

Lef! werkt

*Dé Arbodienstverleners
die werkt en denkt
vanuit inzetbaarheid*



Leef! werkt

Aan Inzetbaarheid

Aan Arbo

Aan HRM



Leef! werkt

ondersteunt werkgevers

We geloven in het creëren van een gezonde en productieve werkomgeving

waarin medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie, werkgeluk ervaren, tot hun recht komen en een optimale bijdrage leveren aan de organisatiedoelinden.

Ons streven:

Met onze kennis, ervaring en liefde voor het vakgebied Verzuim en Inzetbaarheid streven we ernaar om naast betrouwbare dienstverlening binnen de Wet Verbetering Poortwachter, de preventie van verzuim en inzetbaarheid centraal te stellen.

Ieder bedrijf is uniek

Wij begrijpen dat elk bedrijf uniek is en dat er geen algemeen geldende aanpak is, daarom bieden wij maatwerkoplossingen die aansluiten bij de specifieke behoeften en doelen van onze klanten.

Door naast onze klanten te staan, begrijpen onze professionals de bedrijfscultuur, uitdagingen en doelstellingen, zodat we effectieve strategieën kunnen ontwikkelen en implementeren op organisatie-, team- en individueel niveau.

We hechten veel waarde aan kwaliteit

Bij alles wat we doen, hechten we veel waarde aan kwaliteit, kennis en deskundigheid. Wij werken als partner o.a. samen met het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI) en maken in gespreksvoering en uitvoering van al onze dienstverlening ook gebruik van de dimensies van het Huis van Werkvermogen.

Huis van Werkvermogen



Maatschappij



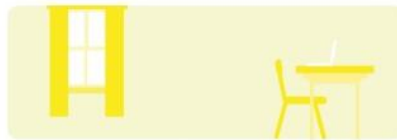
Sociale omgeving



Familie

Werk

- Omstandigheden
- Inhoud & eisen
- Management
- Leiderschap



Normen en waarden

- Drijfveren
- Motivatie
- Houding

Competenties

- Kennis, vaardigheden
- Talenten
- Ambities



Gezondheid

- Fysiek
- Mentaal
- Sociaal



Leven lang leren

Digitalisering

Vergrijzingen

Arbeidsmarkt

Maatschappelijke ontwikkeling



Expertise

Inzetbaarheidscoaching

Individueel

Inzetbaarheidscoaching is een proces waarbij een coach van Lef! werkt de medewerker helpt om hun (arbeids-) inzetbaarheid en daarmee vaak werkplezier, te vergroten.



Inzetbaarheidsadvies

Organisatie of Team

Inzetbaarheidsadvies op organisatie- en teamniveau heeft als doel ervoor te zorgen dat medewerkers optimaal kunnen presteren, betrokken blijven bij hun werk en werkplezier ervaren.



Arbeidsdeskundig

Onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek wordt ingezet, vaak op advies van bedrijfsarts, als langdurige uitval (WVP) leidt tot twijfels over duurzame terugkeer in eigen werk.



Werkplekonderzoek

Bij een werkplekonderzoek wordt er door onze bedrijfsfysiotherapeut op de werkplek gekeken naar aanpassingen waarmee de medewerker weer beter in staat is om zijn of haar werk te verrichten.



Re-integratie Spoor 2

Een spoor 2 traject is meestal een opvolgend advies na een arbeidskundige beoordeling, waarbij het doel van spoor 2 is om de re-integratiekansen te vergroten voor uw medewerker.



Arbodienstverlening en Verzuimbegeleiding

Lef! werkt aan Arbo ondersteunt werkgevers zowel binnen Zorg, Onderwijs en Overheid alsook binnen het MKB in de begeleiding rondom de aanpak van (frequent) verzuim.





Inzetbaarheidscoaching *Individueel*

Inzetbaarheidscoaching is een proces waarbij een coach van Lef! werkt de medewerker helpt om hun (arbeids-)inzetbaarheid en daarmee vaak werkplezier, te vergroten. Inzetbaarheidscoaching is sterk gericht op individuele behoeften en doelen. De coach werkt één-op-één met de cliënt om hun specifieke situatie te begrijpen en aan te pakken. Cliënten leren zichzelf beter kennen, inclusief hun waarden, interesses en persoonlijkheid, om andere of betere carrièrekeuzes te kunnen maken óf om prettiger in eigen functie te zitten.

Onderwerpen

Onderwerpen die verder aan de orde kunnen komen zijn o.a.:

- Loopbaanontwikkeling
- Leefstijl
- Mobiliteit
- Timemanagement & Werkdruk
- Werk-privébalans

Een medewerker wordt nooit naar een inzetbaarheidscoach 'gestuurd', maar wordt aangemeld bij Lef! Werkt, omdat er een gezamenlijke behoefte is gesignaleerd. De medewerker heeft een hulpvraag, zit niet lekker in zijn of haar werk, of loopt tegen knelpunten aan die van invloed zijn op werk(plezier) en wil daar graag eens met iemand over praten. Doorverwijzers zijn vaak de leidinggevende, HR, of de bedrijfsarts.

Na aanmelding nemen wij contact op met de medewerker voor een kennismaking, of inventarisatie van het doel. Op basis daarvan wordt een inschatting gemaakt hoeveel gesprekken nodig zijn, doorgaans varieert dit van 2 tot maximaal 6 gesprekken. Vaak biedt de inzetbaarheidscoaching voldoende inzichten om er zowel op werk als bij privéknelpunten verder zelfstandig mee aan de slag te kunnen.

Inzetbaarheidsadvies op organisatie- en teamniveau heeft als doel ervoor te zorgen dat medewerkers optimaal kunnen presteren, betrokken blijven bij hun werk en werkplezier ervaren. Allerlei factoren kunnen hierop van invloed zijn; bijvoorbeeld werkdruk, hoog verloop, bedrijfseconomische redenen, een veranderende of groeiende organisatie.

Werkwijze

Door middel van gesprekken met directie, MT of een team gaan we samen kijken waar de hulpvraag is, wat het doel van onze dienstverlening moet en kan zijn en hoe u hier als organisatie of team ook na ons vertrek mee verder kunt werken. We beginnen eigenlijk altijd met een uitgebreidere inventarisatie van de vraag en analyse van de organisatie. Begrip voor de bedrijfscultuur, doelen, missie en strategie helpen ons om maatwerk te kunnen leveren. Ook identificeren we eventuele uitdagingen die van invloed zijn op inzetbaarheid en werkplezier, zoals een hoog verloop, management- wisselingen en medewerkerstevredenheid. We betrekken uiteraard belangrijke belanghebbenden, zoals teamleiders, HR-professionals en medewerkers bij het proces. Hun inzichten zijn essentieel om een effectief inzetbaarheidsplan te ontwikkelen.

Onderwerpen die verder aan de orde kunnen komen zijn o.a.:

Organisatiedoelen
Talentmanagement
Flexibiliteit en welzijn
Personeelsbeleid en loopbaanplanning
Communicatie

Het inzetbaarheidsadvies op organisatie- en teamniveau wordt aangepast aan de specifieke behoeften en doelen van de organisatie. Het is een investering in de toekomstige succesvolle werking van de organisatie en het welzijn van de medewerkers.

Arbeidsdeskundig Onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek wordt ingezet, vaak op advies van bedrijfsarts, als langdurige uitval (WVP) leidt tot twijfels over duurzame terugkeer in eigen werk. Arbeidsdeskundig onderzoek geeft vervolgens duidelijkheid over de passendheid van eigen werk (al dan niet aangepast) en over passendheid van andere functies binnen de eigen organisatie. Mochten deze opties niet passend zijn, dan kan spoor 2 worden geadviseerd, dat is ook wat het UWV dan vervolgens van u verwacht. Dit geeft medewerker de mogelijkheid om alle mogelijke reïntegratiekansen te onderzoeken en te benutten. Ook het uitvoeren van spoor 2 behoort tot onze dienstverlening.

Werkwijze Lef! werkt

Na aanmelding maken wij een afspraak met zowel leidinggevende als met medewerker, het liefst meteen na elkaar. Met leidinggevende bespreken wij in ongeveer driekwartier de context van de organisatie, de afdeling waar medewerker werkzaam is, de diverse functies en zijn of haar indruk van het re-integratieproces tot nu toe. Ook vragen we naar ideeën en mogelijkheden voor de toekomst. Met medewerker wordt, in vaak ruim een uur, achtergrond van het verzuim besproken, maar ook de mogelijkheden en belemmeringen in het eigen werk, taken, een globaal persoonsprofiel en zijn of haar eigen ideeën bij de mogelijkheden voor de toekomst. Vaak wordt afgesloten met een drie-gesprek waarin een voorlopige conclusie wordt gedeeld en verdere afspraken aan bod komen.

Waar nodig zoeken wij contact met de bedrijfsarts, vervolgens wordt beoordeling en advies uitgewerkt in een rapport. Naast een beoordeling van de belastbaarheid, met functieomschrijving en belastbaarheidsprofiel van bedrijfsarts als basis, verwerken we de gesprekken. Tevens leest u de arbeidsdeskundige beschouwing en het advies. Arbeidsdeskundig onderzoek is een momentopname. Het advies wordt opgesteld met de informatie die op dat moment bekend is en/of beschikbaar gesteld. Bij wijzigingen in bijvoorbeeld belastbaarheid of functiehuis, adviseren wij om met de verzuimadviseur/casemanager te overleggen, of contact op te nemen met ons, om te kijken of aanvullend onderzoek noodzakelijk is.

Een spoor 2 traject is een opvolgend advies na een arbeidsdeskundige beoordeling, waarbij het doel van spoor 2 is om de re-integratiekansen te vergroten voor uw medewerker. Dit omdat eigen werk niet of nóg niet passend is.

Het UWV verwacht van u dat dit binnen 6 weken na het advies van de arbeidsdeskundige laat uitvoeren. Waarbij er van uitgegaan wordt dat het arbeidsdeskundig onderzoek heeft plaatsgevonden rondom het einde van het eerste ziektejaar. Ook een arbeidsdeskundig onderzoek kunnen wij voor u verzorgen.

Werkwijze

Na intake/uitgebreide kennismaking (live) volgt een trajectplan voor spoor 2, waarin u duidelijk omschreven ziet welke activiteiten in spoor 2 aan bod komen en welke knelpunten en oplossingen er mogelijk zijn. De basis is een gedegen oriëntatie op persoon en arbeidsmarkt, welke leiden tot een persoonsprofiel en zoekprofiel voor de arbeidsmarkt.

Vervolgens krijgt uw medewerker alle handvatten om zelfstandig te kunnen solliciteren op de arbeidsmarkt en zullen we ook samen netwerk gaan benaderen, diverse sollicitatie- kanalen in kaart brengen, met als doel om een nieuwe, passende en duurzame, functie op de arbeidsmarkt te vinden. Als er ook nog mogelijkheden zijn in eigen werk, dan wordt daar uiteraard rekening mee gehouden, dat geldt ook voor leefstijlaspecten en privé- situatie. Maatwerk en overleg is in deze erg belangrijk. Medewerker wordt in de regel 2-wekelijks gesproken, live of via Teams, dit wordt afgewisseld.

U wordt na elke 3 maanden d.m.v. een schriftelijke rapportage op de hoogte gehouden van de voortgang, tussentijds contact is altijd mogelijk. Na afloop volgt een eind- rapportage. Trajectplan en rapportages dienen bij WIA aanvraag meegestuurd te worden naar het UWV.

Werkplekonderzoek

Bij een werkplekonderzoek wordt er door onze bedrijfsfysiotherapeut op de werkplek gekeken naar aanpassingen waarmee de medewerker weer beter in staat is om zijn of haar werk te verrichten. De werkplek wordt onderzocht op de ergonomie (zoals houding en werkcomfort) en de fysieke belastbaarheid van de medewerker.

Doel is om de werkplek weer zo optimaal mogelijk te maken én daarmee ook de werkbeleving en inzetbaarheid van de medewerker. Daarnaast kijken we ook altijd naar zaken als werkdruk en grenzen stellen.

Werkwijze

Om het werkplekonderzoek uit te voeren komen we fysiek langs op locatie. Bij een kantoorfunctie is dit al snel een bureau werkplek. Een werkplek kan ook in een fabriek zijn of op een werkplaats. Allereerst gaan we in gesprek met de medewerker om meer te horen over de fysieke klachten en werkbelasting. Vervolgens wordt de werkplek in kaart gebracht. Nadat we een volledig beeld hebben van beide kanten brengen we ons advies uit.

In veel gevallen kan de werkplek middels de adviezen direct ter plaatse aangepast worden. Eventuele hulpmiddelen kunnen dan later verzorgd worden door de werkgever. Het uitgebrachte advies leveren we aan bij de werkgever die de adviezen in de praktijk kan brengen



Lef! werkt aan Arbo ondersteunt werkgevers zowel binnen Zorg, Onderwijs en Overheid alsook binnen het MKB in de begeleiding rondom de aanpak van (frequent) verzuim. Het doel is hierbij om de medewerkers te ondersteunen in het groeien naar optimale inzetbaarheid. Hierbij is het benutten van de inzetbaarheid het uitgangspunt; want hoe langer een zieke medewerker uit de roulatie is, hoe lastiger het wordt om hem weer te laten terugkeren in het arbeidsproces. Bij ons staat de mens en haar verhaal hierbij centraal. De oorzaak van verzuim kan medisch zijn, maar dit is niet altijd het geval.

Psychische problemen of een moeilijke thuissituatie spelen vaak een rol, evenals onvrede op het werk of (on)uitgesproken conflicten. Door op de juiste aspecten te begeleiden kan een naar een duurzame oplossing gewerkt worden, die aan alle betrokkenen helder gecommuniceerd wordt.

Lef! werkt aan Arbo is (nog) geen gecertificeerde arbodienst en wij werken daarom voor wat betreft arbodienstverlening vanuit een maatwerkconstructie. Dit betekent dat samen met de opdrachtgever gekeken wordt naar op welke wijze wij onze diensten kunnen inzetten om gezamenlijk de verantwoording vanuit de Wet Verbetering Poortwachter in te richten. Hierbij is er wat ons betreft sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarbij de opdrachtgever de regiehouder is.

Werkwijze

Onze arbeidsdeskundige werkt, samen met de casemanager of POB-er, in de eerste lijn en bij (dreigend) verzuim komt hij of zij als eerste in beeld. In overleg wordt bepaald of bijvoorbeeld inzetbaarheidscoaching kan ondersteunen, bij medische zaken wordt uiteraard zo snel mogelijk de bedrijfsarts ingeschakeld. Op basis van de grootte van uw organisatie, huidig verzuim én behoefte, bepalen we vooraf de structurele inzet van onze professionals, bijvoorbeeld een dagdeel per week of eens per 2 á 3 weken.

Dit maakt van onze dienstverlening echt een samenwerking! Voor wat kleinere organisaties volstaat soms ook een minimalere inzet, waarbij onze casemanager toegang heeft tot uw verzuimsysteem, meekijkt en naar behoefte verdere inzet plaatsvindt.

Lef! werkt biedt trainingen op het gebied van verzuim en inzetbaarheid, zowel voor HRM professionals als voor leidinggevendenden. Wij bieden een dynamisch en interactief trainingsprogramma dat is ontworpen om te ondersteunen bij het effectief beheren van personeels-verzuim en het maximaliseren van de inzetbaarheid van medewerkers. Een training biedt praktische kennis over de Wet Verbetering Poortwachter, Inzetbaarheid en het Huis van Werkvermogen, met bijbehorende thema's, terwijl het tegelijkertijd de focus legt op het bevorderen van een gezonde werkcultuur en effectieve communicatie.

Door middel van kennisoverdracht, groepsdiscussies en praktijkgerichte voorbeelden en oefeningen worden de deelnemers in een aantal dagdelen inhoudelijk geïnspireerd en uitgedaagd en biedt de training de deelnemers de mogelijkheid om te netwerken, best practices uit te wisselen en waardevolle inzichten op te doen die direct toepasbaar zijn in hun dagelijkse werkzaamheden. Specifieke aandacht wordt besteed aan unieke uitdagingen en vereisten zoals het omgaan met stress, burn-outpreventie en het bevorderen van een gezonde werk-privébalans.

De training wordt geleid door professionals

van Lef! werkt, met veel ervaring op het gebied van HRM en diverse andere vakgebieden. Na afloop van de training zullen de deelnemers meer inzicht en kennis hebben over het belang van inzetbaarheid, de relatie met verzuim en mobiliteit, wat resulteert in een frisse blik op werkplezier, inzetbaarheid en verzuim.



Loopbaancoaching & Outplacement

Outplacement is een begeleidingstraject dat medewerkers helpt bij het vinden van een nieuwe baan buiten het huidige bedrijf, vaak als medewerker en werkgever samen al hebben besloten het arbeidscontract te beëindigen. Het omvat diverse aspecten van persoonlijke ontwikkeling, loopbaanoriëntatie en ondersteuning bij het zoeken naar ander werk. Het doel is een soepele en positieve overgang naar een nieuwe professionele fase.

Soms kan ook in andere situaties, binnen of buiten een dienstverband, een loopbaanvraagstuk ontstaan, dan bieden wij gerichte loopbaancoaching op hieronder genoemde onderdelen die van toepassing zijn op de situatie van de medewerker.

Werkwijze

De aanpak van Lef! werkt is gebaseerd op een grondige inventarisatie van de behoeften en wensen van zowel de werkgever als de medewerker. Hierbij doorlopen we de volgende stappen

Onderdelen

Afhankelijk van de achtergrond en behoefte van de medewerker komen de volgende onderdelen aan bod:

Inventarisatie

We starten met een uitgebreide kennismaking om de specifieke behoeften en verwachtingen in kaart te brengen. Dit omvat zowel de redenen voor het outplacementtraject of loopbaancoaching als de individuele doelen van de medewerker.

Oriëntatie op Persoon en Arbeidsmarkt

Na de inventarisatie beginnen we met een intensieve oriëntatie op zowel de persoonlijke capaciteiten als de arbeidsmarkt. Dit helpt de medewerker zijn/haar sterke punten en mogelijkheden beter te begrijpen.

Coaching op belemmerende thema's

We bieden coaching om eventuele belemmerende factoren te identificeren en aan te pakken. Dit kan variëren van zelfvertrouwen tot specifieke vaardigheden die verder ontwikkeld moeten worden.

Arbeidsmarktbenadering

Het traject omvat strategieën voor effectieve arbeidsmarktbenadering, inclusief het optimaliseren van cv's, sollicitatiebrieven en Social Media.

Netwerken en Jobhunting

Wij begeleiden de medewerker bij het opbouwen en activeren van zijn/haar professionele netwerk. Daarnaast bieden we concrete ondersteuning bij het zoeken naar geschikte vacatures en het voorbereiden op sollicitatiegesprekken.

Human Resource Management

Heeft uw organisatie te maken met complexe HRM-vraagstukken? Wij helpen u snel en effectief de juiste oplossingen te vinden. Of het nu om werving en selectie, talentontwikkeling, het verbeteren van medewerkersbetrokkenheid, of het opstellen van functioneringsprofielen en gesprekken, wij bieden op maat gemaakte ondersteuning.

Onze ervaren specialisten helpen u met strategische personeelsplanning, het verminderen van ziekteverzuim en het optimaliseren van uw beoordelingssystemen. Ook ondersteunen we het ontwikkelen van beleidsvraagstukken zoals hybride werken, diversiteit, generatiemanagement, etc.

Met onze pragmatische aanpak zorgen wij ervoor dat uw HRM-processen soepel verlopen, uw medewerkers zich betrokken voelen en uw bedrijf klaar is voor de toekomst. Laat ons uw HRM-uitdagingen aanpakken, zodat u zich kunt richten op wat echt belangrijk is: het succes van uw organisatie!



De oorsprong van

Lef! werkt

Aan Inzetbaarheid

Door onze jarenlange ervaring binnen het ziekteverzuim merken we dat er veel partijen betrokken zijn bij verzuim en re-integratie; bedrijfsartsen, casemanagers, inzetbaarheids-coaches, arbeidsdeskundigen, coaches, re-integratiebegeleiders en dan worden er vast nog een aantal vergeten. Iedereen heeft hierin zijn eigen visie en soms ook eigen belang. Dat maakt het voor zowel werkgever als medewerker onoverzichtelijk en warrig, met als gevolg dat er niet altijd de goede keuzes gemaakt worden. Het lijkt ook wel of het binnen de re-integratie vooral gaat over het voorkomen van een loonsanctie. Dit terwijl de Wet Verbetering Poortwachter destijds bedoeld was om de samenwerking tussen werkgever en medewerker bij het werken aan inzetbaarheid te vergroten.

Vanuit Lef! werkt hebben we gedacht; **wat als we het oorspronkelijke uitgangspunt van gezamenlijk werken aan inzetbaarheid weer eens centraal** stellen? Dan is het helemaal niet logisch om diensten bij verschillende partijen af te nemen.

Dit is voor ons de belangrijkste reden om Lef! werkt te verbreden en de diensten die we al hadden samen te voegen tot integrale dienstverlening ten aanzien van verzuim en inzetbaarheid. Met als resultaat: **één visie, één geluid en één doel.**

En dat is de medewerker te ondersteunen in het nemen van zijn eigen regie op zijn eigen loopbaan.

Dit kan vanuit verzuim, maar nog liever vanuit het behouden van inzetbaarheid.

Dat doen we gericht op de mens en organisatie, soms een beetje buiten de kaders wanneer dit een beter resultaat geeft.

Wij kijken vooral naar mogelijkheden en geloven dat snelle begeleiding leidt tot het behoud van inzetbaarheid. Dat doen we op individueel niveau, teamniveau en organisatieniveau. Omdat iedereen verantwoordelijk is voor het resultaat.

Keertje vrijblijvend sparren?

Heeft onze brochure uw interesse gewekt en wenst u nader kennis te maken, in een vrijblijvend kennismakingsgesprek?

Of kent u ons al en wilt u eens sparren over wat er in uw organisatie speelt? Bel of mail ons!

Telefoonnummer: 085-7326987

E-mailadres: info@lefwerkt.nl

Website: www.lefwerkt.nl

