

Duurzame inzetbaarheid met de KOBA-DI-tool in jouw corporatie?

FLOW stimuleert.

- Wil je aan de slag met duurzame inzetbaarheid in jouw organisatie?
- Wil je weten welke aanpak voor jouw corporatie werkt?
- Wil je duurzame inzetbaarheid onderdeel maken van je HR-beleid?

FLOW ondersteunt jouw corporatie nu concreet met duurzame inzetbaarheid. Praktisch en op maat, want daar is jouw corporatie het meest bij gebaat. FLOW stelt deze ondersteuning tijdelijk als pilot beschikbaar voor vijf corporaties om best practices te verzamelen voor de hele sector.

Hoe werkt dit?

We gaan aan de slag met de KOBA-DI-tool voor duurzame inzetbaarheid. KOBA staat voor Kosten-Baten en DI voor duurzame inzetbaarheid. Deze door TNO ontwikkelde tool helpt jouw organisatie de kosten en baten van duurzame-inzetbaarheidsbeleid en -activiteiten in kaart te brengen. Je krijgt dus inzicht in welke besparing mogelijk is bij welke interventie, waardoor je onderbouwd kunt kiezen waarmee je aan

de slag gaat. Je kunt dus in jouw organisatie, onder begeleiding van een FLOW-adviseur, aan de slag om echt werk te maken van duurzame inzetbaarheid. Gericht, zodat jouw inspanningen ook echt tot resultaten leiden.

Wat betekent dit in de praktijk?

Je kunt kiezen welke aanpak het beste past bij jouw organisatie. We hebben vier varianten uitgewerkt en daarbij meteen de kosten benoemd. Heb je wel interesse, maar heb je ideeën of vragen over een andere aanpak? Neem dan gerust contact met ons op.

Meer informatie?

Neem gerust contact met ons op als je interesse hebt, dan bespreken we de mogelijkheden voor jouw corporatie.

info@flowweb.nl

T. 036-540 23 04

Jouw situatie >	Ik ben benieuwd naar de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers, wil graag beleid daarvoor ontwikkelen en dit integreren in mijn HR-beleid.	Ik heb een idee over de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers, wil graag beleid daarvoor ontwikkelen en dit integreren in mijn HR-beleid.	Ik werk als kleine corporatie samen met andere corporaties. We zijn benieuwd naar de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers, willen graag gezamenlijk beleid daarvoor ontwikkelen en dit integreren in ons HR-beleid.	Ik werk als kleine corporatie samen met andere corporaties. We hebben wel een idee over de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers en willen graag gezamenlijk beleid daarvoor ontwikkelen en dit integreren in ons HR-beleid.
	Aanpak 1	Aanpak 2	Aanpak 3	Aanpak 4
1	Intakegesprek met FLOW: kennismaken met adviseur, afstemmen over aanpak, maken afspraken, overeenkomst en dergelijke.	Intakegesprek met FLOW: kennismaken met adviseur, afstemmen over aanpak, maken afspraken, overeenkomst ¹ en dergelijke.	Gezamenlijk intakegesprek met FLOW: kennismaken met adviseur, afstemmen over aanpak, maken afspraken, overeenkomst ¹ en dergelijke.	Gezamenlijk intakegesprek met FLOW: kennismaken met adviseur, afstemmen over aanpak, maken afspraken, overeenkomst ¹ en dergelijke.
2	DIX online medewerkersenquête (67 vragen voor persoonlijke rapportage over eigen duurzame inzetbaarheid).		DIX online medewerkersenquête (67 vragen voor persoonlijke rapportage over eigen duurzame inzetbaarheid).	
3	Bespreken Koba-DI-resultaten op organisatieniveau, bekijken van mogelijke investeringen.	Invullen Koba-DI-tool op basis van aannames over duurzame inzetbaarheid in de organisatie (twaalf vragen over de DI van jouw medewerkers), bekijken van mogelijke investeringen.	Bespreken Koba-DI-resultaten per corporatie, benchlearning (samen betekenis geven aan overeenkomsten en verschillen), bekijken van mogelijke investeringen.	Invullen Koba-DI-tool op basis van aannames over duurzame inzetbaarheid in de organisaties (twaalf vragen over de DI van jouw medewerkers), bekijken van mogelijke investeringen.
4	Inventariseren welke HR-thema's spelen in de organisatie en hoe DI hiermee te integreren, prioriteren.	Inventariseren welke HR-thema's spelen in de organisatie en hoe DI hiermee te integreren, prioriteren.	Inventariseren welke HR-thema's spelen in de organisaties en hoe DI hiermee te integreren, prioriteren.	Inventariseren welke HR-thema's spelen in de organisaties en hoe DI hiermee te integreren, prioriteren.
5	Presentatie resultaten en/of (aanzet) plan van aanpak.	Presentatie resultaten en/of (aanzet) plan van aanpak.	Presentatie resultaten en/of (aanzet) plan van aanpak.	Presentatie resultaten en/of (aanzet) plan van aanpak.
RESULTAAT	Inzicht in duurzame inzetbaarheid corporatiemedewerkers, keuze en prioritering van interventies en samenhang met HR-beleid.	Keuze en prioritering van interventies op duurzame inzetbaarheid en samenhang met HR-beleid.	Inzicht in duurzame inzetbaarheid corporatiemedewerkers, keuze en prioritering van interventies en samenhang met HR-beleid.	Keuze en prioritering van interventies op duurzame inzetbaarheid en samenhang met HR-beleid.
Kosten corporatie	€ 12, incl. btw, per medewerker voor de DIX online medewerkersenquête, eventuele locatiekosten voor sessies.	Eventuele locatiekosten voor sessies.	€ 12, incl. btw, per medewerker voor de DIX online medewerkersenquête, eventuele locatiekosten voor sessies.	Eventuele locatiekosten voor sessies.
Investing corporatie	50 uren van betrokken directeur-bestuurder, MT, HR, medewerkers.	48 uren van betrokken directeur-bestuurder, MT, HR, eventueel medewerkers.	50 uren van betrokken directeur-bestuurder, MT, HR, medewerkers.	48 uren van betrokken directeur-bestuurder, MT, HR, eventueel medewerkers.
Investing FLOW	50 uren per traject (incl. reistijd), ter waarde van € 6.000, incl. btw.	48 uren per traject (incl. reistijd) ter waarde van € 5.800, incl. btw.	50 uren per traject (incl. reistijd) ter waarde van € 6.000, incl. btw.	48 uren per traject (incl. reistijd) ter waarde van € 5.800, incl. btw.

¹ FLOW heeft ESF-subsidie verworven om jouw corporatie deze ondersteuning kosteloos te kunnen bieden. Vandaar dat we zaken in een overeenkomst vastleggen.