, diverse groep medewerkers binnen de ‘KLM-familie’



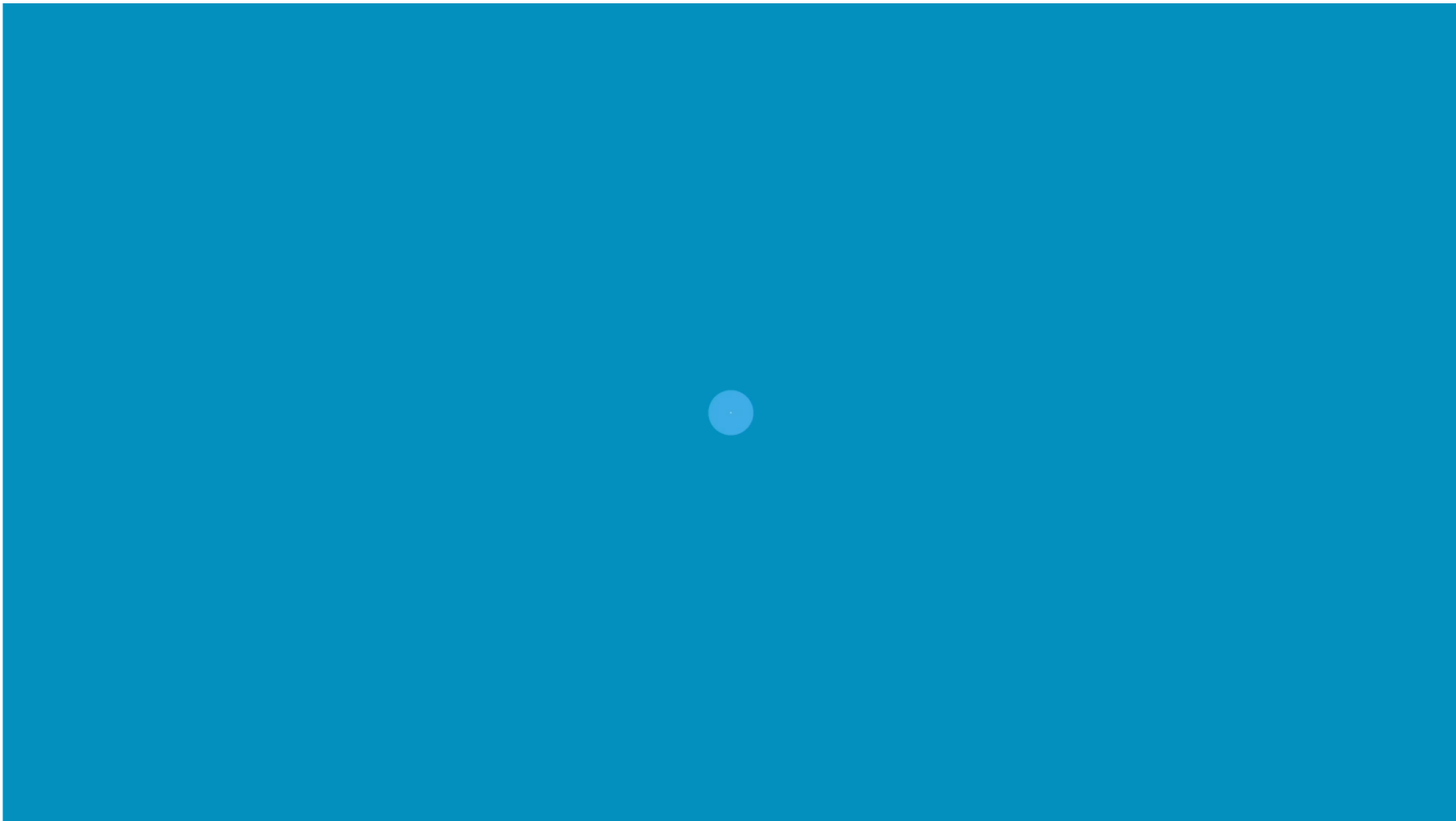
Dit is het KLM Health portaal

Een goede gezondheid is essentieel. Dit draagt bij aan een vitaal en gelukkig leven, op het werk en daarbuiten.

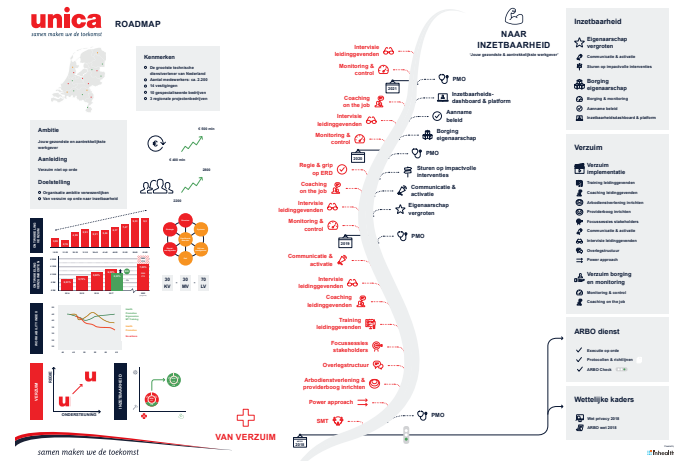
Verlief die gedachte om te werken bij de KLM Health Portal. Dit is een platform waar we je informatie en ondersteuning bieden omtrent het thema health. Zo kun je actief aan de slag met jouw gezondheid en vitaliteit.

Op de KLM Health Portal vind je informatie, trainingen en inspiratie over hoe je normaal en kort gaan. Daar aan toe over goede voeding en advies over werken in verschillende tijdszones. Laat je inspireren door health-professionals en collega's.

Check wat er de komende tijd te doen is en maak een boek eenvoudig wat jij nodig hebt. Of deel jouw ervaringen met anderen.



- Wens: Van verzuim naar inzetbaarheid



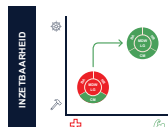
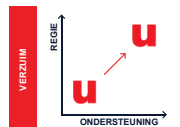
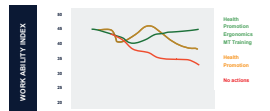
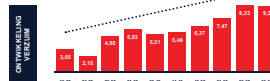
unica ROADMAP

samen maken we de toekomst



- ### Kenmerken
- De grootste technische dienstverlener van Nederland
 - Aantal medewerkers: ca. 2.200
 - 14 vestigingen
 - 10 gespecialiseerde bedrijven
 - 3 regionale projectenbedrijven

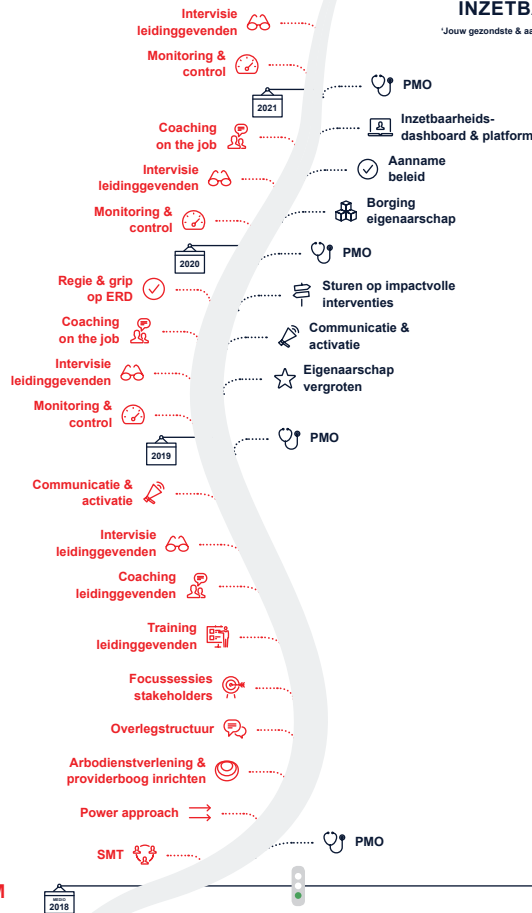
- ### Ambitie
- Jouw gezondste en aantrekkelijkste werkgever
- ### Aanleiding
- Verzuim niet op orde
- ### Doelstelling
- Organisatie ambitie verwezenlijken
 - Van verzuim op orde naar inzetbaarheid



VAN VERZUIM

NAAR INZETBAARHEID

'Jouw gezondste & aantrekkelijkste werkgever'



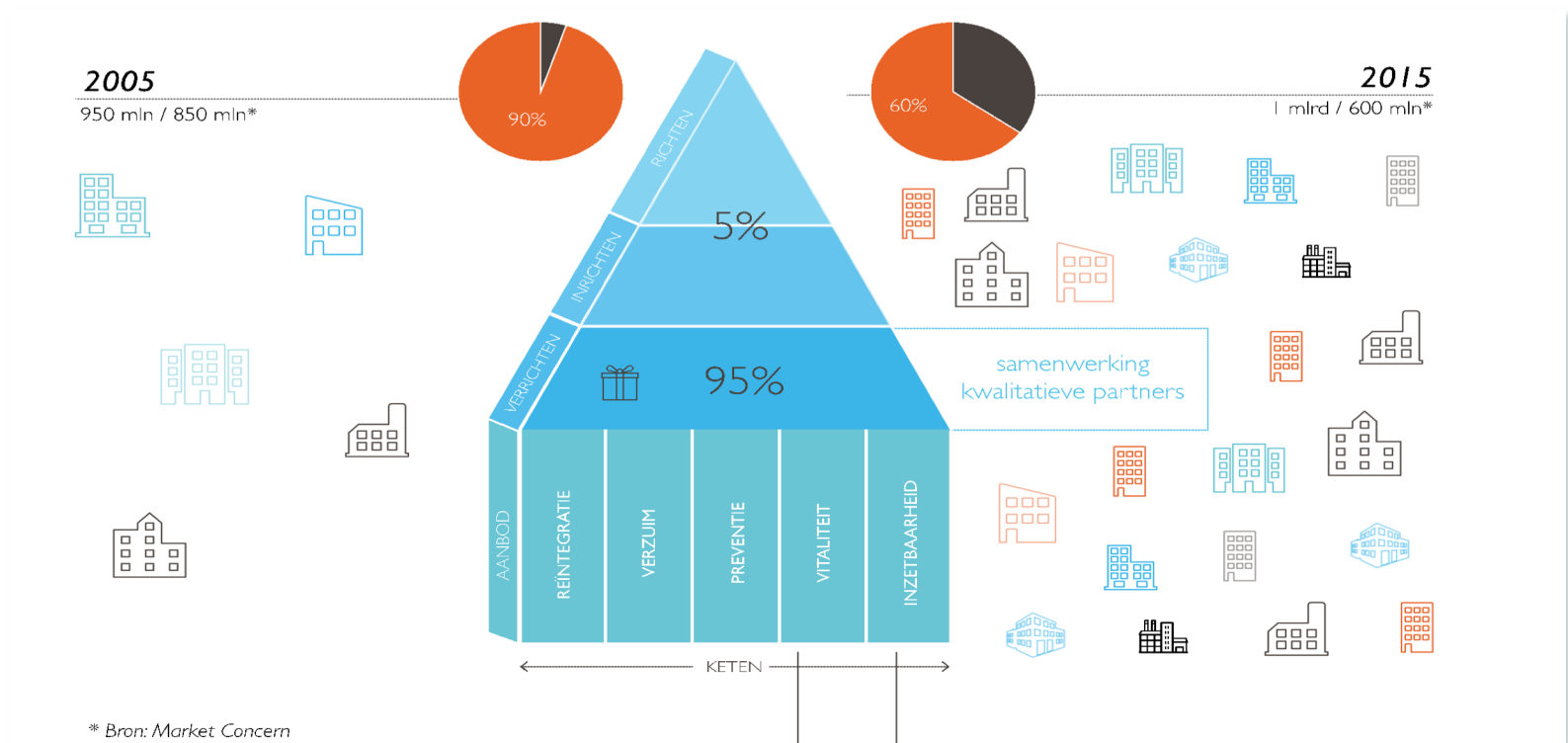
- ### Inzetbaarheid
- Eigenaarschap vergroten
 - Communicatie & activatie
 - Sturen op impactvolle interventies
 - Borging eigenaarschap
 - Borging & monitoring
 - Aanname beleid
 - Inzetbaarheidsdashboard & platform
- ### Verzuim
- Verzuim implementatie
 - Training leidinggevenden
 - Coaching leidinggevenden
 - Arbodienstverlening inrichten
 - Providerboog inrichten
 - Focussessies stakeholders
 - Communicatie & activatie
 - Intervisie leidinggevenden
 - Overlegstructuur
 - Power approach
 - Verzuim borging en monitoring
 - Monitoring & control
 - Coaching on the job
- ### ARBO dienst
- Executie op orde
 - Protocolen & richtlijnen
 - ARBO Check
- ### Wettelijke kaders
- Wet privacy 2018
 - ARBO wet 2018

Onze sleutelprincipes

1. Vitaliteit, gezondheid en inzetbaarheid als katalysator om andere ontwikkelingen (mens/organisatie/maatschappij) vorm te geven
2. Meer, grotere en duurzamere impact door verbinding en inbedding in visie, strategie en structuren van een organisatie.
3. Groter bereik en meer activatie door aansluiting doelgroepen en toegankelijk, passend en aantrekkelijk aanbod.
4. Resultaten boeken door focus, energie en een juiste veranderaanpak.



De markt ontwikkelt...



Jouw rol als adviseur

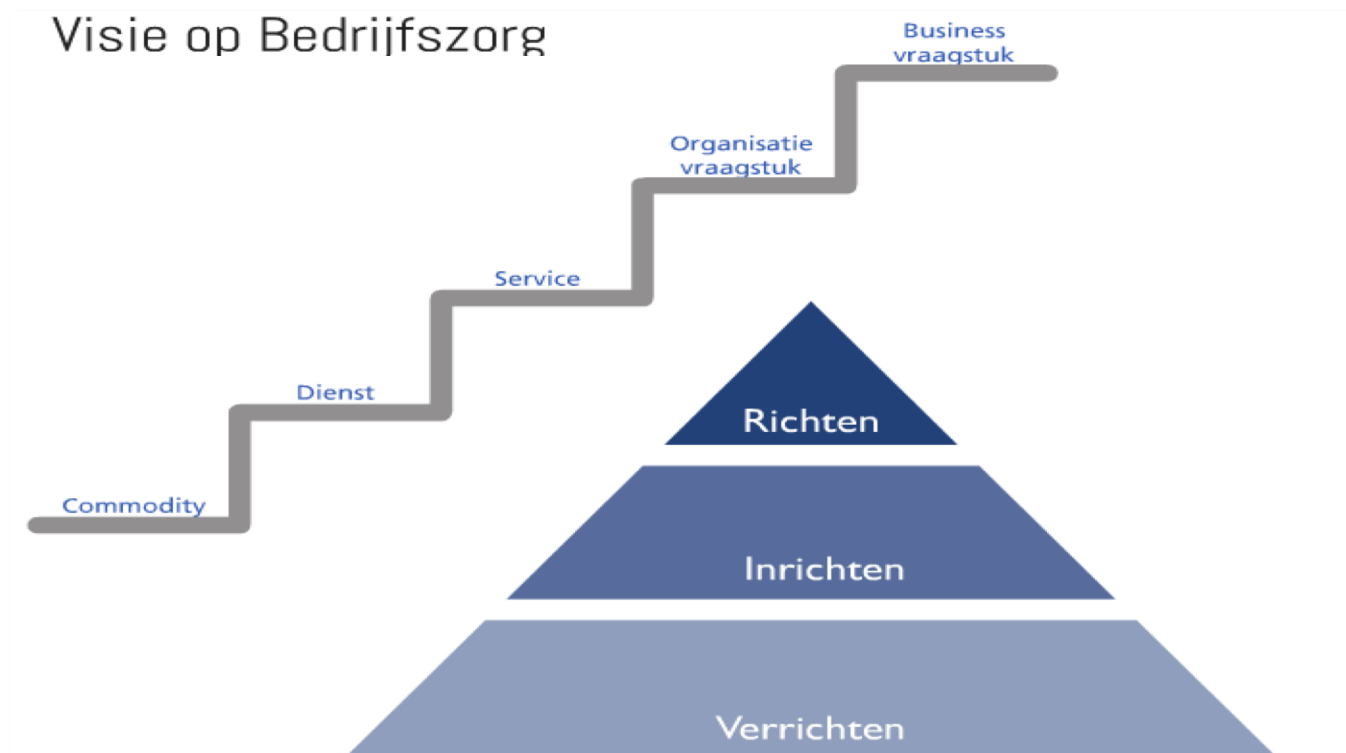
Wat is jouw rol als adviseur?

- ✓ Kennis en visie over het onderwerp, waarom is het belangrijk
- ✓ Kennis over de mogelijkheden, hoe pak je dit aan
- ✓ Kennis over en het kunnen aanbieden van tools, wat is er mogelijk

Hoe ondersteun jij jouw klanten?

- ✓ Informeren
- ✓ Inspireren
- ✓ Betekenis geven
- ✓

Boodschap 1: Ontwikkel visie op bedrijfszorg, waarom is het belangrijk



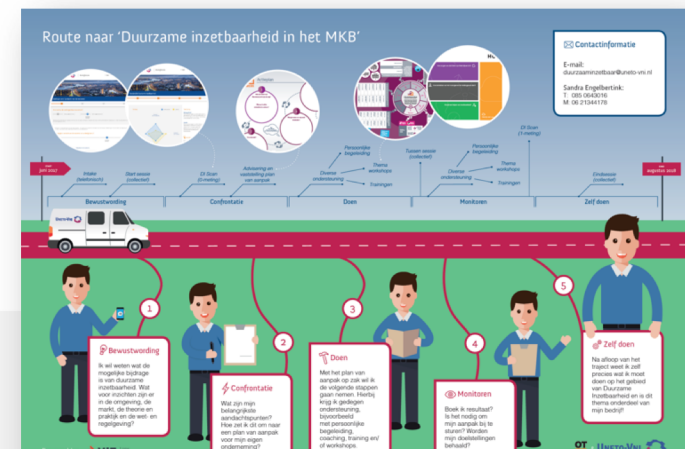
Boodschap 2: Ontwikkel kennis over hoe een organisatie hiermee aan de slag kan gaan

MKB Stappenplan:

1. Bewustwording
2. Confrontatie
3. Plan maken
4. Doen
5. Monitoren
6. Borgen

Er is niet 1 standaard aanpak voor iedereen:

- Maatwerk en uniek!
- Begin bij jezelf en sluit aan bij de organisatie
- Begin klein, voeg toe aan wat je al doet
- Meten = weten
- Programma = geen project



Boodschap 3:

Ken tools en instrumenten, wat kun je aanbieden

Organisatie

- Bedrijfsscan, inzicht en aanknopingspunten voor actie.
- Visie en plan vorming
- Vlootschouw (SPP)
- Mindmap DI
- Workshop vitaliteit (LG,OR, MT)
-

Individueel

- Het gesprek / vitaliteitsgesprek (individueel)
- Vitaliteitscoaching
- Ontwikkelgesprek
- PMO (preventief medisch onderzoek)
- Training (bijv. fysieke belasting)
-

Dure programma's zijn toch niet nodig?

- Door aan te sluiten bij de identiteit van de organisatie kunnen met soms kleine veranderingen al veel successen worden behaald;
- Ieder bedrijf heeft vraagstukken over bijv. verzuim, preventie, binden en boeien, aantrekken personeel, veiligheid en/of ontwikkeling.
- Door soms de bestaande processen iets aanpassen of aan te vullen kan veel bereikt worden.

Welke vraagstukken we al kennen:

“ Hoe stel ik mijn organisatie veilig voor de toekomst? ”

“ Hoe ga ik het gesprek aan over vitaliteit? ”

“ Hoe kan ik praktisch aan de slag met duurzame inzetbaarheid? ”

“ Hoe zorg ik voor gedeelde verantwoordelijkheid voor vitaliteit? ”

“ Hoe houd ik mijn medewerkers inzetbaar? ”

“ Hoe kan ik mijn medewerkers ondersteunen zonder de problemen over te nemen? ”

“ Hoe weet ik wat mijn medewerkers belangrijk vinden? ”

“ Hoe kunnen mijn medewerkers gezond doorwerken tot aan hun pensioen? ”

“ Wat kan ik mijn medewerkers aanbieden? ”

“ Wat is het rendement van duurzame inzetbaarheid? ”

“ Hoe behoud ik de kennis en vaardigheden binnen mijn organisatie? ”

“ Hoe zorg ik dat mijn verzuimbeleid meer preventief wordt ingezet? ”

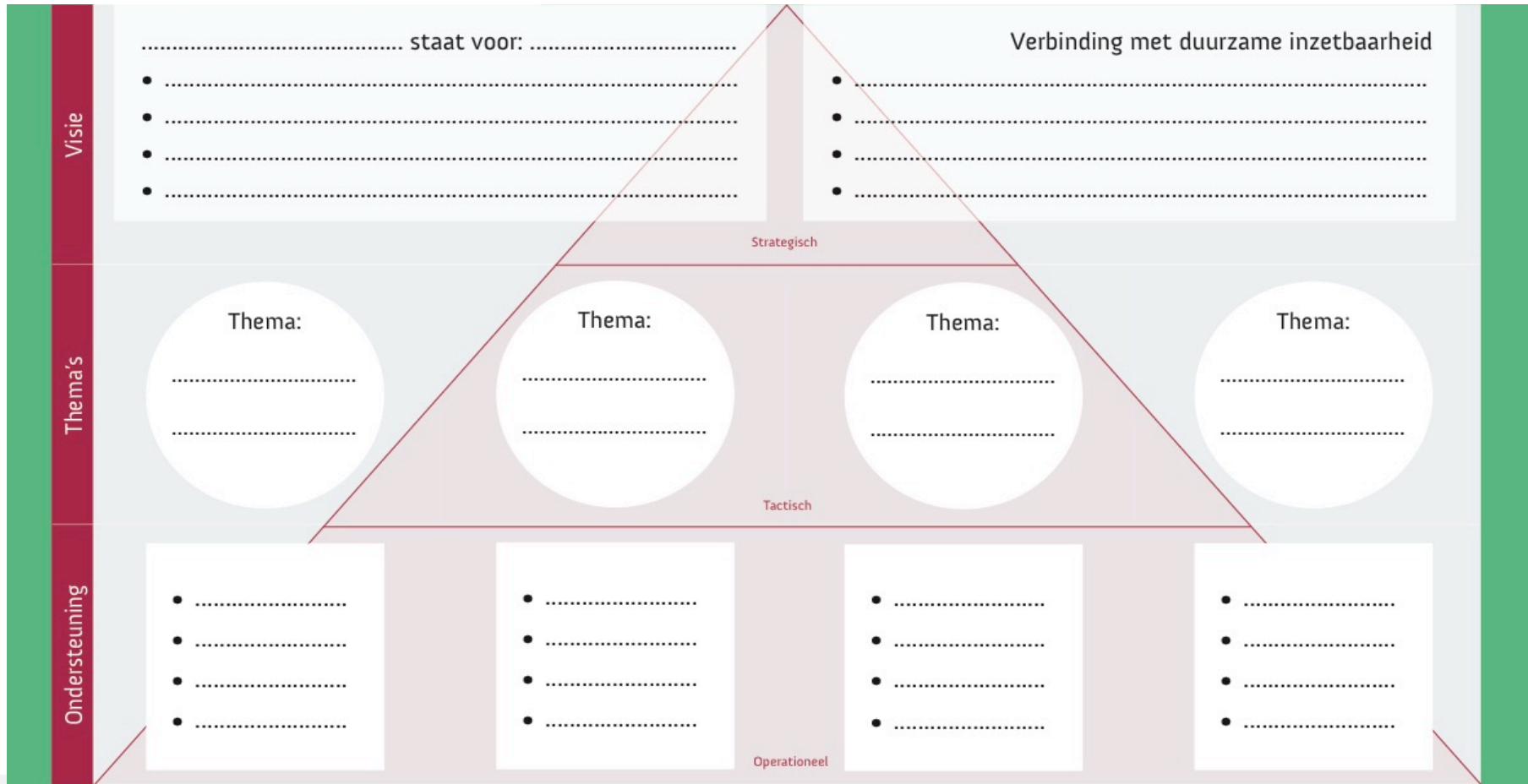
Vraagstukken die we al kennen:



Van containerbegrip naar DI voor de organisatie

- Duurzame Inzetbaarheid
 - Abstract, wollig begrip: wat betekent het nou precies?
 - Vaak focus op oudere leeftijd, gezondheid en vitaliteit
 - Maar, het begrip omvat veel meer...
- ➔ Kennis, vaardigheden & ontwikkeling, motivatie & betrokkenheid, veerkrachtigheid, werk-privé balans....
- Contextspecifieke betekenis én aanpak
 - Elke organisatie kent eigen aandachtsgebieden, vraagstukken en uitdagingen
 - DI krijgt dus in elke organisatie een andere betekenis
- ...maar hoe pak je dat dan aan...?

Eens samen kijken of we een bedrijf op weg kunnen helpen



Voorbeeld MKB 'Janssen Elektro B.V.'

- Installatiebranche
- Bedrijf staat voor klantgericht, maatwerk, innovatie en groei
- 27 werknemers
 - 15% jonger dan 30jaar
 - 25% tussen 30-45 jaar
 - 60% ouder dan 45 jaar (50% daarvan 55+)
- Uitdaging 1: personeel met juiste kennis en ervaring
 - Aantrekken nieuw, goed opgeleid personeel
 - Overbrengen ervaring en kennis ouder op nieuw personeel (leerling – gezelschap – meester principe)
- Uitdaging 2: vergrijzend personeel
 - Fysiek werk
 - natuurlijke uitstroom door pensioen
- Uitdaging 3: no-nonsense cultuur
 - 'niet lullen, maar poetsen' mentaliteit

Uitwerking

Visie

- staat voor:
- Klantgericht
 - Maatwerk
 - Innovatie
 - Groei

- Verbinding met duurzame inzetbaarheid
- Verbonden met klant, bedrijf en team
 - Flexibel en veerkrachtig
 - Meebewegen met vraag en ontwikkelingen in branche

Bewustwording!

Strategisch

Thema's

Thema:
 Kennis en
 ontwikkeling

Thema:
 Motivatie &
 Betrokkenheid

Thema:
 Samenwerken

Thema:

tactisch

Ondersteuning

- Opleiding.....
- Cursus.....
- Leerling/gezel
- Ontwikkelings
- -gesprekken

- Gesprek MW en LG
- Inspiratiesessies
-
-

- Teamoverleg
- Intervisie
-
-

-
-
-
-

Operationeel

Voorbeeld uit de praktijk:



Fit het veld in

Communicatie & actieplan

Doelstellingen algemeen

- Fit het veld in
- Bewustwording regie op eigen duurzame inzetbaarheid
- Werken in een veilige omgeving
- Van curatief naar preventief
- Employer branding

Thema's

- Gezondheid & Energie
- Vakkenis & Vaardigheden
- Motivatie & Betrokkenheid
- Werk - Prive balans

Communicatiewerkwijze

- Aansluiten bij wat er al is
- Sleutelrol voor leidinggevenden
- Periodiek thema
- Karakter story's
- Animatie

Communicatiekanalen

- Directie / management
- Nieuwsbrief
- Kwartaalthema's
- (Nieuw) intranet
- Sessies / workshops
- Apps
- De 'Veldkijker'

Doelstellingen communicatie

- 80% van de medewerkers kent het programma Fit het veld in
- Medewerkers en leidinggevenden spreken over Fit het veld in
- De boodschap is helder en zet aan tot actie
- Medewerkers zien dat Fit het veld in meer is dan alleen gezondheid / PMO

Doelgroep

- Iedereen!



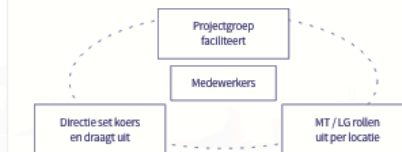
Boodschap

Veld Koeltechniek beseft dat de juiste aandacht voor haar medewerkers van groot belang is.

Bij Veld draait het om het vakspecialisme wat we uitdragen met uitstekende service & expertise voor onze opdrachtgevers. Maar hoe lukt het om deze prestaties te (blijven) leveren?

'Fit het veld in' draagt een steentje bij aan inzetbaarheid. Zo kunnen we samen bijdragen aan het succes bij onze opdrachtgevers, van ons bedrijf en van onze eigen toekomst.

Rollen & verantwoordelijkheden



Actieplan

Communicatie / strategie intern	Actieplan & kapstok	Animatie / filmpje	Digitale informatie voorziening	Themablog 'Sport & Bewegen'	Themablog 'Voeding & onregelmatige diensten'	Themablog 'Actief ontspannen'	Infographic	Infographic	Infographic	Infographic	Infographic		
Communicatie 'Iedereen'	Status update de 'Veldkijker'		Infographic										
Sessies			Medewerkers bijeenkomst										
Acties	Survey medewerkers	Beweeg bonus		Fit het Veld in Markt		Beweeg bonus					Beweeg bonus		
	jan'18	feb'18	mrt'18	apr'18	mei'18	juni'18	juli'18	aug'18	sep'18	okt'18	nov'18	dec'18	jan'19

Ondersteunende middelen

- ESF duurzame inzetbaarheid
- Innovatie / ontwikkelprojecten provincies
- Sociale partners / branche verenigingen
- Verzekeraars

Wat komt in aanmerking?

Doel: stimulatie van arbeidsparticipatie, arbeidstijdenmanagement of bevordering van gezond, veilig en productief werken ten doel hebben.

Bijvoorbeeld:

- HR advies / projecten
- Bedrijfs- of organisatiescan
- Scan duurzame inzetbaarheid
- MTO / behoefte bepaling
- Gezond en veilig werken
- Leercultuur voor werknemers
- Aanpassen organisatie van het werk
- Interne en externe mobiliteit
- Flexibele werkcultuur
- Arbeidstijdenmanagement
- Trainen van leidinggevenden en medewerkers

Onze aanpak concreet

 Inspiratie

 Betekenis

 Actie

 Zelf doen



Kennissessies



Teamworkshops



Business Case



Strategiespel



Plan van aanpak



Workshops & opleiding



Coaching



Monitoring
(0 & 1 meting)



Duurzame
inzetbaarheids-
scan



Onderzoek en
analyse (MTO /
PSA)



Koerskaart



Communicatie



Programmamanagement
DI /
preventie ziekte-
verzuim



Project
(bege)leiding HR



Slim organiseren
(actieplan)



Inrichten
HR cyclus/
instrumenten

 Inspiratie

 Betekenis

 Actie

 Zelf doen



Kennissessies



Teamworkshops



Business Case



Strategiespel



Plan van aanpak



Workshops & opleiding



Coaching



Monitoring
(0 & 1 meting)



Duurzame
inzetbaarheids-
scan



Onderzoek en
analyse (MTO /
PSA)



Koerskaart



Communicatie



Programmama-
nagement DI /
preventie ziekte-
verzuim



Project
(bege)leiding HR



Slim organiseren
(actieplan)



Inrichten
HR cyclus/
instrumenten

Scan duurzame inzetbaarheid



WELKOM BIJ DE SCAN

Am quatuor et eaquibusdant et quis imo eum, vitatum elenit et es sum non exididunt fugiat estoressecte eend. Nequi dolupturdae cuplio molit eocsum fugiate molioresque niendaelectio vendipsam voluptat andloras aut pore officiam, nois et lumquiant, ipiae ne velati ut aderes magtatem siat.

El inum rem fugiam quossi velenia gaurum quatlis maxim vendemens sin coresequibus quis untem fuga. Sedli dio eatporos delecta berchillone qul ra quibusdaes molupta tetusamus, cust, cen enisit emolores et ea idant aut es pallandem quatit? Anholoium nest estemque sita nis essenim arduanture voloraturit volorovi pla dolla dolom ea ventem hilli, soles qui que quam, sernati nomet facia arum que ratinudamus ea sum ipsam, et ationesequid moluptature nus ex est oditae. Or rem fugiatquam reperciptum.



Vink aan welke van volgende aspecten in je werk een rol spelen, zodat de vragenlijst die je dadelijk gaat invullen zo goed mogelijk aansluit op jouw werksituatie.

- Ik heb werk dat voornamelijk fysieke eisen stelt
- Ik heb werk dat voornamelijk mentale eisen stelt
- Ik werk structureel op onregelmatige tijden (denk aan ploegendienst, werken in het weekend)
- Internationaal reizen is essentieel voor mijn dagelijkse werk (geen woon-werk verkeer)
- Ik zit veel tijdens mijn werk

Bewaar antwoorden


THEMA'S SCAN

De Samen Sterk bestaat uit vragen verdeeld over vier thema's:

 <p>SAMEN GEZOND</p> <p>Samen gezond gaat over het welzijn van medewerkers. Het gaat om de gezondheid van medewerkers en de manier waarop medewerkers met elkaar omgaan.</p> <p>GA NAAR SCAN</p>	 <p>SAMEN VEILIG</p> <p>Samen veilig gaat over het gevoel van veiligheid bij medewerkers. Het gaat om de manier waarop medewerkers met elkaar omgaan en de manier waarop medewerkers met de organisatie omgaan.</p> <p>GA NAAR SCAN</p>	 <p>SAMEN IN ONTWIKKELING</p> <p>Samen in ontwikkeling gaat over de manier waarop medewerkers met elkaar omgaan en de manier waarop medewerkers met de organisatie omgaan.</p> <p>GA NAAR SCAN</p>	 <p>SAMEN IN BALANS</p> <p>Samen in balans gaat over de manier waarop medewerkers met elkaar omgaan en de manier waarop medewerkers met de organisatie omgaan.</p> <p>GA NAAR SCAN</p>
--	---	--	--

START DE SCAN

Na het invullen van de Samen Sterk scan heb je direct inzicht in jouw resultaten. Je krijgt adviezen, overzicht over beschikbare ondersteuning en je kan je eigen resultaten downloaden.

<p>Mail Marel info@marelsamensterk.nl</p>	<p>THEMA SAMEN GEZOND</p> <p>THEMA SAMEN VEILIG</p> <p>THEMA SAMEN IN ONTWIKKELING</p> <p>THEMA SAMEN IN BALANS</p>	<p>Over Samen Sterk</p> <p>Contact</p> <p>Algemene voorwaarden</p> <p>Privacy Policy</p>	
--	---	--	---

 Inspiratie

 Betekenis

 Actie

 Zelf doen

 Kennissessies	 Teamworkshops	 Business Case	 Strategiespel	 Plan van aanpak	 Workshops & opleiding	 Coaching	 Monitoring (0 & 1 meting)
 Duurzame inzetbaarheids- scan	 Onderzoek en analyse (MTO / PSA)	 Koerskaart	 Communicatie	 Programmama- nagement DI / preventie ziekte- verzuim	 Project (bege)leiding HR	 Slim organiseren (actieplan)	 Inrichten HR cyclus/ instrumenten

Businesscase, visie & strategie



Visie & strategie Winkels Techniek



Bedrijven die structureel werken aan duurzame inzetbaarheid

- Kennen een laag verzuim en daarmee lagere kosten
- Hebben betrokken en gemotiveerde (en daardoor beter presterende) medewerkers
- Maken maximaal gebruik van het aanwezige talent van hun mensen
- Zijn een aantrekkelijke werkgever voor nieuw talent
- Kunnen de continuïteit en kwaliteit van hun dienstverlening waarborgen, omdat ze in staat zijn goede mensen te behouden en aan te trekken
- Kunnen sneller inspelen op veranderingen

Waarom duurzame inzetbaarheid?



Werkend Nederland veranderd

- langer doorwerken
- vergrijzing & ontgroening
- minder vastigheid, continuïteit & voorspelbaarheid

Technische Installatiebranche

- Snel veranderde technologieën
- Nieuwe klantvragen
- Groeiende internationale concurrentie
- Vergrijzing & ontgroening
- Krapte arbeidsmarkt
- Kennis gaat hoogstens paar jaar mee

DNA

- Familiebedrijf
- Trots
- Specialistisch werk en krappe arbeidsmarkt
- Behouden en aantrekken van juiste medewerkers
- Behouden van wat goed is: vrijheid, leuke collega's & leuke projecten
- Merk Winkels Techniek uitbouwen & winst maken
- Medewerkers zijn loyaal, werkdruk = risico

Duurzame inzetbaarheid bij Winkels Techniek



1. Bewustwording
2. Confrontatie
3. Plan maken met medewerkers / team
4. Doen
5. Monitoren
6. Borgen

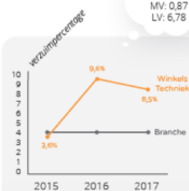
1. Regie op **verzuim**
2. Preventie: Aandacht voor **waarden** van medewerkers én Winkels Techniek



Verzuimanalyse & kosten verlies werkvermogen

Personeel 2017

Aantal:	110
Verloop:	12
Instroom:	16
Gemiddelde leeftijd:	45,1



KV: 0,89
 MV: 0,87
 LV: 6,78

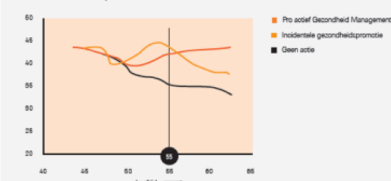
Verzuimkosten medewerker gemiddeld MKB bedrijf

Branche	
Loondoorbetaling	€ 153
Kosten vervanging	€ 146
Verlies productie/dienst	€ 43
Kosten arbdienstverlening	€ 60
Verzuimbegeleiding	€ 7,50
Totaal verzuimkosten:	€ 410 per dag

Verzuimkosten Winkels Techniek 2017

Gemiddelde jaarsalaris	€ 153
Aantal verzuimdagen	€ 146
Kalenderdagen in FTE's	€ 43
Gemiddelde loonkosten per FTE per dag	€ 60
FTE per dag ziek	€ 7,50
Verzuimkosten per dag	€ 410
Verzuimkosten per jaar	

Work Ability Index



 Inspiratie

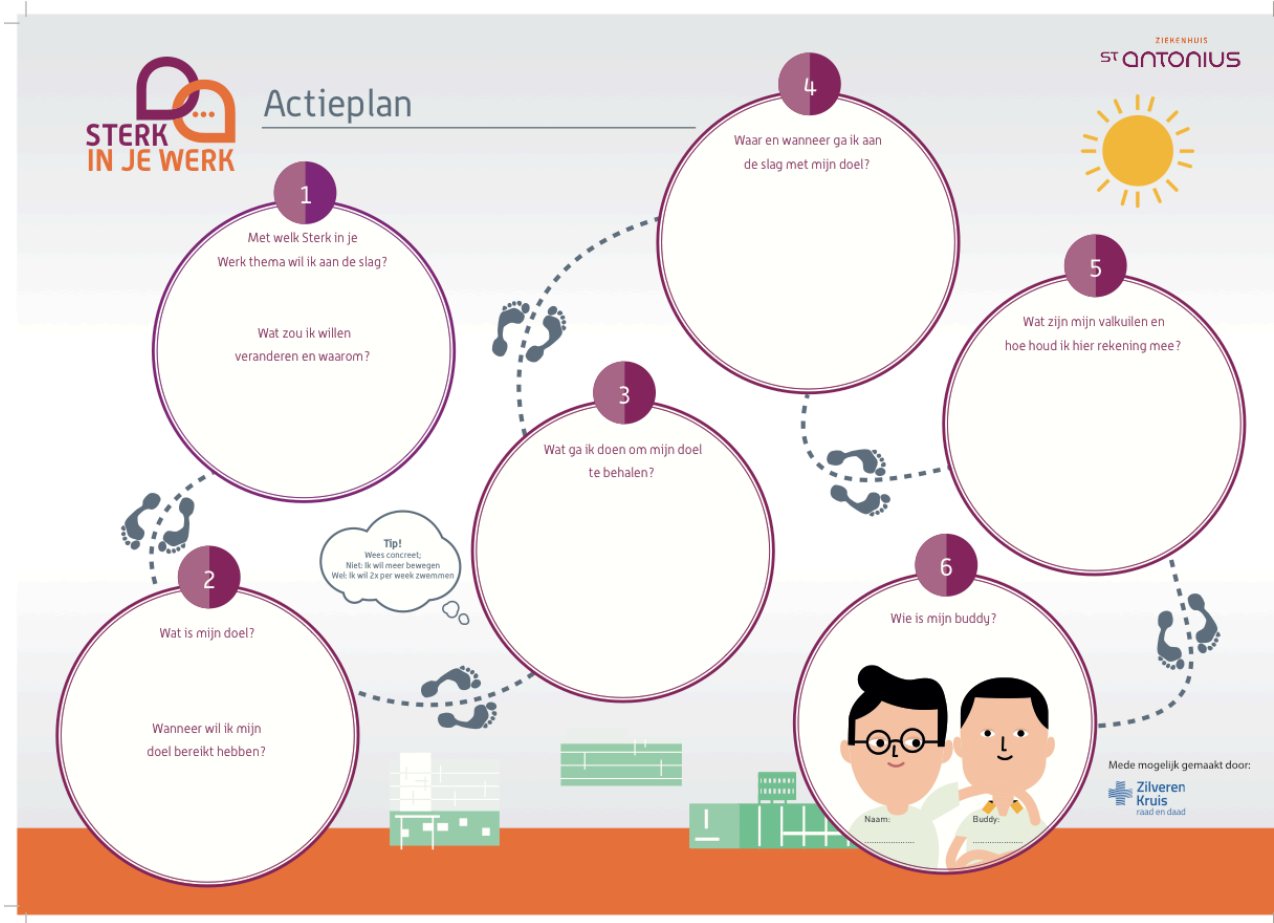
 Betekenis

 Actie

 Zelf doen

 Kennisessies	 Teamworkshops	 Business Case	 Strategiespel	 Plan van aanpak	 Workshops & opleiding	 Coaching	 Monitoring (0 & 1 meting)
 Duurzame inzetbaarheids- scan	 Onderzoek en analyse (MTO / PSA)	 Koerskaart	 Communicatie	 Programmama- nagement DI / preventie ziekte- verzuim	 Project (bege)leiding HR	 Slim organiseren (actieplan)	 Inrichten HR cyclus/ instrumenten

Workshops LG / Mdw



STERK IN JE WERK

Actieplan

ZIEKENHUIS ST ANTONIUS

1
Met welk Sterk in je Werk thema wil ik aan de slag?

Wat zou ik willen veranderen en waarom?

2
Wat is mijn doel?

Wanneer wil ik mijn doel bereikt hebben?

Tip!
Wees concreet.
Niet: ik wil meer bewegen
Wel: ik wil 2x per week zwemmen

3
Wat ga ik doen om mijn doel te behalen?

4
Waar en wanneer ga ik aan de slag met mijn doel?

5
Wat zijn mijn valkuilen en hoe houd ik hier rekening mee?

6
Wie is mijn buddy?

Naam: _____
Buddy: _____

Mede mogelijk gemaakt door:
Zilveren Kruis
raadt en daad

The diagram is a circular flowchart with six numbered steps (1-6) connected by a dashed line with footprints. Step 1 is at the top left, step 2 at the bottom left, step 3 in the center, step 4 at the top right, step 5 on the right, and step 6 at the bottom right. The background features a sun icon, a city skyline, and a cartoon illustration of two people.

 Inspiratie

 Betekenis

 Actie

 Zelf doen

 Kennisessies	 Teamworkshops	 Business Case	 Strategiespel	 Plan van aanpak	 Workshops & opleiding	 Coaching	 Monitoring (0 & 1 meting)
 Duurzame inzetbaarheids- scan	 Onderzoek en analyse (MTO / PSA)	 Koerskaart	 Communicatie	 Programmama- nagement DI / preventie ziekte- verzuim	 Project (bege)leiding HR	 Slim organiseren (actieplan)	 Inrichten HR cyclus/ instrumenten

Checklist verzuim

unica
samen maken we de toekomst

Voor medewerkers

VIT
Vitaliteit
Inzetbaarheid
Tevredenheid



1

Checklist

- Wat zijn de gevolgen van het verzuim voor jou en je werk?
- Welke werkzaamheden kun je (thuis) nog oppakken?
- Zijn er werkzaamheden die overgenomen kunnen worden?
- Wanneer verwacht je weer inzetbaar te zijn?
- Welke ondersteuning heb je nodig?
 - Afpraak bij de bedrijfsarts
 - Afpraak met HR Business Partner
 - [Later toevoegen: andere ondersteuningsmogelijkheden binnen Unica]

2

Verzuimaanvraag

- Neem ruimschets voor je dienst contact op met je direct leidinggevende en bespreek je checklist
- Maak een vervolgspraak

3

Tijdens verzuim

- Zorg dat je bereikbaar bent en houd contact met je direct leidinggevende
- Dank na over wat nodig is om weer inzetbaar te zijn
- Ondersneem actie door een plan van aanpak op te stellen voor jouw werkherwinning
- Maak afspraken en volg ze op

4

Weer inzetbaar?

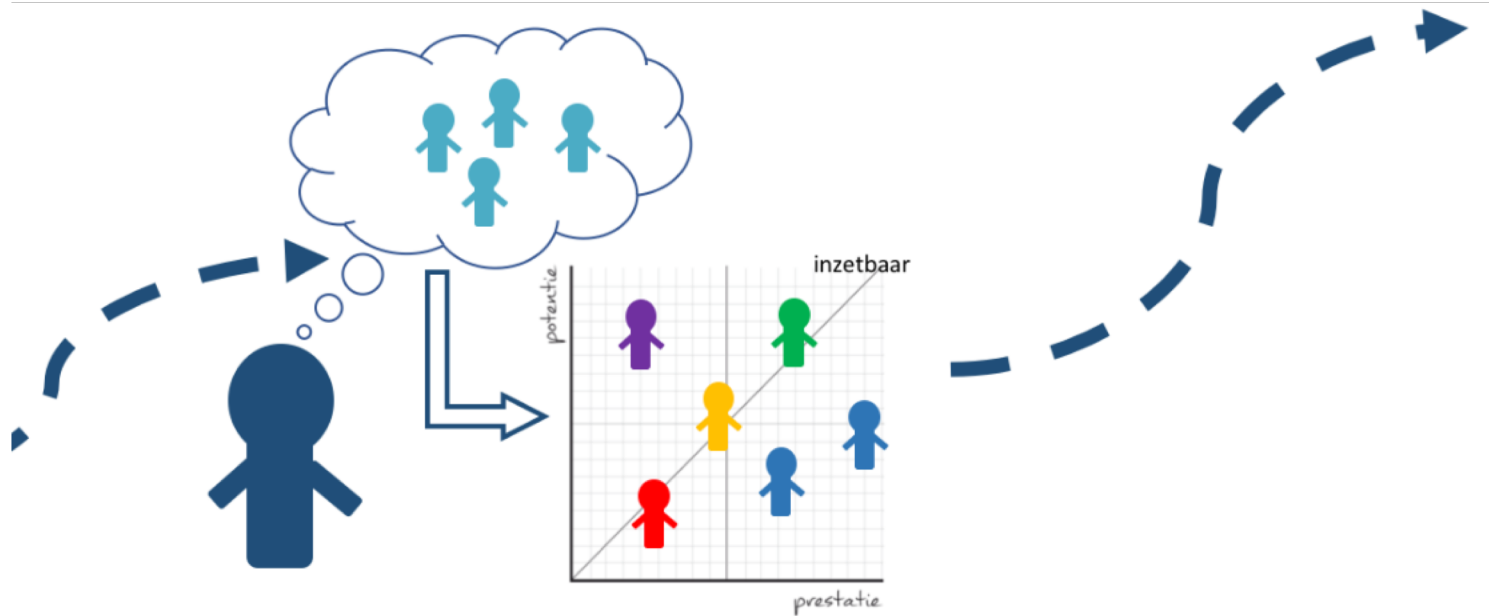
- Meld dit ruim voor aanvang van je werk bij je direct leidinggevende
- Ga in gesprek over welke werkzaamheden je kunt uitvoeren
- Behoeftte aan een terugkeergesprek? Geef dit aan bij je direct leidinggevende

Met regelmaat verminderd inzetbaar?

- Plan een gesprek met je direct leidinggevende om te bespreken wat je nodig hebt om gestructureerd en prettig te (blijven) werken

samen maken we de toekomst

Vlootschouw DI, Strategische personeelsplanning



Specificaties ESF subsidie

Hoogte subsidie

Tot €12.500,- voor een adviestraject tussen €12.000 en €25.000.
(Tot 50% van het advies wordt gesubsidieerd door ESF).

Aanvraagperiode

De aanvraag van het project en de subsidie kan in één van de drie tijdvakken worden ingediend bij Uitvoering van Beleid:

Tijdvak 1:	25 - 29 juni 2018
Tijdvak 2:	12 - 16 november 2018
Tijdvak 3:	8 - 12 april 2019

De subsidie is geldig vanaf akkoord op de aanvraag tot maximaal een jaar daarna.

Meer weten?

Neem vrijblijvend contact op!

martine@inhealth.nl



sandra@inhealth.nl
s.engelbertink@vitmkb.nl

