Webinar Duurzame inzetbaarheid

13 april 2021

Montae & Partners

Uw partner voor het Pensioenakkoord

Dennis van de Worp

Agenda

01. Even kort voorstellen

02. Terugblik webinar duurzame inzetbaarheid najaar 2020

03. Vitaliteit

04. Generatiebeleid

05. Duurzame inzetbaarheid en reorganisaties

06. Werken in de toekomst

Dennis van de Worp

- Senior consultant Zorg & Inkomen bij Montae & Partners
- Bewegen maakt mij gelukkig en geeft mij energie

Terugblik webinar duurzame inzetbaarheid najaar 2020

1. Gezondheid & Vitaliteit
2. Flexibiliteit - Bekwaamheid
3. Cultuur & Leiderschap
4. Mobiliteit - Wendbaar

Vitaliteit

Vitaliteit

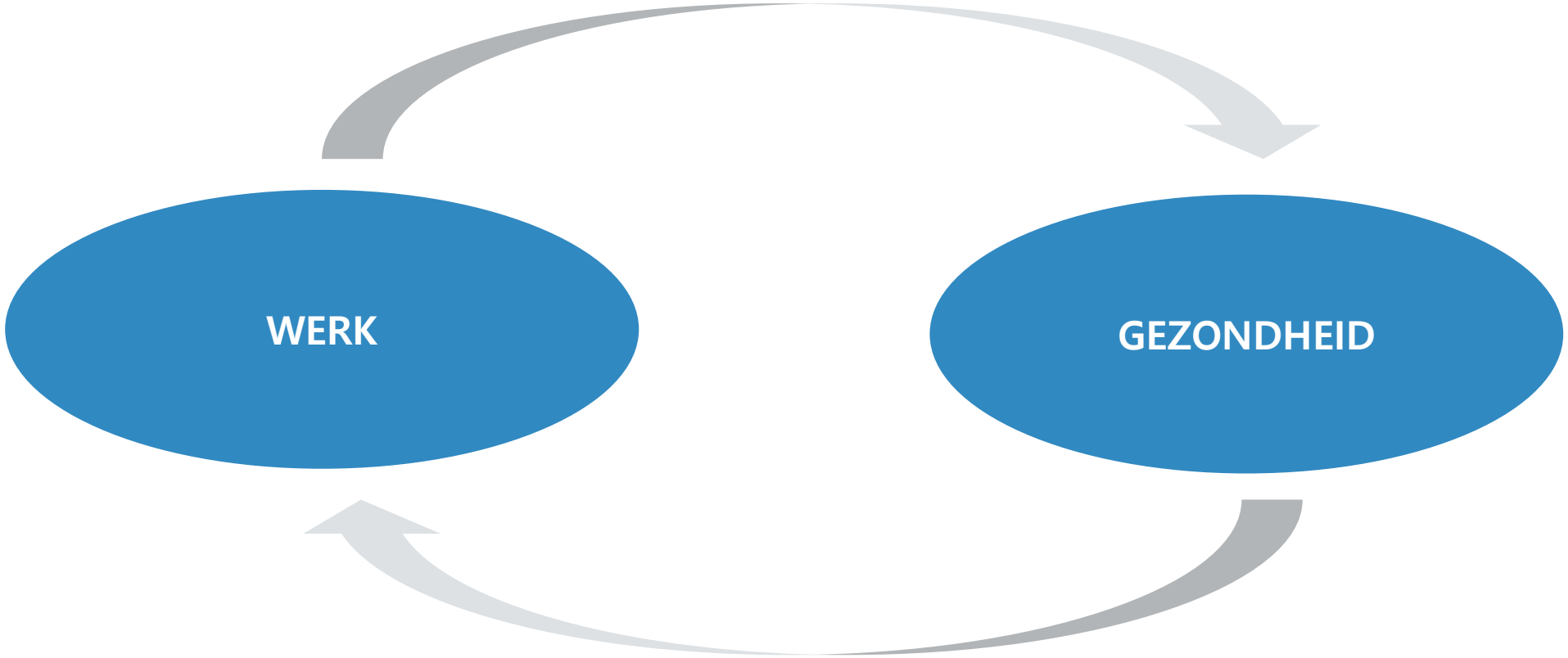
Wat is vitaliteit?

- Energie
- Motivatie
- Veerkracht
- Mentaal vermogen - leren
- Financiële fitheid

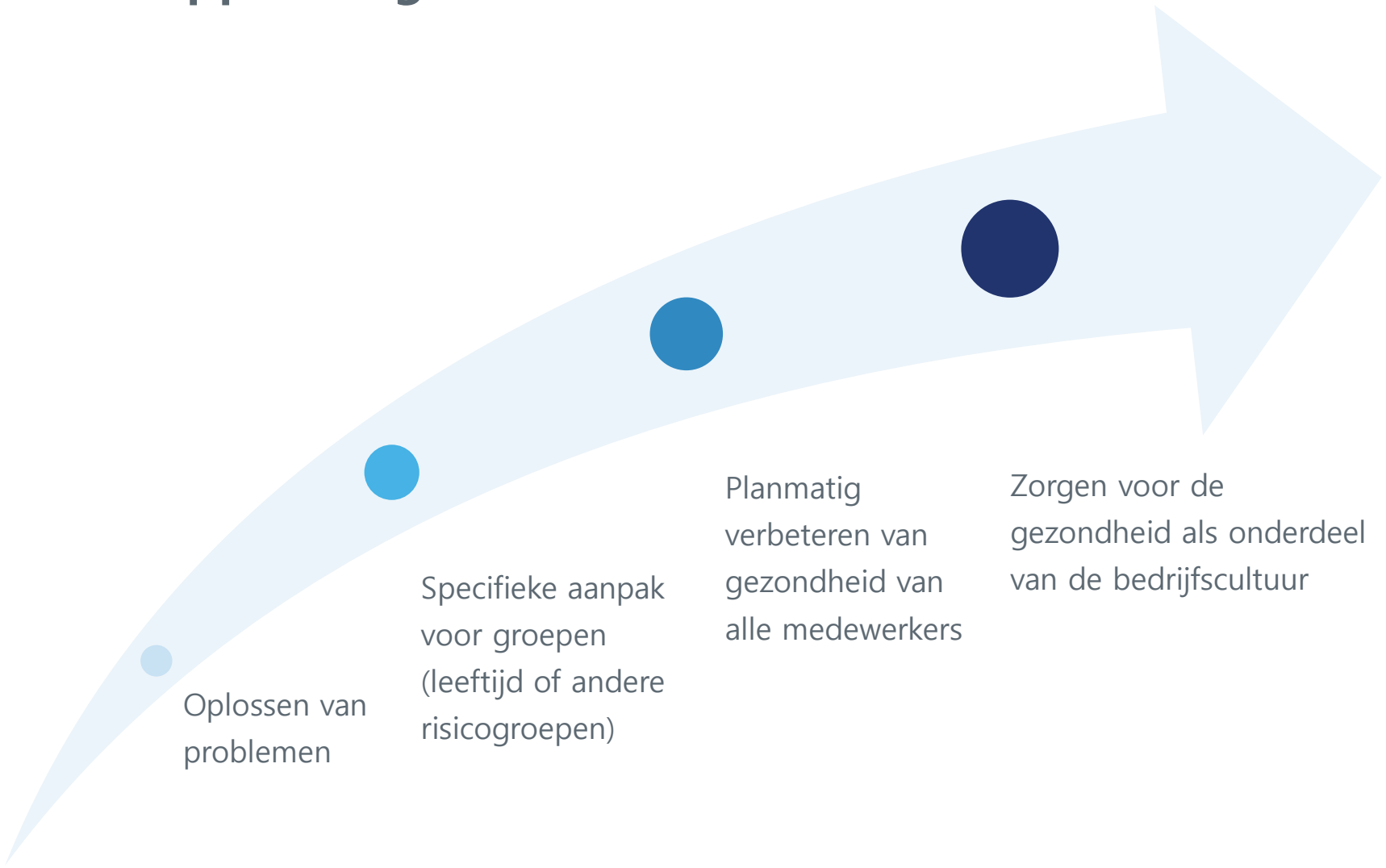
Voordelen van Vitaliteit

- Minder verzuim
- Hogere productiviteit
- Positief imago

Wederzijdse beïnvloeding



Ontwikkelstappen in gezondheidsbeleid



Test je positieve gezondheid

https://test.mijnpositievegezondheid.nl/login.php

Tijdens de test beantwoord je in totaal 42 vragen over verschillende onderwerpen. Na afloop krijg je een overzicht van je persoonlijke score.

Wat zijn de onderwerpen?

- Hoe voel ik mij lichamelijk?
- Hoe gaat het mentaal met me?
- Hoeveel vertrouwen heb ik in mijn eigen toekomst?
- Lukt het mij te genieten van het leven?
- In hoeverre kan ik meedoen in de samenleving?
- Hoe ziet mijn dagelijks leven eruit?

Hoe kan ik antwoorden?

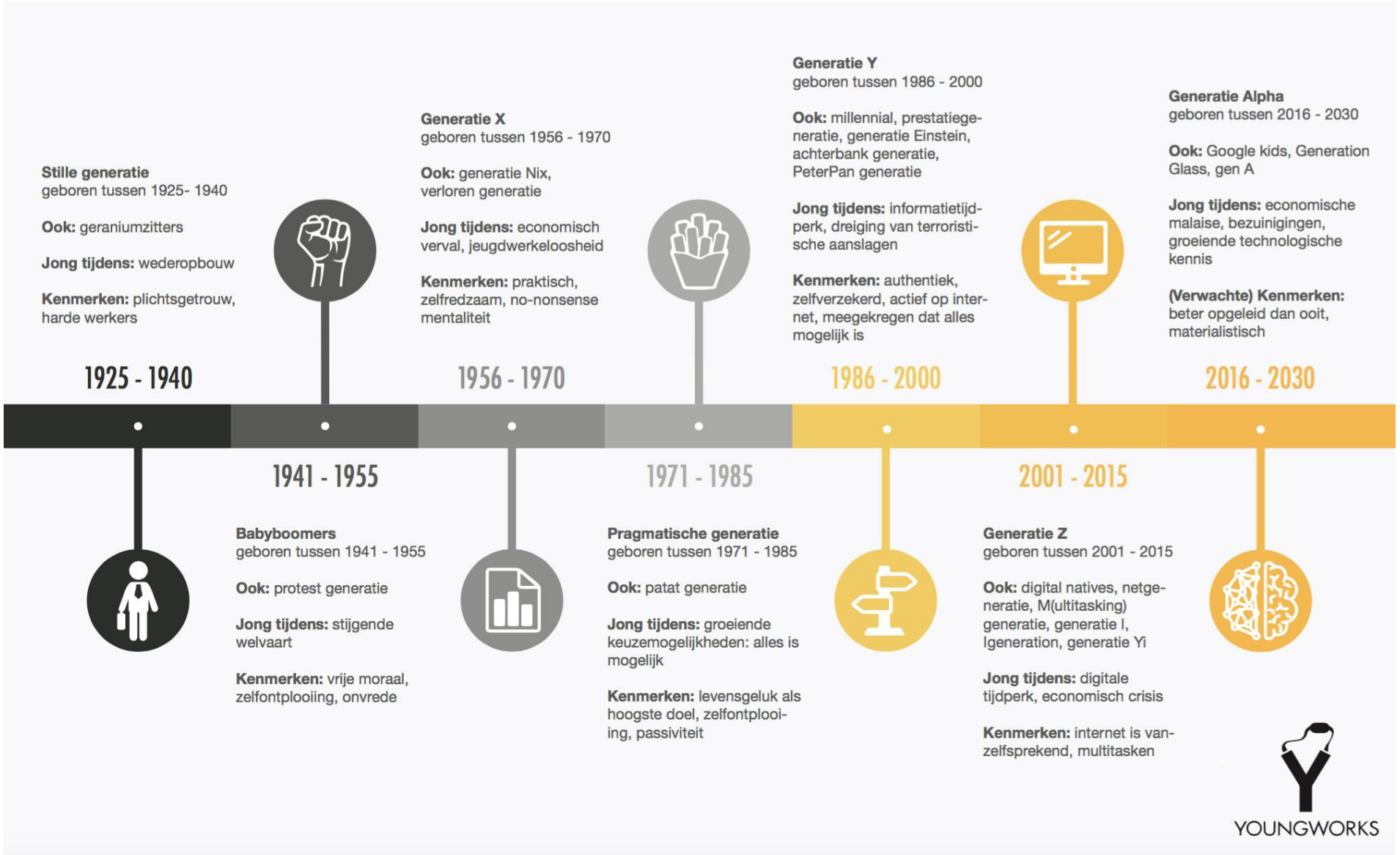
Over ieder onderwerp krijg je 7 stellingen te zien. Geef bij elke stelling aan ion hoeverre je het ermee eens bent of niet. Vul in wat jezelf belangrijk vindt. En niet wat de dokter of een andere persoon wellicht wilt horen.
0 = niet mee eens, 10 = helemaal mee eens.

Interventies

- Aanspreken op ongezonde leefstijl of werkstijl
- Ontzie-maatregelen voor ouderen (bijv. geen nachtwerk, extra vrije dagen, geen storingsdienst)
- Minder werken richting pensioen (demotie, 80-90-100 regeling, Generatiepact)
- Budgetten: persoonlijk, keuze-budget
- Taakverlichting, aanpassing werkplek, jobcrafting
- Stimuleringsmaatregelen (bijv. scholing, mobiliteitsbonus ouderen)
- Leefstijl (BRAVOS; individueel of collectief)

Generatiebeleid

Welke generaties zijn er op de werkvloer?



Generatiebeleid

Generatiebeleid heeft al effect voordat werknemer faciliteiten benut

Doelen

- Bevorderen van de duurzame inzetbaarheid
- Werktijdreductie van oudere medewerkers
- Evenwichtiger leeftijdsopbouw van de personele samenstelling
- Combinatie van ervaring en doorgroeiende collega's

Belangrijke succesfactoren

- Financiële ruimte
- Samenwerking tussen werknemersvertegenwoordiging en HR
- Samen met de doelgroep inventariseren wat de verwachtingen zijn

Wat kan worden aangeboden aan de medewerker (> 60 jaar)?

- De medewerker blijft deels werken en krijgt ook deels betaald over de vrijgestelde uren
  - 80%-90%-100%
  - De medewerker blijft deels werken en blijft volledig pensioen opbouwen
- Instapvoorwaarden

Praktische vragen m.b.t. generatiebeleid

- Hoeveel medewerkers zijn er in de organisatie die hiervoor in aanmerking komen?
- Is er vanuit deze medewerkers ook behoefte aan een regeling?
- Is er budget en zo ja hoeveel budget is er beschikbaar voor een regeling?
- Levert een regeling voldoende voordelen op voor de organisatie? Zo ja, welke variant past het beste bij de organisatie?
- Tot slot is het van belang om te bepalen of er te weinig jongere medewerkers zijn en of de verwachting is dat de uren die een oudere minder gaat werken ook ingevuld worden door een jongere?

Poll vraag

Ons beleid zorgt ervoor dat de kwaliteiten van onze medewerkers optimaal worden ingezet, gecombineerd en ontwikkeld

Ja

Wij zijn er mee bezig

Nee

Strategische Personeelsplanning en generaties

Wat betekenen de externe en interne ontwikkelingen voor de personeelsbehoefte over X jaar?

- **Kwantiteit**
  - Neemt de vraag toe, af of blijft deze gelijk?
  - Voor welke functiegroepen ontstaan veranderingen?
  - Is te voorspellen in welke mate?

- **Kwaliteit**
  - Zijn er gezien de ontwikkelingen andere kwaliteiten nodig?
  - Geldt dit voor alle of voor specifieke functiegroepen?
  - Om welke kwaliteiten gaat het precies (kennis, vaardigheden, competenties)?

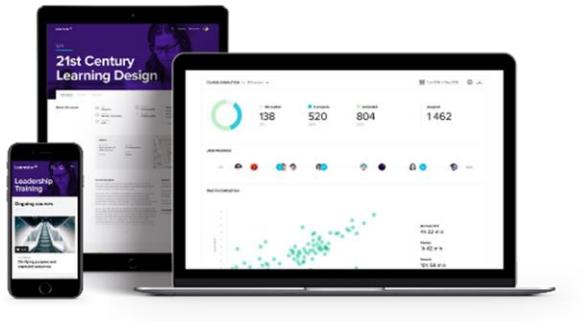
Reorganisatie en Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid en reorganisaties

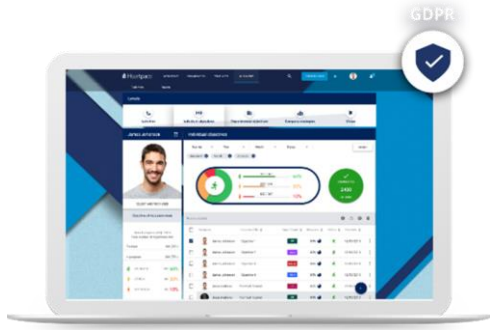
- Bespreekbaar maken arbeidsmobiliteit
- Outplacement traject
- Communicatieplan
- Financieel inzicht bieden
- Medewerkers bewust laten worden van eigen ontwikkeling (loopbaancheck, training of opleiding)

Financiële sportschool

Leanster



Heartpace



Poll vraag

Medewerkers komen makkelijker in beweging als ze de gevolgen van hun keuze met enige mate van zekerheid kunnen inschatten

Mee eens

Gedeeltelijk mee eens

Oneens

Thuiswerken

Wendbare organisatie

Thuiswerken zal blijven, ook na de coronacrisis

Wat zijn de voordelen van thuiswerken

- Tevredenheid van werknemers
- Verhoging van de productiviteit
- Besparing op reistijd en-kosten
- Lager ziekteverzuim

Wat zijn de nadelen van thuiswerken

- Verslechterde communicatie
- Eenzaamheid
- Gezondheid bij een gebrekkige thuiswerkplek.

Werken in de toekomst

Kantoor krijgt een andere functie

- Voor het afmaken van het rapport hoef je niet naar kantoor te komen.
- Voor de brainstormsessie of vergadering wel.

Afwisselende werkweek tussen thuiswerken en op kantoor werken

Ontwikkelen thuiswerkbeleid

- Aantal dagen thuiswerk
- Bereikbaarheid en werk-privé balans
- Locatie
- Ergonomische werkplek en apparatuur
- Onkostenvergoeding
- Informeren en ondersteunen van medewerkers
- Speciaal aandacht voor het fysieke en mentale welzijn

Afsluitend

Wat wilt u onthouden en wat gaat u doen met de behandelde thema's?

Wilt u dit naar ons mailen?
Dan bundelen wij deze punten om met u te delen.

Bedankt voor uw aandacht!

Montae & Partners

Uw partner voor het Pensioenakkoord

Dennis van de Worp

dennis.van.de.worp@montaepartners.nl

www.montaepartners.nl