

Workshop

Duurzame Inzetbaarheid van uw personeel

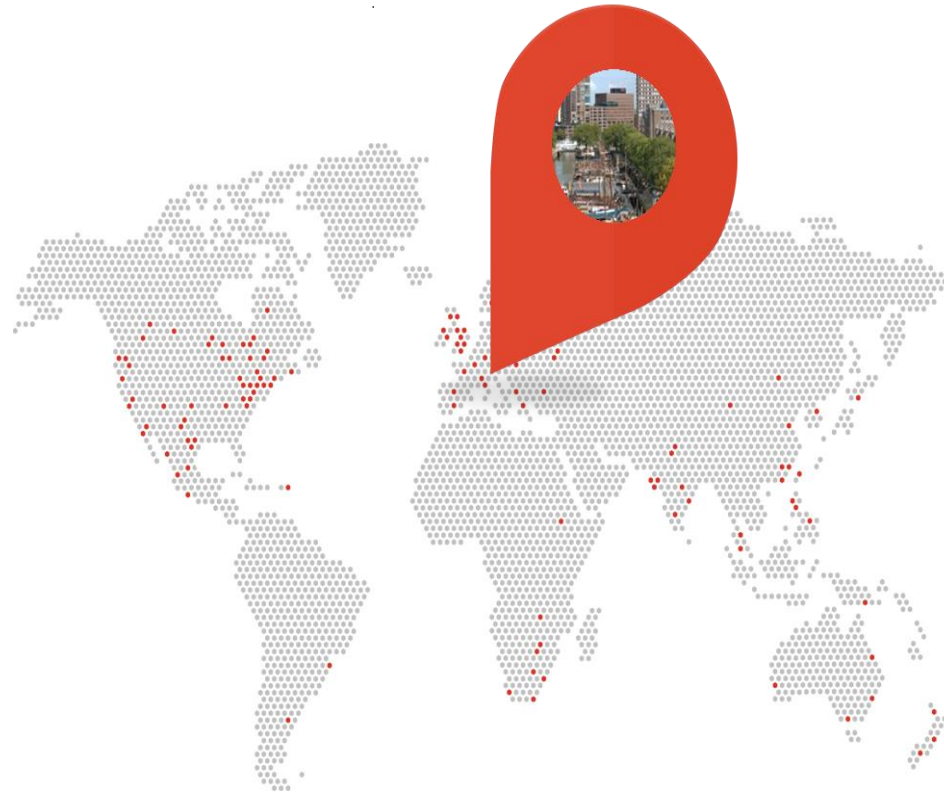
BLAUWZAAM SYMPOSIUM V

Sprekers



Guillerm van der Lans
Consultant Corporate Wellness
guillerm.van.der.lans@aon.nl
06 – 534 897 50

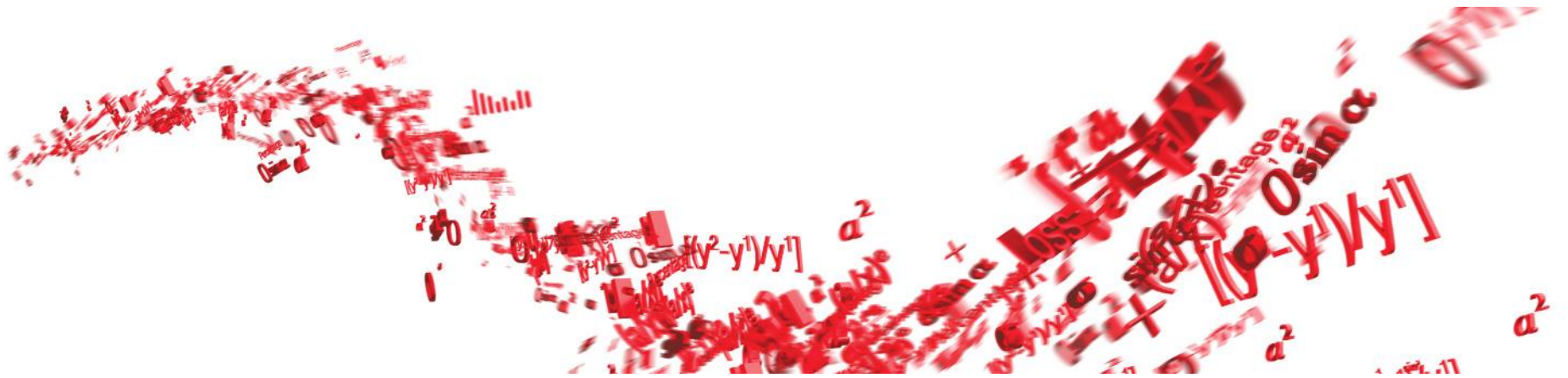
Over Aon



65.000 Aantal Aon-collega's over de hele wereld, waarvan 1.750 in Nederland

500 Aantal kantoren wereldwijd, waarvan 9 in Nederland

120 Aantal landen waar Aon gevestigd is



Duurzame Inzetbaarheid van uw personeel

Stelling

Barça neemt 'bijtclausule' op in contract Suárez

Aanbevelen Delen 317 Tweet 44 +1 1

Door: Jesse van de Woestijne
12-7-14 - 19:36 bron: Mundo Deportivo

BEWAAR



© getty.

Barcelona heeft een bijzondere clausule opgenomen in het contract met Luis Suárez, die gisteren voor een slordige 94 miljoen euro overgenomen werd van Liverpool. De Uruguayaan hangt een zware schorsing boven het hoofd, als hij in het shirt van Barça een tegenstander bijt, meldt het Spaanse [Mundo Deportivo](#). Suárez raakte op het WK opnieuw in opspraak door voor de derde keer in zijn professionele carrière zijn tanden te zetten in een voetballer van de

Doutzen Kroes op streng dieet voor lingerie show

Aanbevelen Delen 63 Tweet 8 +1 1

GERELATEERD NIE

Bewerkt door: redactie
29-11-14 - 11:52

BEWAAR



Doutzen tijdens een modeshow. © afp.

De Victoria's Angels, waaronder de Nederlandse Doutzen Kroes moeten zich in de periode voor de grote show van lingerie merk Victoria's Secret houden aan strenge regels.

Op 2 december is de fashionshow van het bekende merk. De modellen die deze show gaan lopen, zijn op een streng dieet gezet, meldt The Sun. De Angels zouden dagelijks een maaltijd krijgen waar minder dan 500 calorieën inzitten.

“Ik wil bepalen wat mijn werknemers eten.”

Stelling

nu.nl Dinsdag 25 november 2014 | Het laatste nieuws het eerst op NU.nl

Voorpagina
Net binnen
Algemeen
Binnenland
Buitenland
Politiek
Economie
Geld
Ondernemen
Beurs
Sport
Tech
Internet
Gadgets
Games

Entertainment
Achterklap
Films en series
Muziek
Boek
Media
Cultuur
Overig
Opmerkelijk
Wetenschap
Gezondheid
Lifestyle
Auto
Regionaal
Amsterdam

Gezondheid

Aantal mensen met diabetes groeit

Foto: ANP

Gepubliceerd: 13 november 2014 10:15
Laatste update: 13 november 2014 13:11

Het aantal Nederlanders met diabetes is sinds de eeuwwisseling flink toegenomen.

Zo'n 4,5 procent van de Nederlandse bevolking gaf aan in 2013 last van suikerziekte te hebben. Dat komt neer op ongeveer 750.000 personen.

In 2001 was dat percentage nog 2,8 procent. Dat blijkt uit cijfers die het Centraal Bureau voor de Statistiek donderdag bekendmaakte.

Diabetes

De toename in het percentage mensen met diabetes komt vrijwel geheel door de toename in diabetes type 2.

Jaar	Percentage mensen met diabetes
2002	2,8
2003	2,8
2004	2,8
2005	2,8
2006	2,8
2007	2,8
2008	2,8
2009	2,8
2010	2,8
2011	2,8
2012	2,8
2013	4,5

“Zwaarlijvigheid is niet alleen probleem voor werknemer, maar ook voor werkgever. Maar hulp aanbieden bij overgewicht en diabetes is moeilijk bespreekbaar, laat staan contractueel vast te leggen.”

Actueel

Met een marathon op je cv scoor je bij de baas - nrc.next



De marathon van New York. Foto Don Emmert / AFP

Met een marathon op je cv scoor je bij de baas

ECONOMIE & POLITIEK

Werkgevers grijp

Johan Leupen en Sandra Olsthoorn
zaterdag 15 november 2014, 06:00
update: zaterdag 15 november 2014, 06:00

bedrijfsleven vaker zelf o

Er groeit ook besef in bes
inzetbaarheid van perso
waarin vaak efficiencycla
bedrijven waaronder He
importeur Pon hebben daarvoor d
functionarissen die fulltime bezig
levensstijl van werknemers, bijvo
promoten.

Eet- en slaapadvies

ECONOMIE & POLITIEK

'Werkgevers gaan volledig buiten hun boekje'

Johan Leupen en Sandra Olsthoorn
zaterdag 15 november 2014, 06:00
update: zaterdag 15 november 2014, 06:00

de weeffout in dit systeem', zegt Van Veelen, die ook mee heeft geschreven aan het recente SER-advies over arbeidsomstandigheden.

Hij valt vooral over het feit dat veel werkgevers 'aan het individu gaan zitten prutsen', in plaats van dat ze zorgen dat de randvoorwaarden voor veilig en gezond werken op orde zijn. 'De kern is niet het gezond maken van de werkplek, maar jou aanpakken en weerbaarder maken. Mensen die uitpuilen van het werk worden niet ontlast, maar krijgen een cursus hoe om te gaan met werkstress.'

Werkgever

Werknemer

...n app zegt wanneer u naar

je lichaam in een keer, bam!, terug op
in. Het stelt zich dan in op veiligheid,
houdt trainster Wendy Gehoel haar
het auditorium van ASML voor. 'Pas
keer diep ademhaalt, gaat het bloed
ar je neocortex. Dan kun je weer
eer nadenken.'

in bijeenkomsten voor over de invloed
breinen van de chipmachinemaker,
als mindfulness en stressreductie wil
oeten geven. 'Anders accepteren ze het

voor de gezondheid van de
oor problemen met het bioritme, dat
mentale vluchten regelmatig uit balans

bedewerkers een driejaarlijkse
n informatie met een leefstijlonderzoek in het nabijgelegen
n ging aanbieden.

n anoniem, maar levert ASML op geaggregeerd niveau
gezondheid van de werknemers. Naar aanleiding van de
n twee jaar een uitgebreid vitaliteitsprogramma op poten
legendiensten volgen verplicht een training over het

Actueel – staat u er alleen voor?



De baas mag zich meer bemoeien

Gezond werken is dus een van de belangrijkste thema's binnen duurzame inzetbaarheid. Als de werknemer en werkgever samen verantwoordelijk zijn voor de inzetbaarheid, hoe zit het dan met de gezondheid van de werknemer? Ruim de helft (52,5 procent) van de HR-professionals vindt dat werkgevers zich zouden moeten kunnen bemoeien met de leefstijl van hun personeel. "Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer", is een veelgehoorde reactie. "Werkgevers zouden daarom hun werknemers meer mogen aanspreken als zij gedrag vertonen dat niet bevorderlijk is voor duurzame inzetbaarheid." Anderen voegen daar een financieel argument aan toe: "Het financieel belang van de werkgever is groot om werknemers gezond aan het werk te laten blijven. Daar mag hij zich dan ook mee bemoeien."

Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk

Dus wie is er nu vooral verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers? Een groot deel van de HR-professionals in het onderzoek concludeert dat het vooral de medewerkers zelf zijn. Ruim de helft (56,4 procent) denkt daarom dat de verantwoordelijkheid vooral bij de medewerker ligt. "Het nemen van eigen verantwoordelijkheid is cruciaal", stelt een professional. "De regie op de eigen ontwikkeling moeten ze zelf hebben", zegt een ander. En: "Medewerkers in onze organisatie weten dat het aan henzelf ligt om aantrekkelijk te zijn voor een functie in de organisatie. De regie ligt bij de medewerker en de organisatie zorgt voor goede faciliteiten, zoals: makkelijk kunnen switchen of doorgroeien naar een andere functie, goede opleidings- en trainingsfaciliteiten."

Gezondheid: impact voor de werkgever



1. Diabetes
2. Hart- en vaatziekten
3. Overspannen
4. Rugklachten
5. obesitas
6. Kanker
7. Astma
8. Artritus

15 chronische aandoeningen

9. Allergieën
10. Verkoudheid
11. Depressies
12. Hartfalen
13. Longziekten
14. Nierziekten
15. Hoog cholesterol

De chronische aandoeningen zijn verantwoordelijk voor **80%** van de kosten van alle chronische ziektes wereldwijd

Gevolgen werkgever

- In 2011 lijdten 6,5 miljoen mensen in Nederland aan matig of ernstig overgewicht
 - Bron: CBS 2012
- Werknemers met overgewicht zijn vaker ziek en verzuimen langer van hun werk
 - Bron: *Gezondheid en zorg in cijfers 2007*, Den Haag: CBS 2007
- Nederland behoort tot de top-5 v.d. Europese landen als men kijkt naar het percentage rokers
 - Bron: NEA 2009
- Rokende werknemers hebben een hoger verzuimpercentage dan niet-rokers
 - Bron: *WHO Report on the Global Tobacco Epidemic, 2013*



Gezondheid: het fundament

Het Huis van werkvermogen (Ilmarinen)

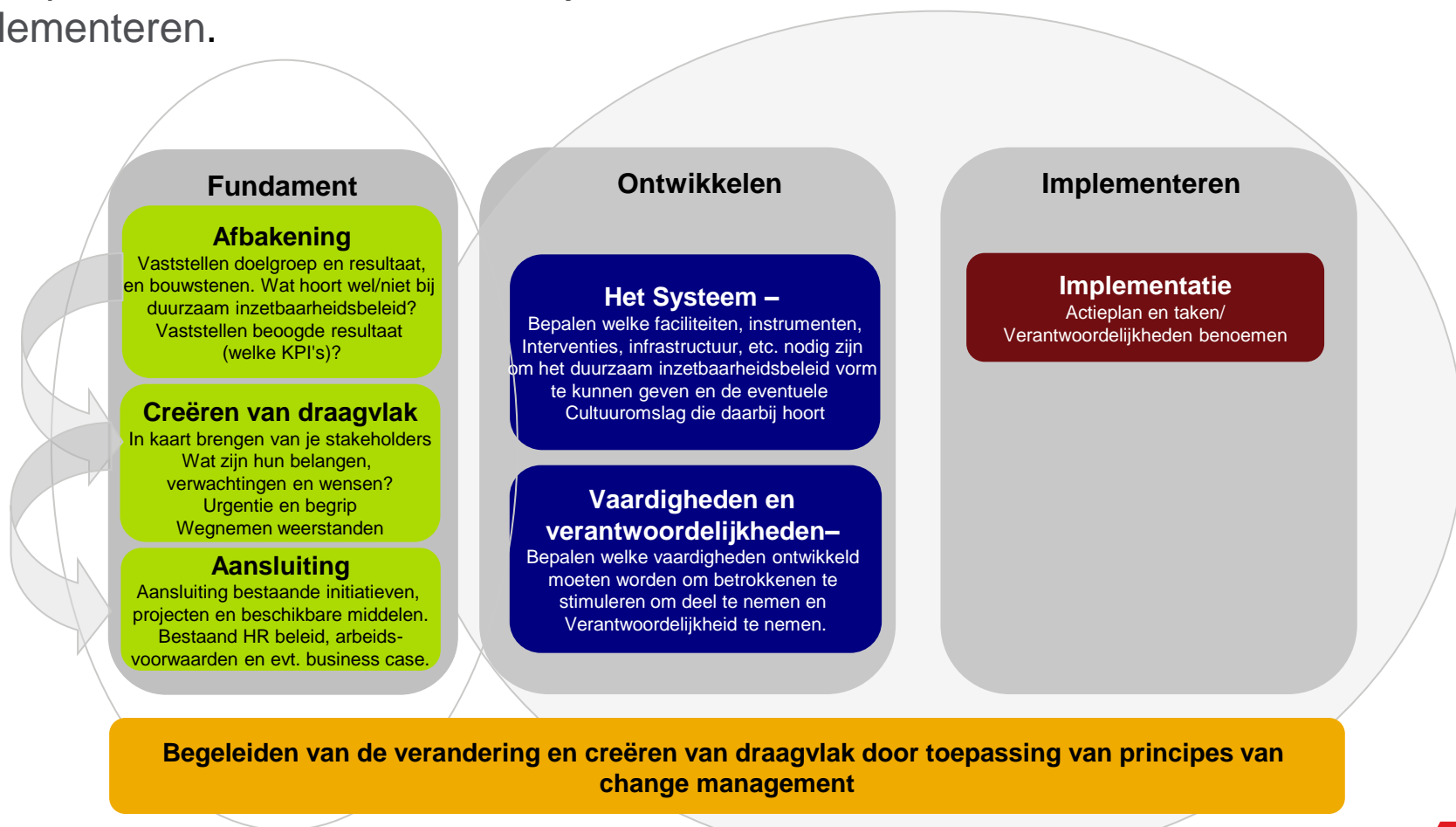


Voorkomen is beter dan genezen

- Het belang van preventie is groot;
 - Voorkomen van welvaartsziekten
 - Reductie van verzuim en arbeidsongeschiktheid
- Duurzaam inzetbaarheidsbeleid leidt tot: kostenreductie (door beheersen van risico's) én toegevoegde waarde

Het opstarten van duurzaam inzetbaarheidsbeleid

Het opstarten van duurzaam inzetbaarheidsbeleid is een proces dat stap voor stap doorlopen wordt vanuit een duidelijke visie: Eerst het fundament en dan ontwikkelen en implementeren.



Kaderbepaling

Vitaliteitscontract maakt het duurzaam inzetbaarheidsbeleid effectiever.

Maar wat zijn de kaders?

Kaders:

- Ten gevolge van maatschappelijk ontwikkelingen is het accent bij de werkgever steeds meer komen te liggen op de duurzame inzetbaarheid van zijn werknemers.
- Wijziging van de Algemene Ouderdomswet
 - Wetgever legt de verantwoordelijkheid bij zowel de werkgever als de werknemer.
- Werkgever en werknemer *kunnen* deze gedeelde verantwoordelijkheid in een zogenoemd vitaliteitsbeleid en - contract waarborgen.

Recht op eerbiediging van privéleven

- Artikel 8 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

Lid 1: “Een ieder heeft het recht op respect voor zijn **privé leven**, zijn familie- en gezinsleven, zijn woning en zijn correspondentie.”

- Beperkingsclausule:

Lid 2: “Geen inmenging van enig openbaar gezag is toegestaan in de uitoefening van dit recht, dan voor zover **bij wet is voorzien** en in een **democratische samenleving noodzakelijk** is in **het belang van de** nationale veiligheid, de openbare veiligheid of het economisch welzijn van het land, het voorkomen van wanordelijkheden en strafbare feiten, de bescherming van de gezondheid of de goede zeden of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen.”

Algemene toetsingskader artikel 8 EVRM

Een privacyinbreuk *kan* gerechtvaardigd zijn, indien de inbreuk makende handeling:

- a) een legitiem doel dient;
- b) een geschikt middel is om dat doel te bereiken (*noodzakelijkheids criterium*);
- c) de inbreuk die de werknemer in zijn persoonlijke levenssfeer raakt evenredig is in verhouding tot het belang van de werkgever bij het bereiken van het beoogde doel (*proportionaliteits criterium*); en
- d) het nagestreefde doel niet redelijkerwijs op een minder ingrijpende manier is te bereiken (*subsidiariteits criterium*).

Gezagsbevoegdheid

- Artikel 7:660 Burgerlijk Wetboek

“De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven.”

Reikwijdte

Beïnvloeding van levensstijl op werknemers

Privacy werknemer

Belang werkgever bij een
gezonde levensstijl van zijn
werknemers



Voorlopige adviezen

Werknemers genieten veel arbeidsrechtelijke bescherming en een werkgever kan dikwijls niet direct overgaan tot arbeidsrechtelijke sancties.

Aanbevelingen:

- Maak een gezonde levensstijl bespreekbaar door het voeren van een open dialoog met uw werknemers
- Positief beïnvloeden van keuzemogelijkheden verdient in de praktijk de voorkeur en is tevens effectiever



Voorlopige adviezen

- Afspraken over wederzijdse verantwoordelijkheden
- Het vastleggen en communiceren van de activiteiten/ arbeidsvoorwaarden die bij (kunnen) dragen aan duurzame inzetbaarheid



Best practices

Wanneer spreken we van een best practice? Als het werkt voor úw organisatie!

Best practices werken niet in elke context: sterk afhankelijk van de cultuur, specifieke risico's en doelstellingen.

Bevorderende factoren:

- Medewerkers participatie
- Goede vertegenwoordiging van organisatie bij uitstippelen DI beleid
- Commitment
- Tijd en middelen
- Feiten en cijfers (waar ligt de noodzaak?)
- “Levend” beleid - aanpassen aan veranderende behoeften
- Aansluiting bij overall HR beleid (en doelstellingen organisatie)
- Aansturen en beoordeling leidinggevenden op resultaten m.b.t. DI beleid
- Eigenaarschap voor ontwikkeling/DI bij werknemer

Praktijkvragen

Belangrijke vragen die u zich als werkgever moet stellen zijn:

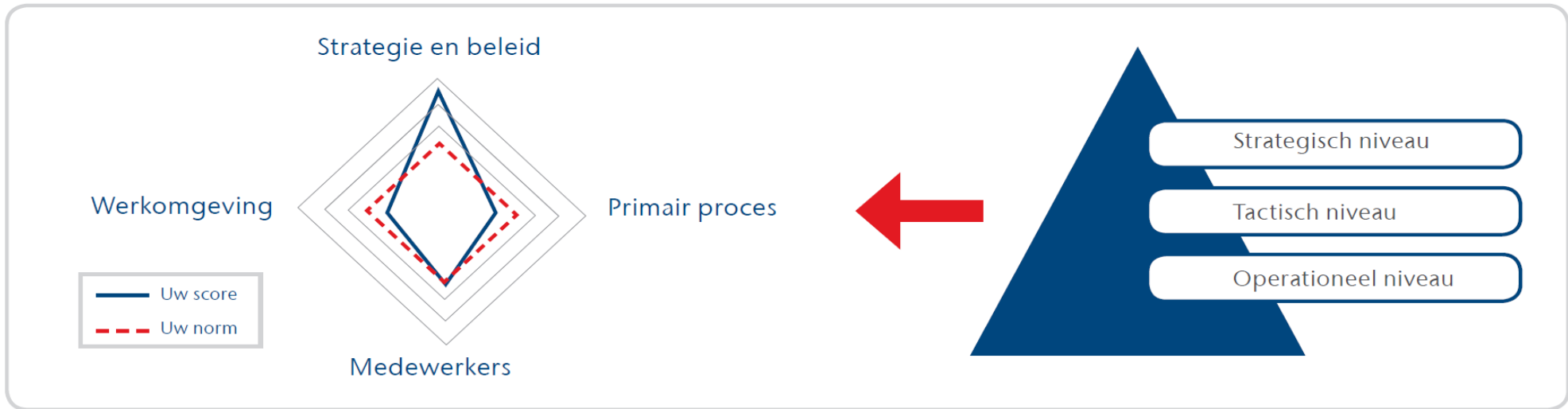
1. Waarom is duurzame inzetbaarheid belangrijk voor onze organisatie?
2. Welke risico's lopen we als we niets doen op het gebied van duurzame inzetbaarheid?
3. Wat doen we al op het gebied van duurzame inzetbaarheid?
4. Welke interventies en acties ondernemen we nu?
5. Welke maatregelen moeten we nemen om onze doelstellingen te realiseren en waar moeten we meer aandacht aan besteden?

Scan Duurzame inzetbaarheid

Risico's



Mate van optreden
Beleidsdocumenten
Communicatie
Interventies en acties

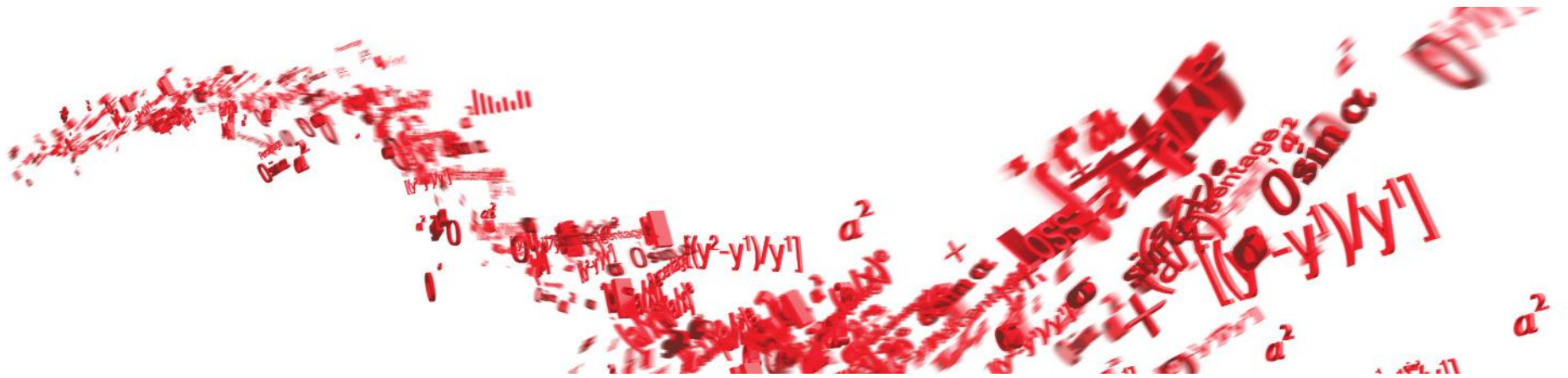


Tips

Zes tips om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden:

1. Formuleer helder beleid
2. Onderzoek de betrokkenheid van uw medewerkers
3. Analyseer het verzuim en het verzuimproces
4. Maak het meetbaar
5. Breng de drijfveren van uw medewerkers in kaart
6. Maak afspraken over wederzijdse verantwoordelijkheid





Ondersteuning overheid - ESF

ESF – Subsidieronde 2015

ESF 2015

“Meer mensen langer en productief aan het werk houden en inzetten op leeftijdsbewust personeelsbeleid, daaraan levert ESF deze programmaperiode ook een bijdrage. Bedrijven en (overheids)instellingen kunnen hiervoor subsidie aanvragen.”

▪ WANNEER?

- Aanvraagtermijn: **19 oktober t/m 13 november 2015**



▪ WAT?

De voorwaarden en onderwerpen zijn:

- Advies met implementatieplan
- Begeleiding implementatie ná advies
- 8 thema's:
 - Bedrijfs-of organisatiescan
 - Periodiek onderzoek DI werknemers
 - Gezond en veilig werken
 - Leercultuur voor werknemers
 - Aanpassen organisatie van het werk
 - Interne en externe mobiliteit
 - Flexibele werkcultuur
 - Arbeidstijdenmanagement

ESF – Subsidieronde 2016

▪ HOOGTE SUBSIDIE

- Maximaal €22.000.000,- beschikbaar
- Subsidie: maximaal 50 % van de projectkosten
- Maximale hoogte subsidie: € 10.000,- (EUR 12.000.- ----- EUR 20.000,-)
 - Project mag duurder zijn

▪ 2016

- Looptijd project 12 maanden i.p.v. 10 maanden (vanaf toekenning van de subsidie)

▪ AANVRAAGCRITERIA

- Bevorderen van duurzame inzetbaarheid
 - Brede definitie is mogelijk
- Minimaal 1 thema
- Uitsluitend advieskosten



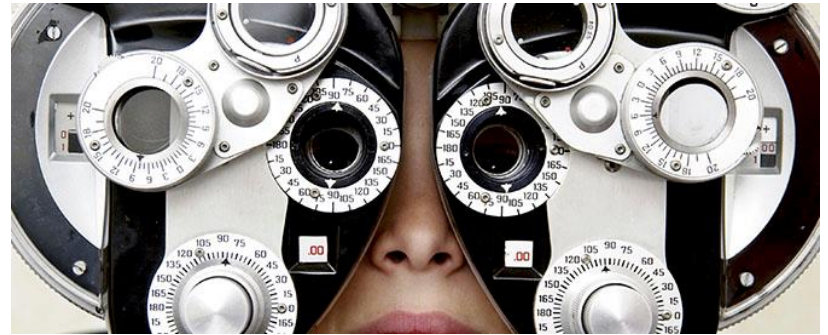
ESF – Subsidieronde 2016

▪ UITVOERING THEMA

- Gericht op gezondheid:
 - Medewerkersbetrokkenheid
 - Organisatiescan duurzame inzetbaarheid
 - Implementatie resultaten PMO
 - Onderzoek zorgcollectiviteit gericht op bijdrage aan het gezondheidsmanagementbeleid
 - Arbotender/begeleiding

▪ ONDERSTEUNING:

- Subsidie aanvraag (klant zelf registratienummer aanvragen)
- Projectmanagement
- Uitvoering project
 - Actieve betrokkenheid klant managen (randvoorwaarde)



Afsluiter

Donderdag 11 Juni 2015 - 12u51:17 [AD.nl](#) [Dagkrant](#) [Service](#) [Voordeel](#) [Webwinkel](#) [Abonneren](#)

AD.nl NEDERLAND BUITENLAND SPORT SHOW REGIO MEER AD

GEZOND GEZONDHEID

Einde van de kroket in het bedrijfsrestaurant?

[Aanbevelen](#) [Delen](#) [4](#) [Tweet](#) [8+1](#) [0](#)

Jasper Monster [BEWAAR ARTIKEL](#)
11-6-15 - 12:07



© Dreamstime.

De vette hap krijgt het steeds moeilijker tijdens de lunch. De Vrije Universiteit Amsterdam en Veneca (Vereniging van Nederlandse Cateringorganisaties) onderzoeken vanaf volgend jaar hoe bezoekers van het bedrijfsrestaurant kunnen worden verleid om een gezonde keuze te maken. Ongezond eten wordt duurder, schaarser en lastiger te vinden.

Vragen



Voor meer informatie

—
guillerm.van.der.lans@aon.nl – 06-53489750
johan.nooitrust@aon.nl - 06-25027887