

Uw werknemer vitaal
en met zin aan het werk
houden!

Solution Flow
Duurzame
inzetbaarheid
en vitaliteit

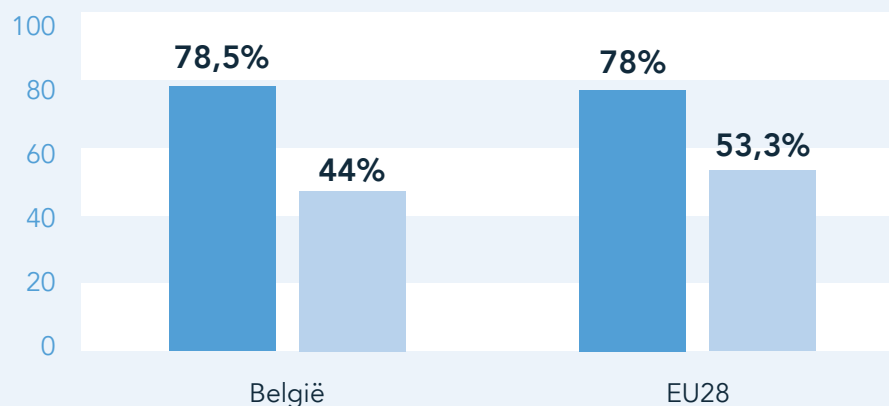


Facts and figures

Deelname aan de arbeidsmarkt

■ 25-54 jaar ■ 55-64 jaar

Percentage werkenden per leeftijdscategorie (2015)



Bron: Eurostat, 2015

Gezondheid

Levensverwachting op 65 (2014)

♀ **21,9** (EU 28: 21,6)

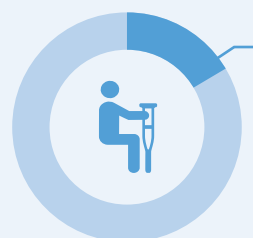
♂ **18,4** (EU 28: 18,2)

Gezonde levensjaren op 65 (2014)

♀ **11** (EU 28: 8,6)

♂ **11** (EU 28: 8,6)

Bron: Eurostat, 2014



16,8% van de mensen tussen 50 en 69 jaar is gestopt met werken om gezondheidsredenen of vanwege een handicap.



20,4% van de werkenden heeft een langdurig(e) ziekte of gezondheidsprobleem (55-64)

(Eurostat, EU-statistiek van inkomens en levensomstandigheden, 2014)

De uitdagingen

Wij houden uw talent aan boord.

Door maatschappelijke evoluties komt u, als werkgever, voor enkele belangrijke uitdagingen te staan. Uw werknemers moeten langer werken en krijgen te maken met veranderende mentale en fysieke vermogens die eigen zijn aan het natuurlijke verouderingsproces. Een andere evolutie is de stijging van het aantal langdurig arbeidsongeschikten

naar een recordaantal. Verder heerst er een schaarste aan talent op de arbeidsmarkt door de beperkte instroom – ‘war for talent’. De vervangingsvraag zal de volgende jaren pieken. Het aantal vijftigplussers dat definitief de arbeidsmarkt verlaat, bepaalt in grote mate die vervangingsvraag.

Onze aanpak

U kunt zich als werkgever het best wapenen tegen de ingrijpende maatschappelijke evoluties door in te zetten op een duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Groep IDEWE helpt u om uw talent gezond en vitaal aan boord te houden via een integrale en dynamische aanpak.

Uw werknemers duurzaam inzetbaar en vitaal houden betekent hun werkvermogen waarborgen. Zo zullen uw werknemers

tijdens de hele loopbaan gemotiveerd en gezond aan het werk *willen, kunnen* en *mogen* blijven. Daarom moet u rekening houden met de veranderende capaciteiten en competenties van uw werknemers. En met de veranderende noden van de werkomgeving. Het werkvermogen bevorderen en opvolgen vormt een cruciaal onderdeel van een preventief beleid met focus op inzetbaarheid en vitaliteit.

Geïntegreerd werken aan duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

De Solution Flow ‘Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteit’ biedt een integrale aanpak voor alle werknemers binnen uw organisatie, of ze nu net in dienst zijn, of al meerdere jaren anciënniteit hebben verworven.

Een totale scan van uw organisatie neemt het werkvermogen van uw medewerkers onder de loep. Met dit inzicht werken we, samen met u, een meerjarentraject uit om dat werkvermogen te optimaliseren. Op een gestructureerde manier worden zowel individuele als collectieve acties bepaald waarbij we ons, naast de gezondheidsaspecten (fysiek en mentaal), ook richten op de talenten en de competenties van uw werknemers.





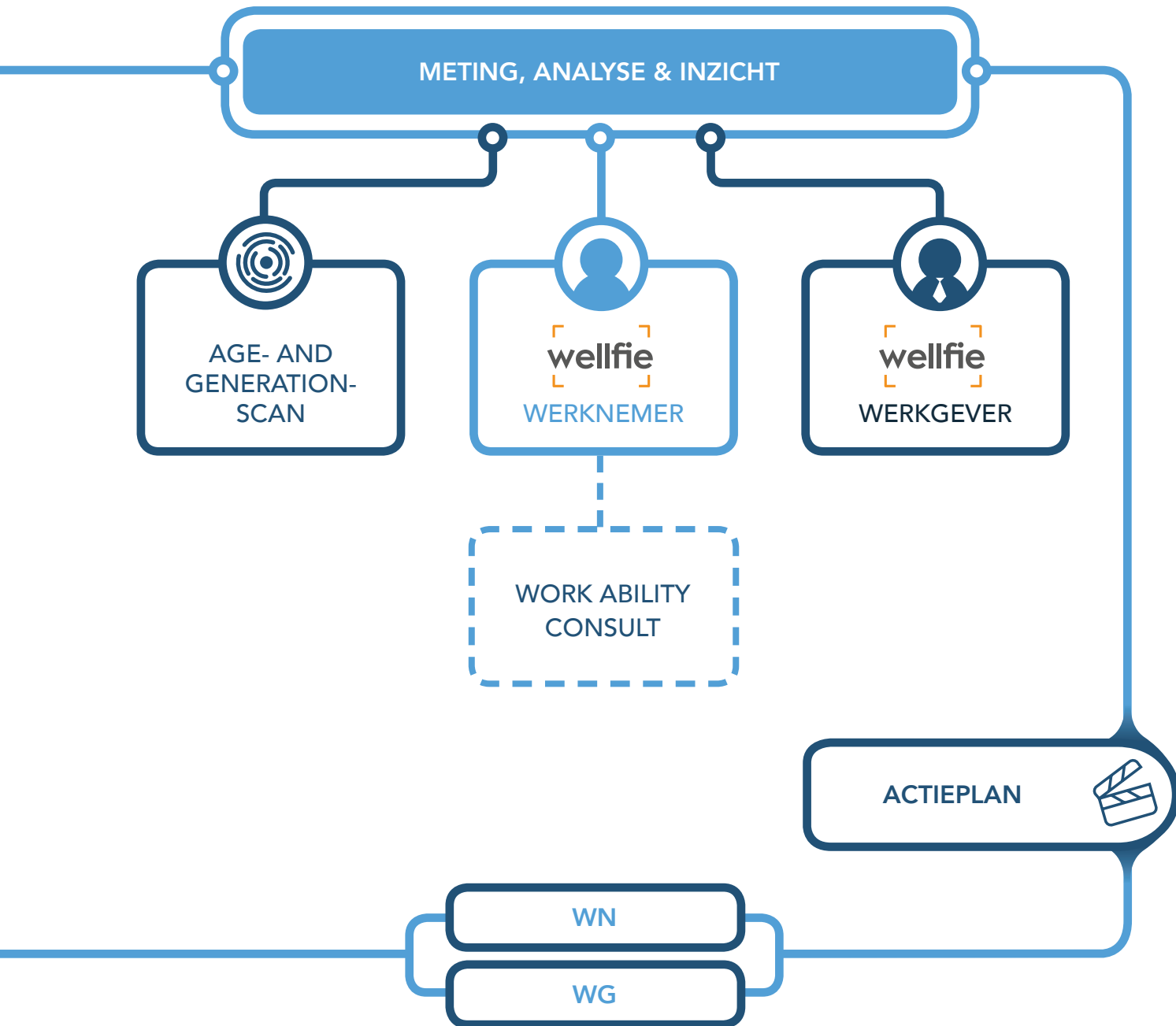
VISIE

SENSIBILISATIECAMPAGNE

DUURZAME INZETBAARHEID EN VITALITEIT

EVALUATIE





* 'Wellfie' is gebaseerd op het theoretisch model 'Huis van Werkvermogen'. Het werkvermogen geeft aan in welke mate een werknemer in staat is om zijn huidige werk uit te voeren. Zowel lichamelijk als geestelijk. De balans tussen individuele kenmerken (gezondheid, competenties, waarden en houding) en de eisen die door het werk gesteld worden, bepalen het werkvermogen. Wanneer er een goed evenwicht is, zal het werkvermogen dus ook goed zijn.

Fase 1: visie en sensibilisatie

Een heldere visie over wat duurzame inzetbaarheid en vitaliteit in uw organisatie kan betekenen, vormt de basis van dit traject. De IDEWE-inzetbaarheidscoach, die het project samen met u opvolgt, ondersteunt u daarin.

Een goede voorbereiding en sensibilisatie is de basis voor een vlotte start en een vloeiend traject. Bovendien vormt het een noodzakelijk fundament om nadien het natraject uit te rollen.

Fase 2: meting, analyse en inzicht

De 'Age- and Generation Scan' brengt de huidige leeftijdsopbouw en generatieverdeling in uw organisatie in beeld. De scan geeft ook een schematische weergave van de leeftijdsopbouw en van het aandeel oudere werknemers (+45 jaar) binnen de tien jaar.

Met 'Wellfie' bouwen werkgevers en werknemers samen aan het werkvermogen. Zo kan iedereen vitaal en duurzaam zijn job (blijven) uitoefenen. Deze **gratis onlinetool** geeft u, als werkgever, snel en eenvoudig een totaalbeeld van het werkvermogen binnen uw organisatie.

U en elke werknemer die de scan invult, ontvangen **meteen aangepaste tips en suggesties** om het werkvermogen te verbeteren.

Naast het basis Wellfie-rapport is het ook mogelijk om een extra benchmark rapport aan te vragen, dat de vergelijking weergeeft van de resultaten van uw organisatie met de resultaten van andere organisaties.

Groep IDEWE kadert de 'Wellfie' in een totaaloplossing gericht naar 'duurzame inzetbaarheid en vitaliteit'.

Fase 3: actieplan

Op basis van de **individuele feedback** van 'Wellfie' wordt een individueel **'Work Ability Consult'** aangeboden. Dat consult overloopt in het 'Huis van Werkvermogen' de gedetecteerde problemen op de verdiepingen die handelen over het individu. Er wordt één probleemverdieping uitgekozen waarop zal worden verder gewerkt. Het resultaat is een actieplan waarmee de individuele werknemer de eerste stappen kan zetten naar het verfraaien van de verdieping van het 'Huis van Werkvermogen'. Naast dit individueel contact met de expert, bieden we telkens per verdieping specifieke dienstverlening aan voor zowel de werkgever als de werknemer.

Gelijkvloers 'Gezondheid'

Beleidsaudit

Met behulp van een beleidsaudit overlopen we met uw managementteam welke acties u beleidsmatig kunt ondernemen in elke fase van een stress- en burn-outbeleid.

Reboosttraject Gezonde Veerkracht

We voorzien een blended care-traject 'Gezonde Veerkracht' voor werknemers om aandacht voor zelfzorg in te bedden in

hun dagdagelijks leven. Werknemers staan stil bij de eigen veerkracht en zelfzorg tijdens een Reboostsessie in groep. Aansluitend kunnen ze intekenen op Reboostgesprekken of een Reloadtraject voor een één-tot-één kortdurende ondersteuning bij stresssignalen. Dat laatste kan in een mogelijke combinatie met onze e-learningtool StressBalancer.

Company Fit Profile

Wij brengen het gezondheidsbeleid van uw organisatie in kaart. En we verrijken dat met de gezondheidsparameters van uw werknemers. Aangevuld met uw expertise en inzichten vormt dit profiel de basis voor een geslaagd parcours. Samen tekenen we dan de meest geschikte Fit4Work-aanpak uit.

Lifestyle Scan

Tijdens dit individueel advies worden EAT, MOVE, SLEEP en/of SMOKE in kaart gebracht en besproken. Het doel is om de motivatie van de werknemer en zijn bereidheid tot veranderen naar een meer gezonde leefstijl, uit te lokken en te versterken.

Eerste verdieping 'Competenties'

Waarderend leiderschap via waarderende feedback

Tijdens een opleiding van twee halve dagen reflecteren we met uw leidinggevende(n) hoe zij kunnen inspelen op de waarden en behoeften van hun werknemers. En we bekijken hoe zij door waarderende vragen feedback kunnen geven aan de werknemers om ze zo te laten groeien in hun potentieel en hun latente competenties (opnieuw) zichtbaar te maken.

Job- en teamcrafting

In jobcraftinggesprekken laten we werknemers stilstaan bij de eigen energiegevers en -ontnemers in hun job. Als ze meer inzicht hebben daarin, kunnen ze zelf kleine aanpassingen doen om langer gemotiveerd te blijven in hun job. Op teamniveau kan het sleutelen aan de werkverdeling voor iedereen het werk aangenamer maken. Het team leert dan taken en relaties af te stemmen op de aanwezige talenten en competenties (samenwerking met Dynamo).

Talentworkshop

In deze workshop krijgt u aan de hand van talentkaartjes meer zicht op uw talenten en die van uw collega's. Op die manier leren collega's elkaars talenten beter kennen en versterken we een positieve teamdynamiek.

Tweede verdieping 'Waarden en normen'

Een gedragscode in een waardengedreven organisatie

Waardengedreven organisaties zullen zich maximaal inspannen voor een optimale werk- en ontwikkelomgeving. Samen gemeenschappelijke waarden bepalen en laten leven in uw organisatie werkt verbindend. En het bepaalt mee de cultuur van de organisatie. Deze waarden vertalen in een gedragscode zorgt voor een helder kader voor een positieve werksfeer in de organisatie.

Respectvolle en verbindende communicatie

Gemotiveerde werknemers blijven gemotiveerd aan de slag in een positieve werksfeer waarin respectvol omgaan met elkaar centraal staat. Groep IDEWE biedt een opleiding voor leidinggevenden en werknemers om met

een gemeenschappelijk kader in een respectvolle dialoog te gaan.

Derde verdieping

'Werkgemeenschap en leiding'

Screen uw team

Een onderlinge motiverende werksfeer wordt mee bepaald door een gedragen 'purpose' (*doel*) van een team, een duidelijke rol- en taakverdeling, heldere werkafspraken, afspraken over besluitvorming, leiderschap en overleg.

Groep IDEWE kan uw team doorlichten op deze doelmatigheidsgebieden. En via teamcoaching zowel de leidinggevende als het team versterken op weg naar meer gedeelde verantwoordelijkheid, betrokkenheid en een ondersteunende sfeer.

Omgaan met generaties op de werkvloer

Een team dat diversiteit en verschillen als aanvullend en rijk leert ervaren, is niet altijd evident. Groep IDEWE ondersteunt leidinggevendend via een workshop om te leren omgaan met verschillende leeftijden en generaties. De workshop laat zien hoe een eigen invulling van de waarden van verschillende generaties en leeftijden in respect en verbinding naast elkaar kunnen bestaan.

Ergonomieradar

Via de Ergonomieradar is het mogelijk om een volledig beeld te krijgen van uw ergonomiebeleid. Zo ziet u als organisatie waar uw uitdagingen liggen om uw ergonomiebeleid te optimaliseren.

Workshop 'Slim Zitten'

Hoe kunt u op een correcte manier omgaan met de fysieke risico's die zijn verbonden aan het werken met computers en andere 'digital devices'? Een praktische en interactieve workshop maakt duidelijk wat de basisprincipes zijn om een goede werkplek in te richten en hoe u en uw werknemers hiermee kunnen omgaan. Voldoende beweging, om zo het lang stilzitten te doorbreken, wordt daarin ook aangepakt.

Fase 4: evaluatie en doorstart naar volgende cyclus

Verspreid over verschillende jaren kunnen we alle gedetecteerde aandachtspunten en acties aanpakken en uitvoeren. Tijdens de flow plannen we verschillen de

evaluatiemomenten in om bij te sturen waar nodig. Daarna beginnen we de volgende cyclus met andere accenten.

REGIONALE KANTOREN GROEP IDEWE

Contacteer ons - Wij helpen u graag verder!

Antwerpen

Tel. 03 218 83 83
antwerpen@idewe.be

Brussel

Tel. 02 237 33 24
brussel@idewe.be

Gent

Tel. 09 264 12 30
gent@idewe.be

Hasselt

Tel. 011 24 94 70
hasselt@idewe.be

Leuven

Tel. 016 39 04 38
leuven@idewe.be

Mechelen

Tel. 015 28 00 50
mechelen@idewe.be

Namur

Tel. 081 32 10 40
namur@idewe.be

Roeselare

Tel. 051 27 29 29
roeselare@idewe.be

Turnhout

Tel. 014 40 02 20
turnhout@idewe.be

Centrale diensten:

IDEWE vzw

Tel. 016 39 04 11
info@idewe.be

IBEVE vzw

Tel. 016 39 04 90
info@ibeve.be

www.idewe.be

Onze IDEWE-inzetbaarheidscoach begeleidt u graag.