



NiDi Bedrijfsopleidingen heeft in de loop der jaren veel expertise opgebouwd rondom Duurzame Inzetbaarheid (DI). Binnen het DI domein is werkstress en Burn-out een belangrijk thema. Onze kerndocent mr. Paul ter Wal zoomt in dit kort visiedocument in op hoe je vanuit amplitie invloed kan uitoefenen en hij maakt het ook lekker tastbaar en meetbaar! Dat doet hij in onze opleidingen maar speciaal voor de Week van de Werkstress willen wij zijn inzichten ook met jou delen!

Vragen? info@nidibedrijfsopleidingen.nl

©mr. Paul ter Wal

AMPLITIE: “Niet omdat het moet, maar omdat het kan”¹.

Oftewel: wat is de ROI op amplitie, wat kan amplitie opleveren?



Het is al jaren een heet hangijzer: waarom doen we als werkend of ondernemend Nederland niet nog meer aan amplitie en preventie op het gebied van het welzijn van onze medewerkers.

Even, als oprisser: wat is nu eigenlijk Amplitie:
Amplitie staat voor “*het versterken van het welbevinden en functioneren van medewerkers*”.

¹ Met dank aan Tele2.

Amplitie is hiermee een belangrijk en misschien wel het belangrijkste onderdeel van uw aanpak van Duurzame Inzetbaarheid. Er is te vaak (te) veel aandacht binnen DI voor de vormen van verzuim (= dat is curatie) en we besteden nu wel meer tijd aan preventie. Maar nog niet overal is er aandacht voor de huidige goed inzetbare medewerkers, dus allemaal en niet alleen bepaalde doelgroepen

Bij preventie gaat het vaak om activiteiten gericht op specifieke doelgroepen van medewerkers: rokers, overgang etc.. Preventie is naar mijn mening ook breder en ik zie het als het geheel van doelbewuste initiatieven die anticiperen op mogelijke risicofactoren (= handelen voordat het probleem ontstaat) en ageren wanneer eerste signalen zich ontwikkelen en de problematiek aan het ontstaan is.

Dus dan richt preventie zich dus op alle medewerkers, zij het dat het vervolg vaak gericht is op medewerkers met de kleur Oranje: er speelt iets en daar besteden we aandacht aan. Dat kan een doelgroep van medewerkers zijn maar ook gewoon gericht op een individuele medewerker. Dus er is niets mis met de algemene preventie.

Bij Amplitie gaat het erom dat medewerkers zelf-regie gaan nemen op hun inzetbaarheid en mobiliteit, hierbij fors gesteund door budgetten van de werkgever.

De werknemer krijgt de mogelijkheden om zelf zijn toekomstige inzetbaarheid te onderzoeken, te kiezen voor die ondersteunende instrumenten, inclusief coaching, die helpen bij dat traject en waarbij de werkgever facilitair actief is; erbij uitgaande dat de medewerker door deze acties meer bevlogen/betrokken is, effectiever werkt, minder verzuimt en fouten maakt en waarschijnlijk minder aanleiding ziet om ergens anders te werken.

Dat noemen we de 7-effecten van Bevlogenheid (= Talent Management Engagement)



7 SLEUTELS van TM ENGAGEMENT



Binnen veel bedrijven is er al een aanzet naar een meer algemeen preventief beleid: ondergebracht in de term Inzetbaarheidsbeleid. Maar echt een overtuigende invulling, ook naar Amplitie, is er niet altijd. Natuurlijk, we kennen de goede voorbeelden van de -vaak grotere- bedrijven die actief amplitief en preventief beleid hebben.

Het is prachtig dat die bedrijven er zijn, het goede (voor)beeld geven en dit beleid ook duidelijk kenbaar maken. De goede voorbeelden vindt u op sociale media, op LinkedIn en via

de websites van leveranciers van met name preventie. Zij hebben bijvoorbeeld een ruime providerboog op een (onafhankelijk) platform waar de medewerkers zelf kunnen kiezen (= shoppen). Wil je hier meer over weten? info@nidibedrijfsopleidingen.nl

Dit is erg positief en leerzaam, zeker nu er ook een (Europees) certificaat Duurzame Werkgever komt, op basis van Europees onderzoek van en kaderstelling door de Universiteit Utrecht (Prof Dr. Tanja van der Lippe).

Laten we zeker goed kijken naar de mooie voorbeelden die daarmee naar buiten komen; maar de typisch Nederlandse vraag is nog steeds en ook wel terecht: wat levert het mij, als werkgever, dan op? De vraag kan ook zijn: wat levert het de (individuele) werknemer en daarmee ook de werkgever op? Dat is de vertaling van Duurzame Inzetbaarheid.

We weten ook best dat “voorkomen beter is dan genezen”; het lukt alleen niet overal om dit ook in de praktijk te brengen. Dat blijkt weer uit veel publicaties over dit onderwerp. We hebben nu een Nationaal Preventieakkoord, waaruit blijkt dat we ons sterk richten op problematisch alcoholgebruik, roken en overgewicht, samen “goed” voor 35.000 overlijdens per jaar. Wij gaan vol aan de slag met de vervroegd pensionering van mensen met “zware beroepen”, we praten ons suf over werkdruk. We kijken ook en terecht naar eenzaamheid, burn-out-klachten en ander psychisch lijden, zeker in deze tijd. Of en nu na corona naar psychische en fysieke klachten die mede ontstaan door het thuis-/hybride werken.

Uiteraard weten we dit allemaal en toch ...

Wat kunnen werkgevers doen om amplitie en preventie te stimuleren en wat levert het op. Gelukkig blijkt die vraag ook in ons omringende landen als Duitsland en Engeland zeer actueel te zijn; blijkt uit mijn samenwerking met een Engelse en Duitse partner. Maar ook verder in de wereld speelt die vraag; we lopen helaas door de waan van de dag nog vaak achter de feiten aan.

Eind 2020 mocht ik meedoen aan een forumdiscussie in Engeland via een partner van mij, Spa Medical²; we bespraken ook daar het rendement op het investeren in preventie.

Graag laat ik u aan de hand van door Spa Medical verzamelde internationale onderzoeken zien dat amplitie (: zij noemen het breed inzetten op Wellbeing) en preventie rendement heeft en dus geld bespaart. Nu blijkt dat ook vaak al als we binnen bedrijven de “Kosten-Baten Tool Duurzame Inzetbaarheid” (KoBaDi van TNO) mogen invullen. Dan blijkt vaak dat de investeringen in inzetbaarheidsbeleid behoorlijk rendement opleveren (uitgedrukt in minder verliesposten).

Mijn Engelse collega, Nikolai Naylor³, geeft in een uitgebreid exposé aan dat uit onderzoek van PWC, Oxford Economics en CIPD Absence management (2016), dat in Engeland een investering van € 1 een rendement levert van € 5.

WAT ??????

Uit die onderzoeken blijkt dat ziekteverzuim door amplitie en preventie kan dalen met 40%⁴; ook daalt de -ongewenste- uitstroom van medewerkers (dat is gemiddeld 15%), hetgeen een besparing oplevert aan werving & selectie, vervangingskosten, introductieverlies met 25%. Dan nemen ze ook nog eens de kostenbesparing mee op het “roze verzuim”: presentisme, maar die laten wij hier even weg. Maar dat is een extra grote positieve bijdrage bij het rendement van preventie.

² : <https://spamedicalservices.co.uk/meet-the-team>

³ Finance Director & Chartered Accountant Spa Medical Services

⁴ Bij Gallup zien we uit onderzoek in 152 landen een gemiddelde daling van 41%; zal dus wel geen toeval zijn.

Presenteïsme is “verminderd functioneren en lagere productiviteit ten gevolge van een verminderde gezondheid, terwijl aan het werk”; uit internationaal onderzoek blijkt dat deze vorm van verzuim 2-3 x zo hoog is als ziekteverzuim.

In onderstaande berekening ben ik uitgegaan van de Nederlandse cijfers, die via het CBS te verkrijgen zijn.

De formules zijn als volgt:

- ⊖ Kosten verzuim= (gemiddeld aantal dagen afwezig) x (gemiddelde werknemer kosten per dag) = 7,8 x € 400 = € 3.120.
- ⊖ Kosten vervanging (incl. W&S) = gemiddelde werknemerskosten x uitstroom% = € 37.500 x 15% = € 5.625, = per werknemer
- ⊖ Besparing verminderde verzuimdagen: 40% = € 1.248 per medewerker per jaar.
- ⊖ Besparing vervangingskosten: 25% = € 1.406 per medewerker per jaar

Totaal gemiddelde besparing per medewerker per jaar: € 2.654,25

Uitgaande van een onderzochte gemiddelde investering in preventie van € 500 per medewerker per jaar, is dit dus inderdaad een ROI van factor € 5 per geïnvesteerde euro. Normaal is een ROI van 20% al de moeite waard van het doen van een investering; deze ROI ligt veel hoger: > 500%.

Dus investeren in amplitie en preventie ligt voor de hand; de cijfers geven het aan. We kijken dan nog niet eens naar de verhoging van de kans op uitval door het covid-19-virus en de daaraan verbonden gevolgen, de verhoging van de gemiddelde werkleeftijd en de toename van chronische ziekten.

Dus zelfs of juist in deze bijzondere tijden is preventie van cruciaal belang voor onze organisatie en onze medewerkers.

Wilt u meer weten over de 7 Sleutels van Bevlogenheid, dit onderzoek of de onderliggende feiten leren kennen, neem even contact op via paul@andare.nl en info@nidibedrijfsopleidingen.nl

Want juist bij het “vinden, binden en boeien” van medewerkers geldt dat het “eigenlijk moet” maar nog meer “dat het kan”.

Paul ter Wal

paul@paulterwal.nl

<https://www.linkedin.com/in/paulterwal/>

[Www.nidibedrijfsopleidingen.nl](http://www.nidibedrijfsopleidingen.nl)