‘Semco Style Healthcare’

Joris Kuppens
Progressional People

FWG Progressional People

Progressional People

"Working is risky for your health"

Minimal rules,
maximum work pleasure

In your estimation: how many percent of your employees enjoys the work that they do?

A: 0-5%

B: 20-25%

C: 25-50%

How much job satisfaction do you have?

A: Too less

B: A little

C: A lot

The way we have organized our work gives us job satisfaction!

A: Mwah, in fact not

B: Its ok

C: Definitely, don’t change it

Unhappy employees are the killer for your organization

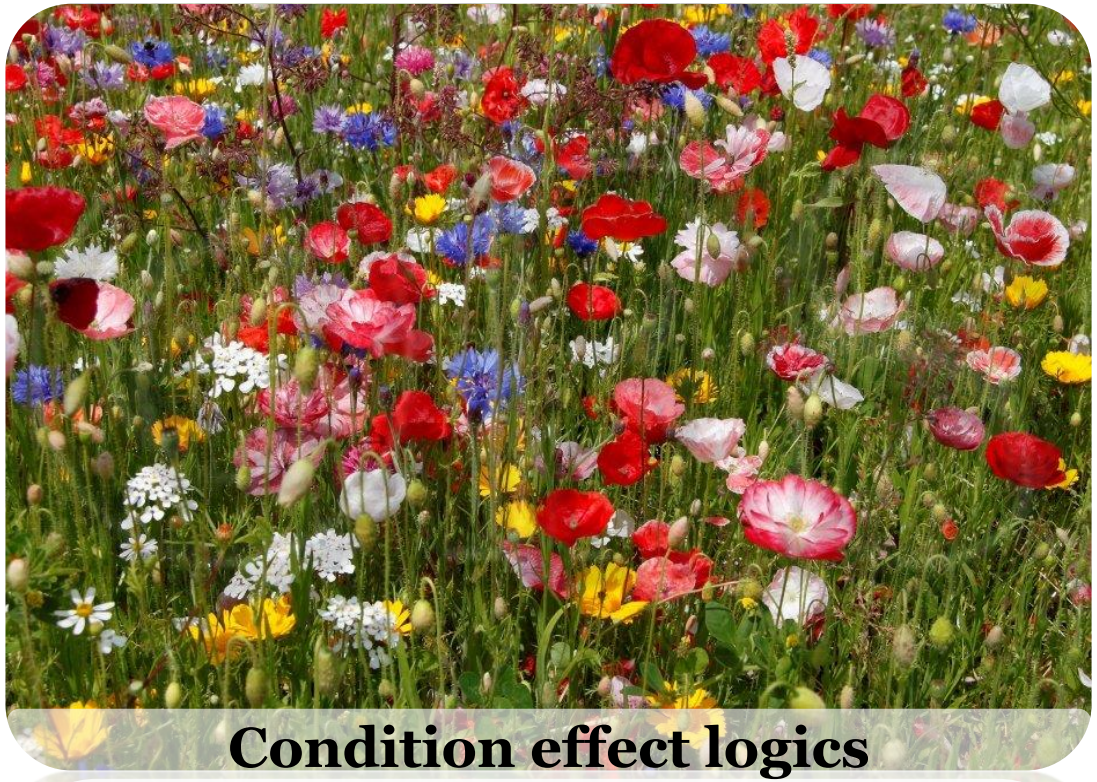
AREA 5
MR. COFFEE
MR. RADAR
Do something!

Job satisfaction

Efficiency

Job satisfaction

Efficiency



Condition effect logics

A moorland (nature) is the result of condition-effect thinking

Provides preconditions

It may not look so chic, but it is much stronger

Cause effect logics

Park is the result of cause-effect thinking

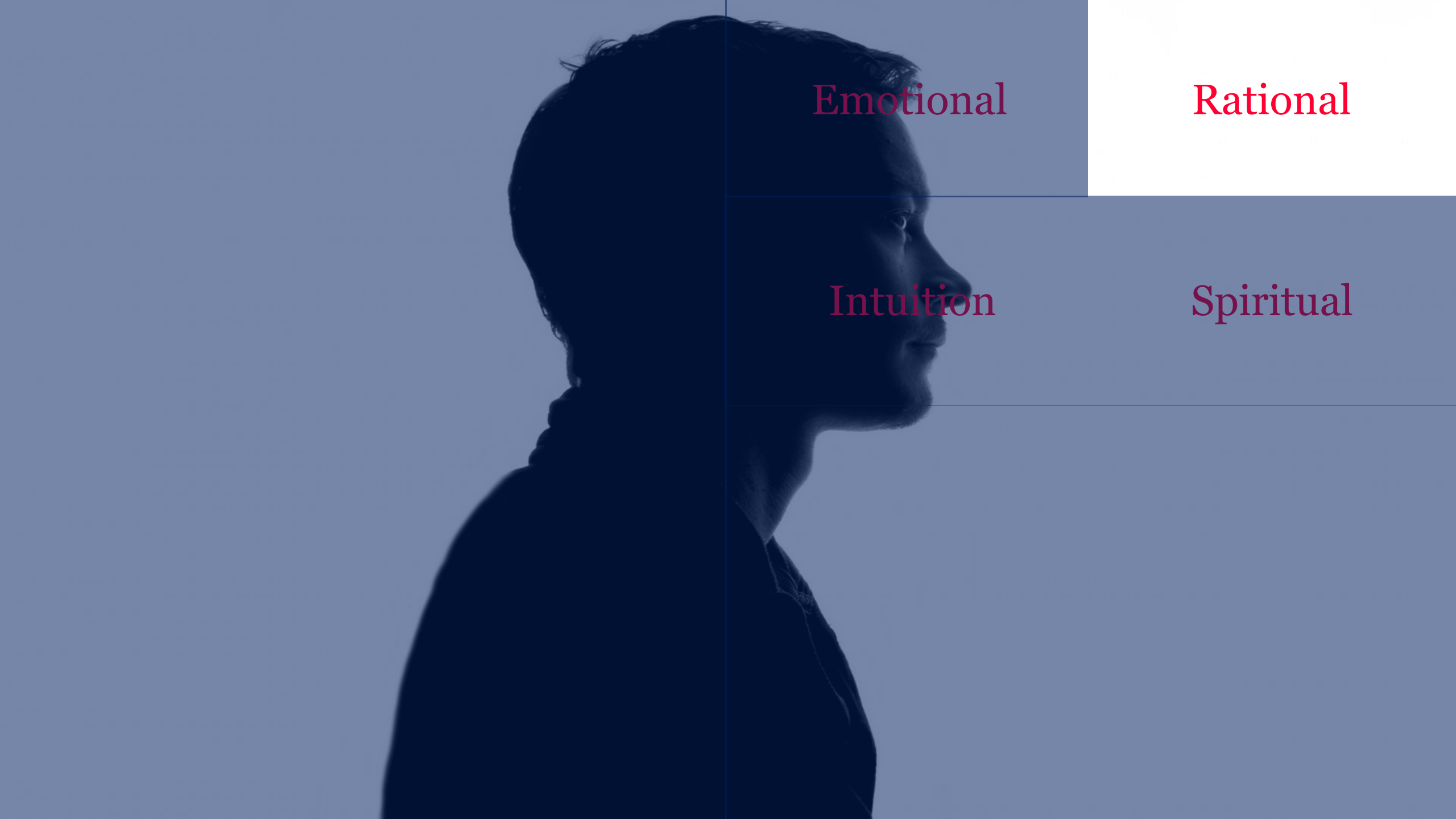
That is how we often organize organizations

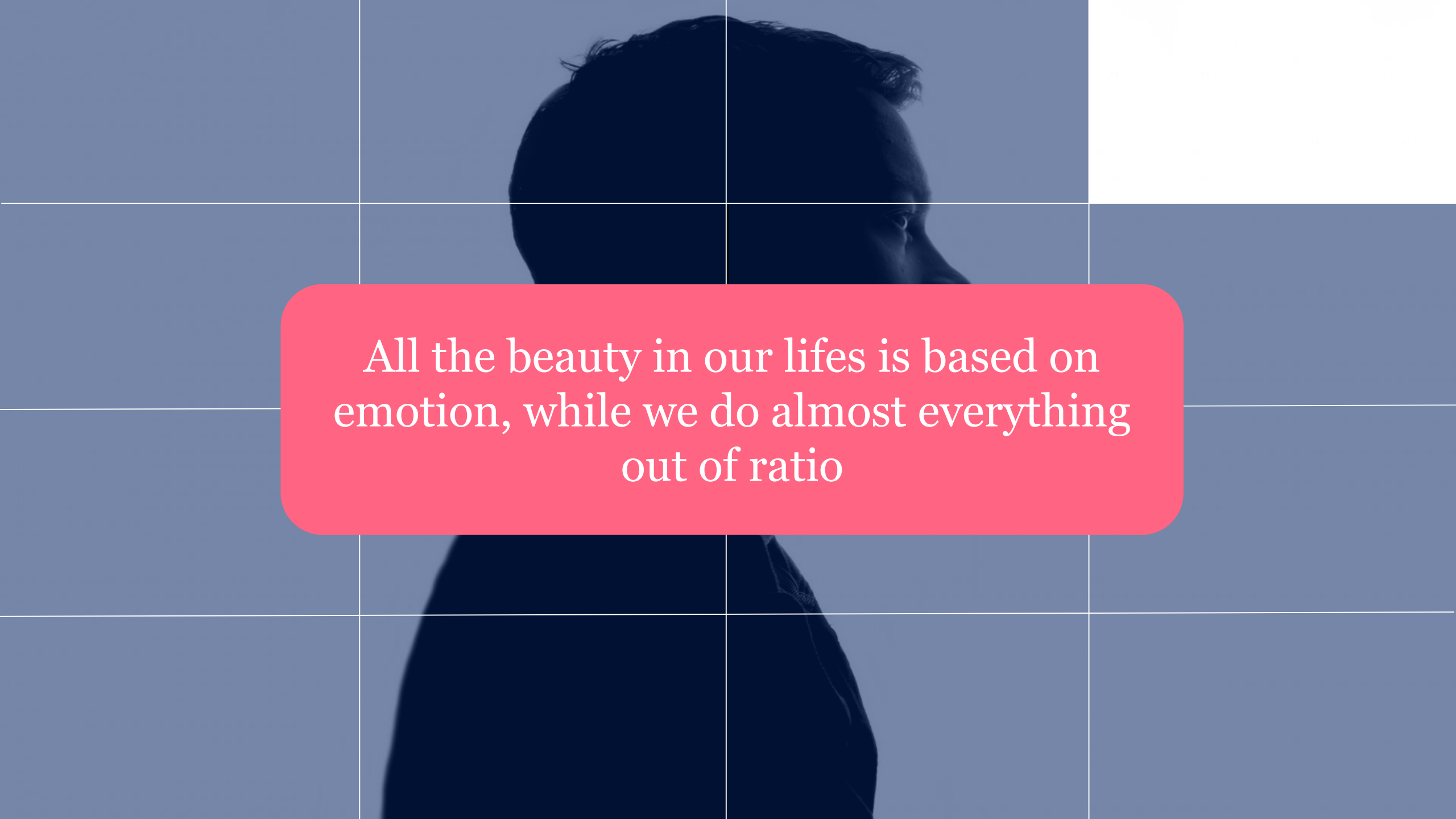
Structure and investing in the structure keeps it as it is

Deeper part

Ego

Masculine
Feminine

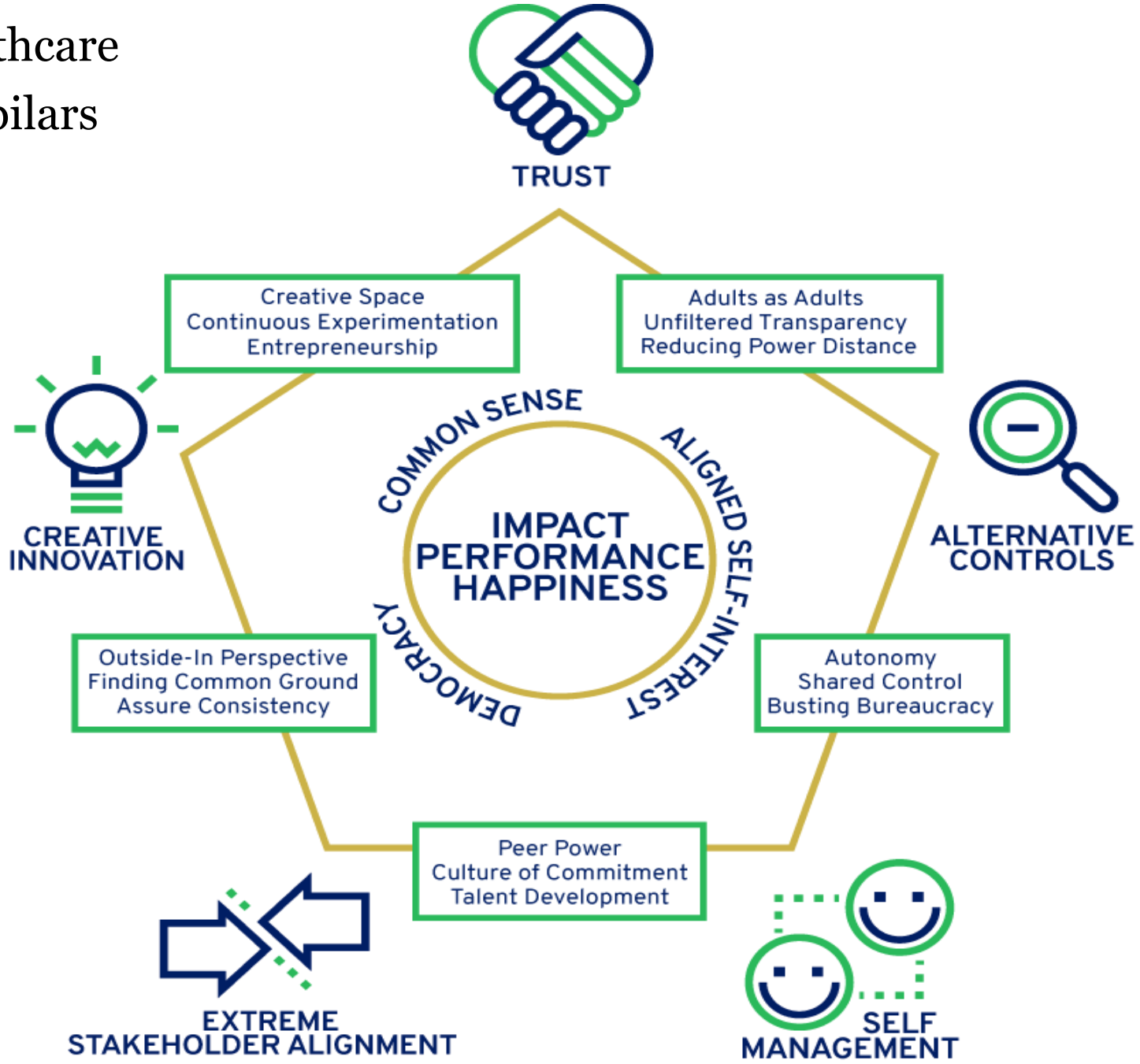

Emotional
Rational
Intuition
Spiritual


All the beauty in our lifes is based on emotion, while we do almost everything out of ratio

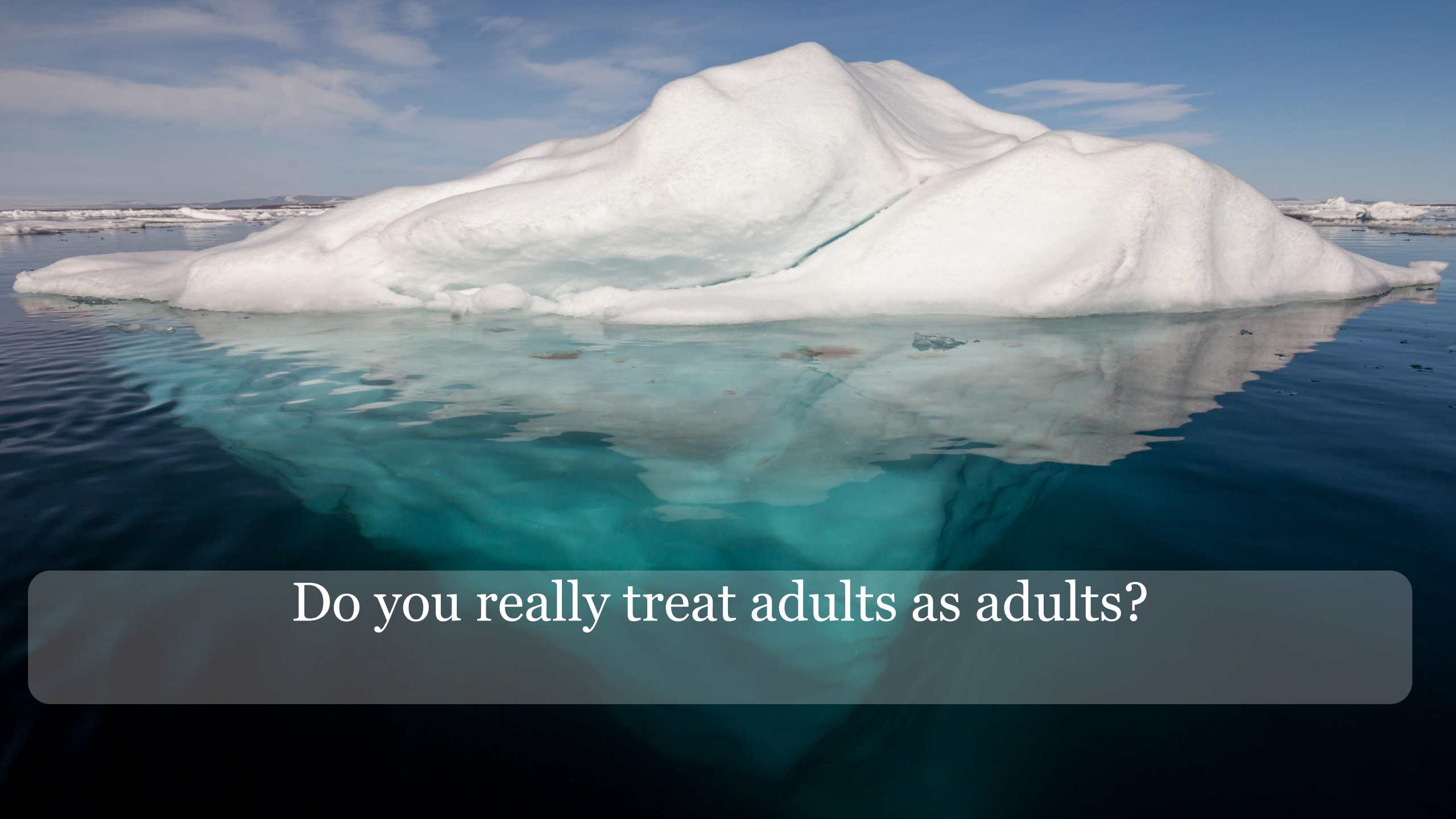
Where does our management thinking come from?

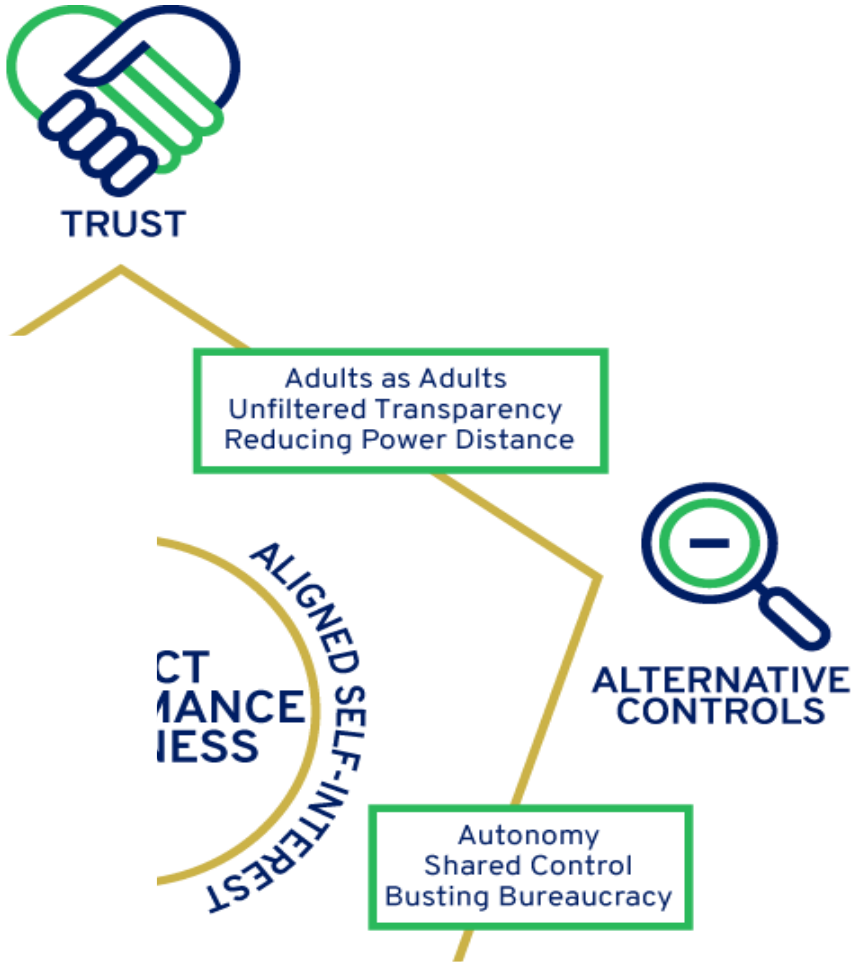
Semco Style Healthcare

5 principles – 15 pilars

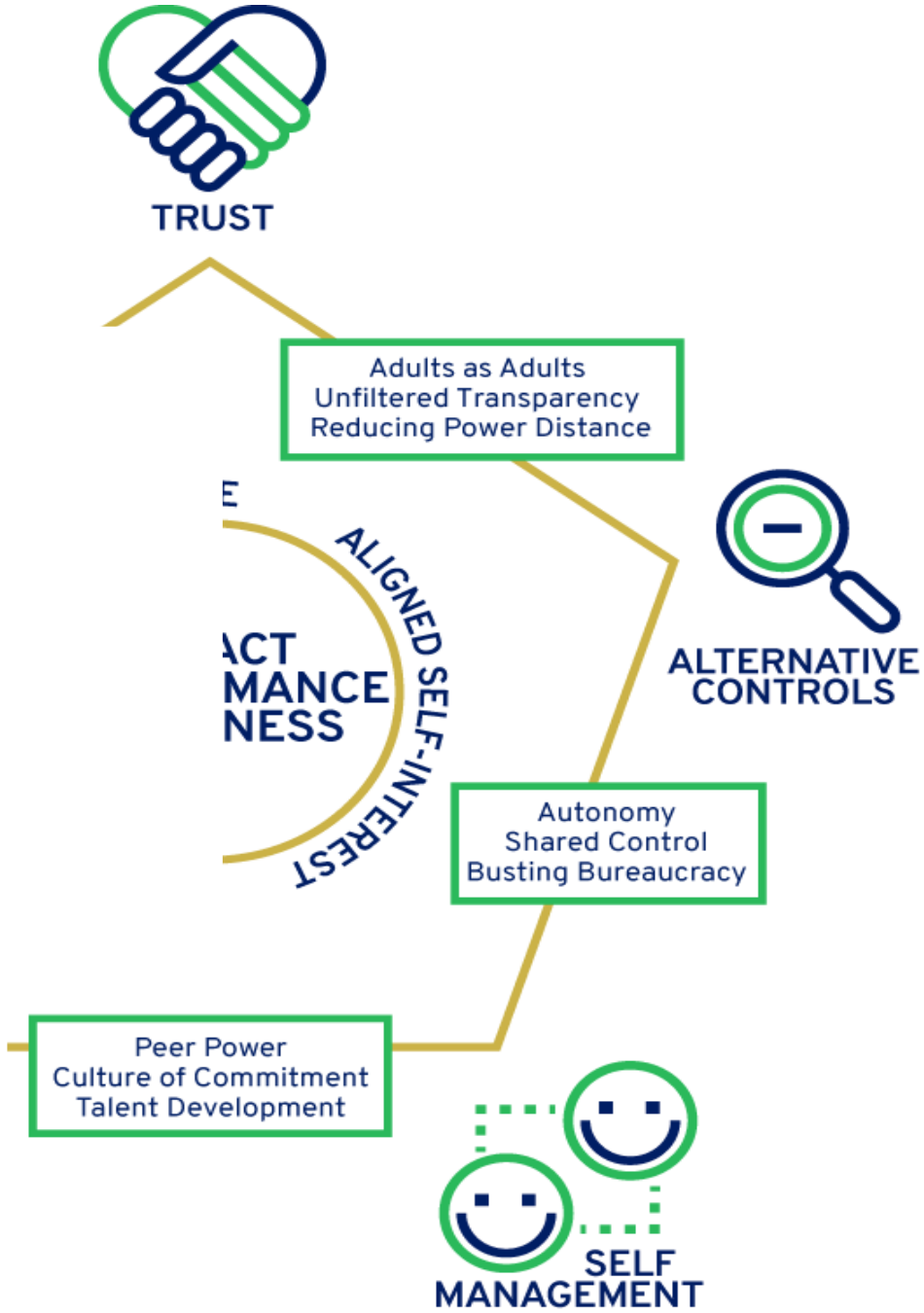


Adults as Adults
Unfiltered Transparency
Reducing Power Distance

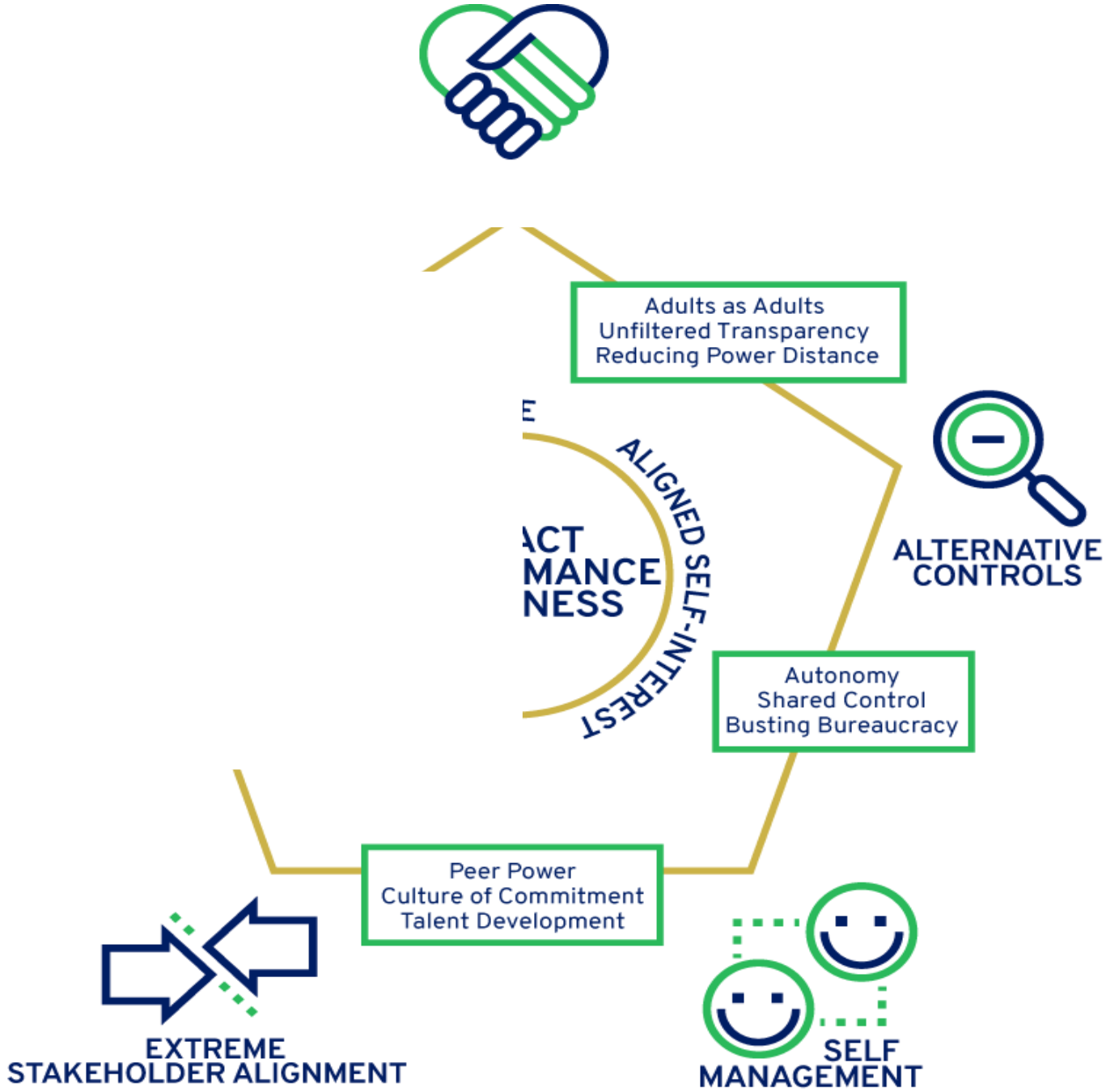

Do you really treat adults as adults?


TRUST
Adults as Adults
Unfiltered Transparency
Reducing Power Distance
ALIGNED SELF-INTEREST
CT
IANCE
IESS
ALTERNATIVE
CONTROLS
Autonomy
Shared Control
Busting Bureaucracy

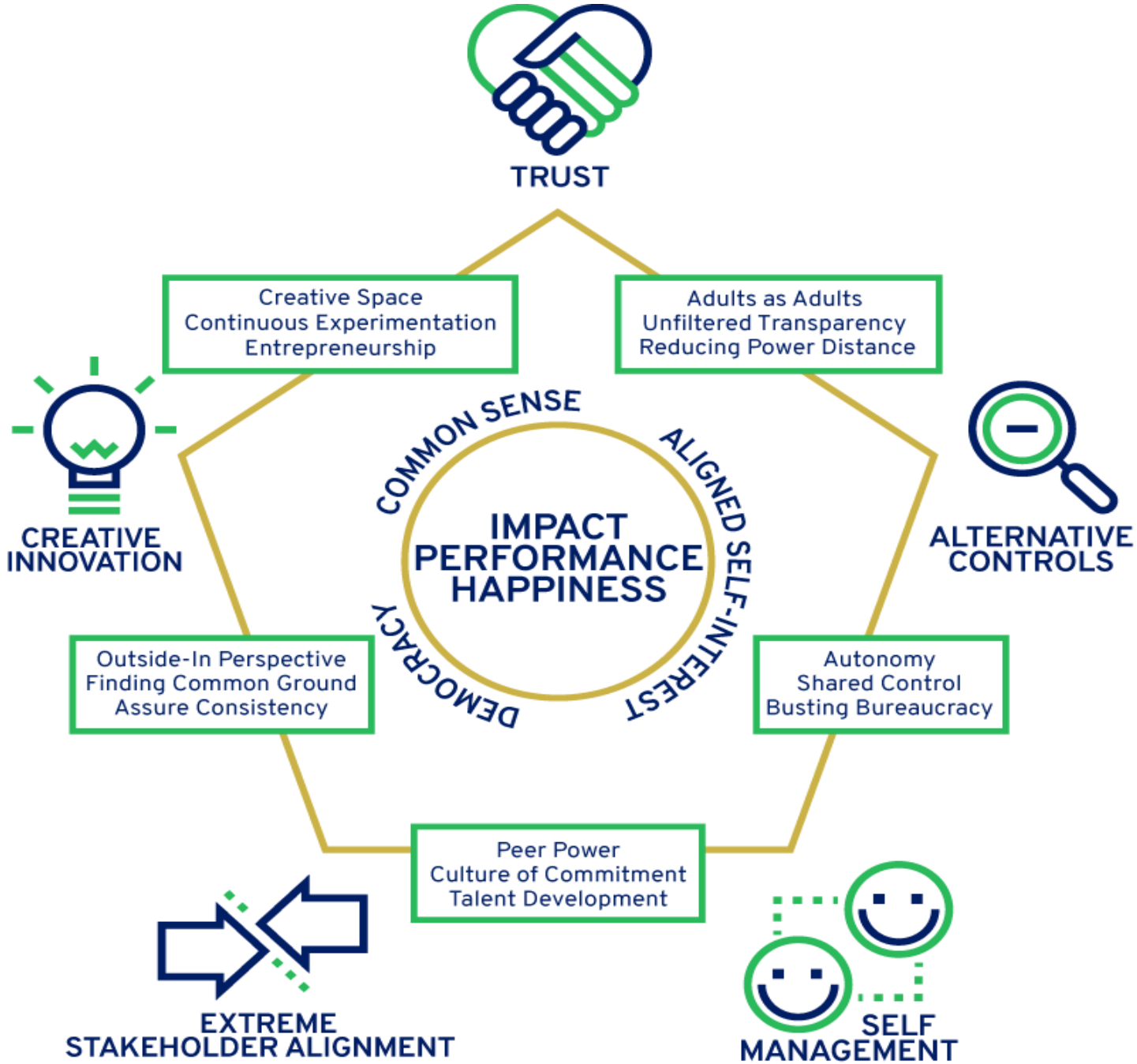
If you would organize your organization based on 98% of people who can be trusted instead of 2% who can not be trusted...
which rules and procedures can you replace by common sense?

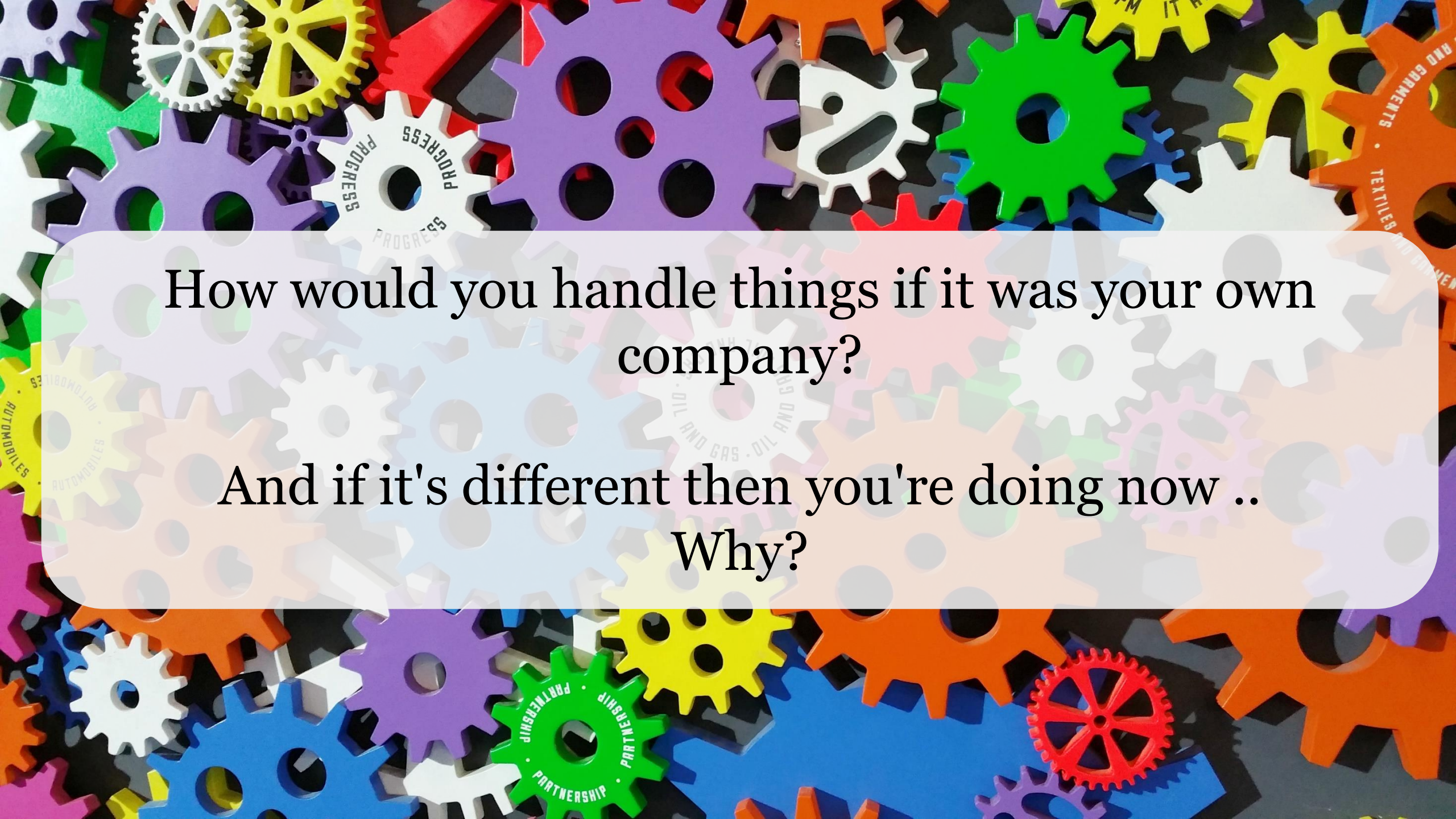

TRUST
Adults as Adults
Unfiltered Transparency
Reducing Power Distance
ALIGNED SELF-INTEREST
ACT
MANCE
NESS
ALTERNATIVE
CONTROLS
Autonomy
Shared Control
Busting Bureaucracy
Peer Power
Culture of Commitment
Talent Development
SELF
MANAGEMENT

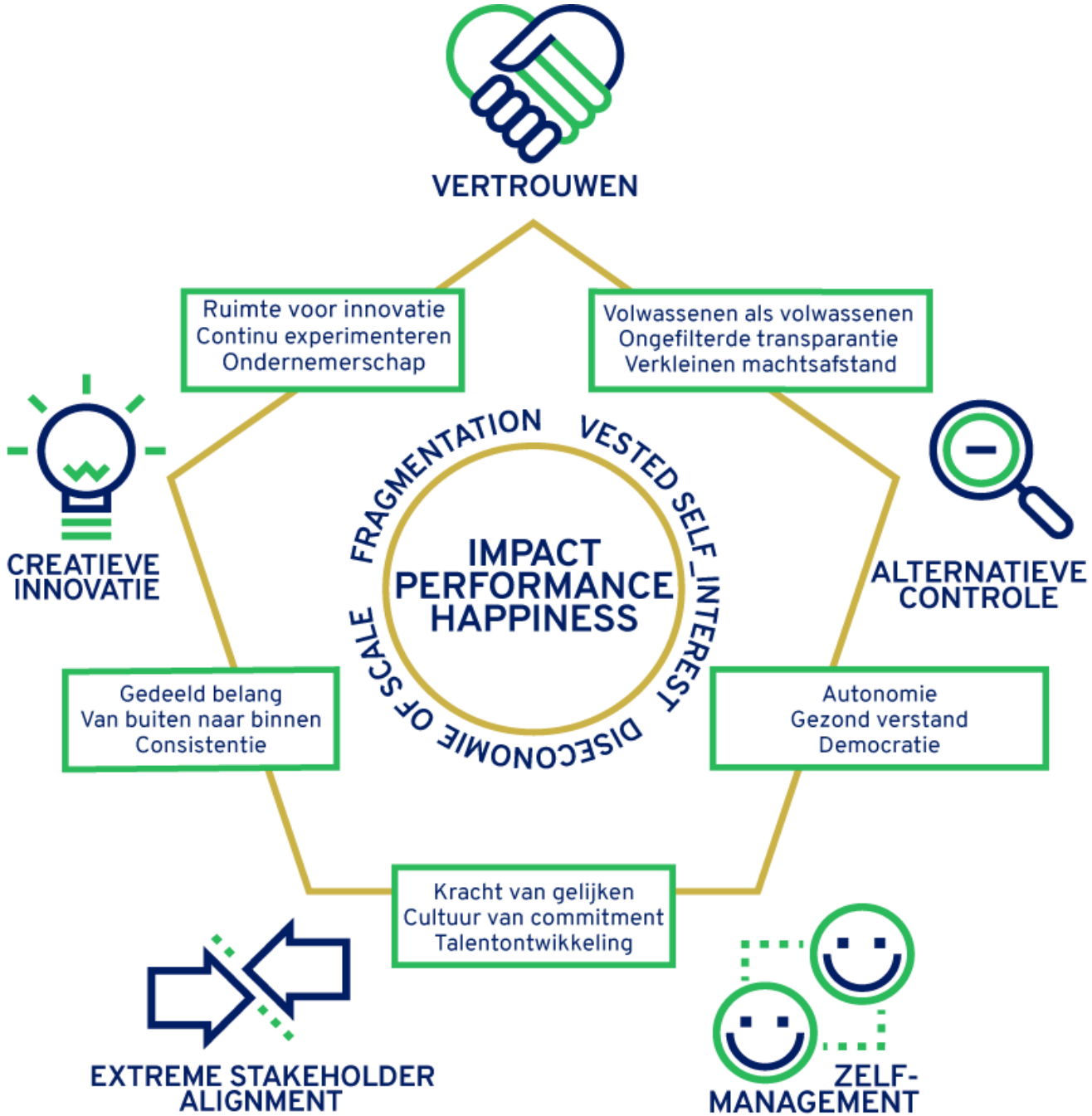
What can you do in your organization to increase the autonomy of the employees?


Adults as Adults
Unfiltered Transparency
Reducing Power Distance
ALIGNED SELF-INTEREST
ACT
MANCE
NESS
ALTERNATIVE
CONTROLS
Autonomy
Shared Control
Busting Bureaucracy
Peer Power
Culture of Commitment
Talent Development
EXTREME
STAKEHOLDER ALIGNMENT
SELF
MANAGEMENT

How could you increase the involvement of the outside world in the organization?


TRUST
Creative Space
Continuous Experimentation
Entrepreneurship
Adults as Adults
Unfiltered Transparency
Reducing Power Distance
CREATIVE INNOVATION
ALTERNATIVE CONTROLS
COMMON SENSE
ALIGNED SELF-INTEREST
DEMOCRACY
IMPACT
PERFORMANCE
HAPPINESS
Outside-In Perspective
Finding Common Ground
Assure Consistency
Autonomy
Shared Control
Busting Bureaucracy
Peer Power
Culture of Commitment
Talent Development
EXTREME STAKEHOLDER ALIGNMENT
SELF MANAGEMENT


How would you handle things if it was your own company?
And if it's different then you're doing now ..
Why?


VERTROUWEN
Ruimte voor innovatie
Continu experimenteren
Ondernemerschap
Volwassenen als volwassenen
Ongefilterde transparantie
Verkleinen machtsafstand
CREATIEVE INNOVATIE
ALTERNATIEVE CONTROLE
FRAGMENTATION
VESTED SELF_INTEREST
DISECONOMIE OF SCALE
IMPACT
PERFORMANCE
HAPPINESS
Gedeeld belang
Van buiten naar binnen
Consistentie
Autonomie
Gezond verstand
Democratie
Kracht van gelijken
Cultuur van commitment
Talentontwikkeling
EXTREME STAKEHOLDER ALIGNMENT
ZELF-MANAGEMENT

Steps that you will encounter

A leader who believes in this transformation and supports it

Focus on what you intend and be concrete and consistent in what you expect

Train staff to understand all important types of information

Reflect more often .. Suppose this would be my family. How would I do it?

Facilitate a movement in which the primary process and support services are on the move simultaneously

Stop keeping information secret as much as possible and be open

Expect **resistance** from management

What to gain?

Employee

1. Job satisfaction – less sickleave or efflux
2. Autonomy
3. Less bureaucracy

Organization

1. Attractive employership
2. Long term financial benefits, more financial space and time for those who are giving care
3. Better labour market position; aborting rigidity increases opportunities for a broader scope of possible employees

What to gain?

Employee

1. Job sat
   efflux
2. Autonon
3. Less burea

efits, more

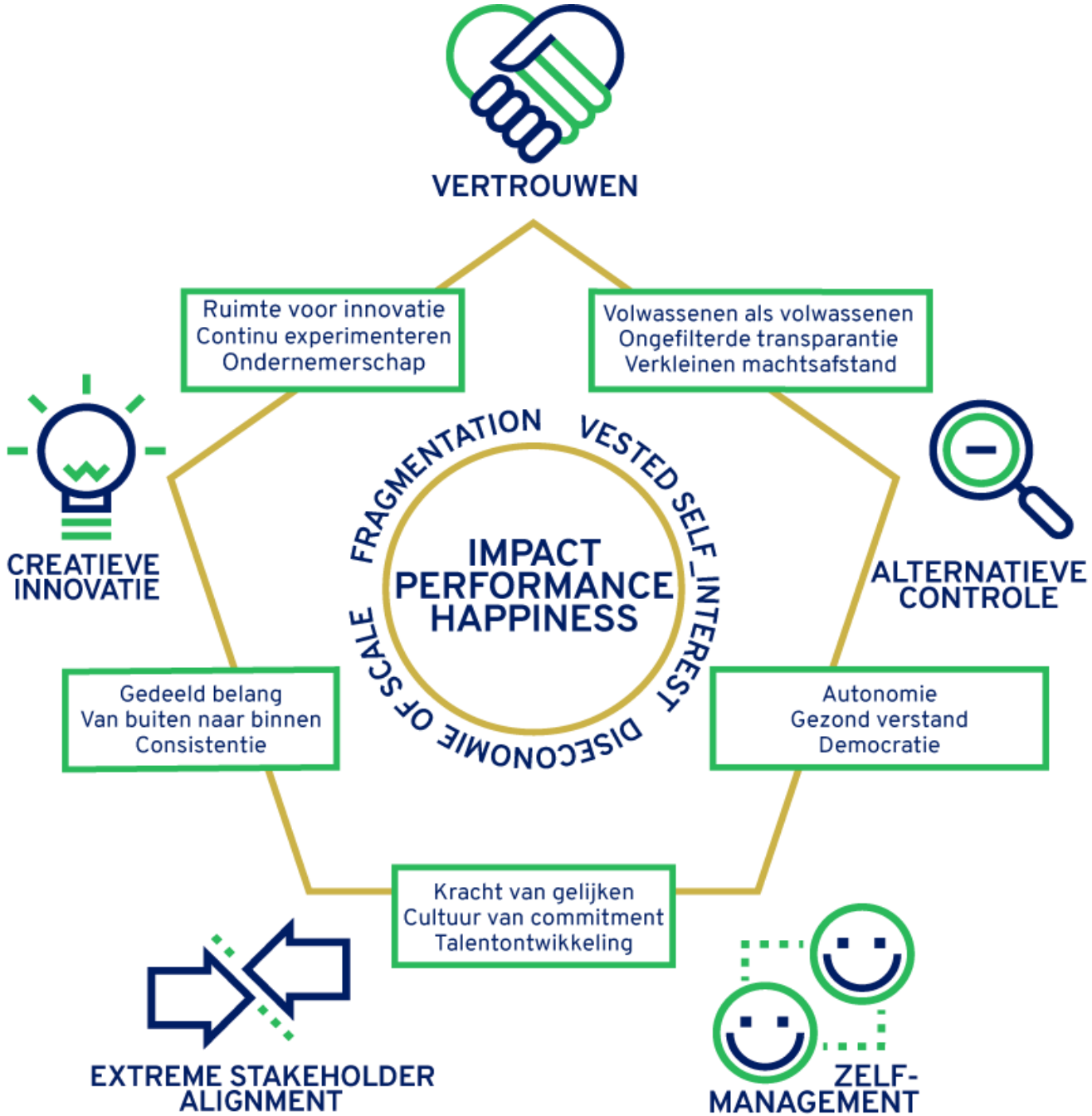
e for those who

rket position;

ity increases

ities for a broader scope of

sible employees


VERTROUWEN
Ruimte voor innovatie
Continu experimenteren
Ondernemerschap
Volwassenen als volwassenen
Ongefilterde transparantie
Verkleinen machtsafstand
CREATIEVE INNOVATIE
ALTERNATIEVE CONTROLE
FRAGMENTATION
VESTED SELF_INTEREST
DISECONOMIE OF SCALE
IMPACT
PERFORMANCE
HAPPINESS
Gedeeld belang
Van buiten naar binnen
Consistentie
Autonomie
Gezond verstand
Democratie
Kracht van gelijken
Cultuur van commitment
Talentontwikkeling
EXTREME STAKEHOLDER ALIGNMENT
ZELF-MANAGEMENT

Progressional People

Minimal rules,
maximum work pleasure

Semco Style Healthcare

De kracht van gezond verstand, vertrouwen en verantwoordelijkheid in de zorg

Joris Kuppens

Semco Style Healthcare

De kracht van gezond verstand, vertrouwen en verantwoordelijkheid in de zorg

Joris Kuppens

Semco Style Healthcare

De kracht van gezond verstand, vertrouwen en verantwoordelijkheid in de zorg

Hoe kun je passie, vakmanschap en plezier van medewerkers vergroten? Dit is niet alleen de ambitie van ons als Progressional People, maar is de basis van de filosofie van topondernemer en changemaker Ricardo Semler. Het nieuwe initiatief 'Semco Style Healthcare' – een samenwerking tussen Semco Style Institute en Progressional People – vertaalt het gedachtegoed van Ricardo Semler naar een aanpak voor de gezondheidszorg.

ZOEKTOCHT NAAR EEN ANDERE MANIER VAN ORGANISEREN

De zorg is haar essentie opnieuw aan het definiëren. Gravend onder regels, richtlijnen, kwaliteitseisen en verantwoordingen, is de zorg op zoek naar de bedoeling. Waarom organiseren we zorg? Voor wie ook alweer? En hoe denken we – gewoon met ons gezonde verstand, van mens tot mens – dat dat het beste kan? Er bestaat in de zorg behoefte aan een nieuw systeem, waarin (professionele) vrijheid, vertrouwen, cliëntgerichtheid en betekenisgeving centraal staan. De roep om het anders organiseren is groot en er wordt volop geëxperimenteerd en geïnnoveerd.[1]

Zo is zelfsturing in de zorg erg populair vanuit het idee dat de cliënt makkelijker als uitgangspunt kan worden genomen

1 FWG Trendrapport 2015

wanneer medewerkers meer vrijheid hebben om zorg op maat te leveren. Daarnaast kunnen medewerkers sneller inspelen op een zorgvraag wanneer zij meer beslissingsbevoegdheid hebben en er minder sprake is van hiërarchie en bureaucratie.[2] Ook zien we financieringsvormen ontstaan die pogen meer recht te doen aan het gemeenschappelijke doel en samenwerking stimuleren (zoals shared savings) en waarbij de toegevoegde waarde voor de cliënt het uitgangspunt is (zoals Value Based Healthcare).

Er bestaat in de zorg behoefte aan andere manieren van organiseren, waarin vrijheid, vertrouwen, cliëntgerichtheid en betekenisgeving centraal staan

Jan Helmond, directeur FWG Progressional People, en Ricardo Semler bij de oprichting van Semco Style Healthcare.

2 HR Trendmonitor Zorg 2016

Vanuit hetzelfde ideaal van cliëntgerichtheid, vertrouwen en betekenisgeving, groeit de aandacht voor het gedachtegoed van Ricardo Semler: een succesvol ondernemer die pleit voor het schrappen van overbodige regels en het terugbrengen van het vakmanschap en de verantwoordelijkheid naar de medewerker. Wat houdt Semco Style in en welke kansen en toepassingen ziet Progressional People voor dit gedachtegoed in de zorg?

WAT IS SEMCO STYLE?

Semco Style zag het licht in 1980, toen de 21-jarige Ricardo Semler de Semco Group, fabrikant van industriële mixers en pompen, van zijn vader overnam. Op zijn eerste werkdag ontsloeg hij 60 procent van alle topmanagers. Daarop bleef hij het bedrijf democratiseren en zette hij de bedrijfshiërarchie op zijn kop door zoveel mogelijk beslissingsbevoegdheid aan het personeel over te dragen. In twintig jaar tijd breidde hij het personeelsbestand uit van 90 naar 3.000 werknemers en zorgde hij voor een groei van de jaaromzet van 4 miljoen dollar tot 212 miljoen dollar, bij een personeelsverloop van slechts 2 procent. Een succesvolle manier van anders organiseren dus.

Semco Style is geen vaststaande methode, maar een gedachtegoed met een aantal uitgangspunten en handvatten.

In de loop der jaren heeft Semler zijn managementaanpak verfijnd en versterkt met een theoretische basis. Dit heeft geresulteerd in de ‘Semco Style’-organisatiemethodiek.

Semco Style is gebaseerd op de volgende vijf sleutelprincipes:

1. **Vertrouwen**
   Het absolute fundament van Semco Style. Vertrouwen dat mensen de beslissingen zullen nemen die het beste zijn voor zowel henzelf als de organisatie, mits je hen daartoe in staat stelt. Daarvoor is het cruciaal om eigenbelang bespreekbaar te maken, om transparant te zijn met informatie en om op een toegankelijke manier te besturen.

   Reflectievragen
   - In hoeverre worden de mensen binnen uw organisatie benaderd als volwassenen die thuis ook serieuze beslissingen nemen?
   - Wanneer kreeg u ultiem vertrouwen van iemand? Wat deed dit met u?
   - En kunt u dat ook een ander cadeau doen?

2. **Reductie van controle**
   Veel informatiesystemen hebben kwaliteit of veiligheid als doel. In de praktijk wordt er vaak erg veel vastgelegd met schijnzekerheid als gevolg. In Semco Style wordt alleen de kerninformatie bijgehouden die het primaire proces ondersteunt. Mensen bepalen zelf hoe, waar en wanneer ze werken om tot het gewenste resultaat te komen. Kortom: van regels naar mensen en gezond verstand.

Reflectievragen
- Controleren en vernieuwen/experimenteren gaan zelden hand in hand. Waarop ligt de nadruk binnen uw organisatie?
- Wat voert in uw organisatie de boventoon; de regels uitvoeren – of – handelen in de geest van de regel?

3. **Zelfmanagement**
   Wie vrijheid krijgt, moet zelf kaders kunnen scheppen. Met Semco Style leren medewerkers en teams zelf de ‘randen van het zwembad’ te bepalen. Medewerkers leren talent te (h)erkennen en deze talenten optimaal tot hun recht te laten komen. Hierbij is het geen vanzelfsprekendheid dat managers overbodig zijn. Sturing en leiding zijn van belang om zelfmanagement te laten ontstaan.

   Reflectievragen
   - Welke rol hebben managers en leidinggevenden binnen uw organisatie? Stimuleren of remmen zij zelfmanagement bij medewerkers?
   - Voor diegene die kinderen opvoedt: laat u ze wel eens een fout maken omdat u weet dat ze er op langere termijn beter van worden? In welke mate wordt dit principe intern gestimuleerd?

4. **Extreme stakeholder-verbinding**
   Voorkom dat de organisatie te sterk intern gericht is. Dit kan leiden tot silovorming en navelstaren. Als medewerkers worden opgezogen door het systeem, is het soms moeilijk in verbinding te blijven met hun passie voor het vak. De meeste zorgmedewerkers ervaren werkplezier voornamelijk in het

contact met de cliënt en het gedeelde belang. Zorg dat de organisatie nauw verbonden blijft met de buitenwereld, zoals met cliënten en hun familie en andere organisaties. Vind uit welke dromen, doelen en belangen de verschillende stakeholders met elkaar delen.

Reflectievraag

- In hoeverre worden partijen van buiten de organisatie betrokken bij veranderingen binnen de organisatie?
- Heeft u wel eens een sessie met uw klanten om te luisteren en samen te zoeken naar de verbinding en gezamenlijke belangen?

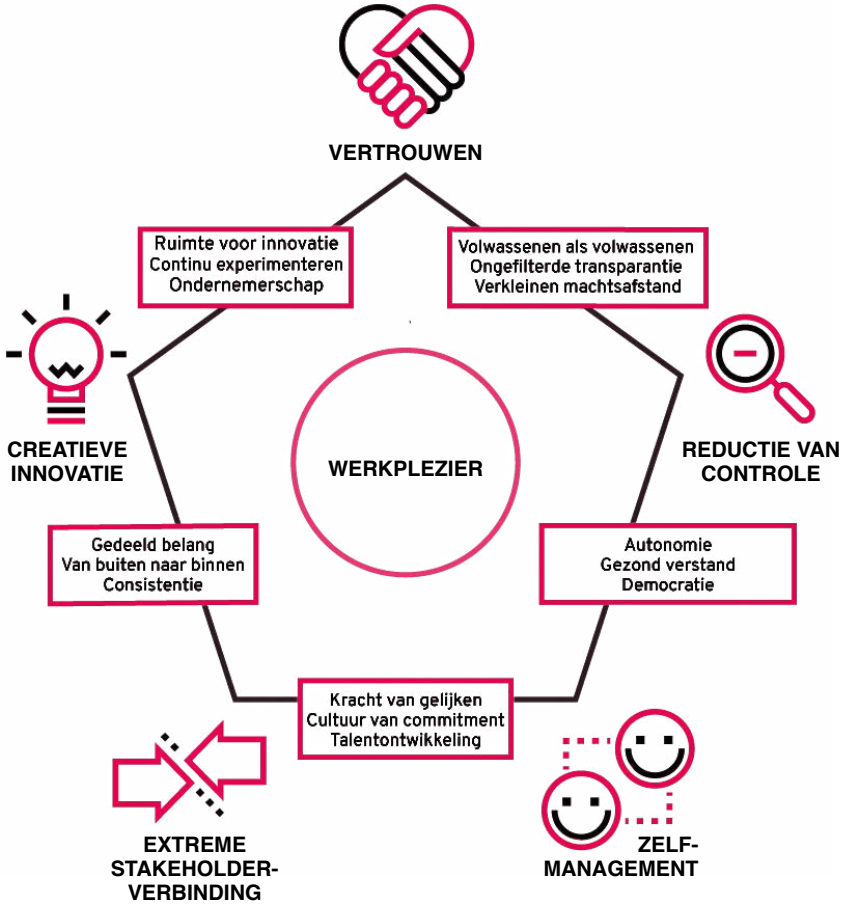
5. Creatieve innovatie

Creëer een cultuur van voortdurende verbetering. Dit draait deels om een frisse blik op het dagelijkse werk. Geef ruimte en vertrouwen om eens buiten de gebaande paden te treden en iets nieuws uit te proberen. Als er voldoende scharrelruimte is, kan ondernemerschap ontstaan, gevoed door het gedeelde belang van professional en cliënt. Nog belangrijker is het om verbeterenergie vast te houden en te verankeren in de bedrijfscultuur. Faciliteer in ondernemerschap en regelmatig contact met de buitenwereld.

Reflectievraag

- In hoeverre nodigt de huidige cultuur van uw organisatie medewerkers uit om met nieuwe ideeën te komen? Hoe vaak komen medewerkers met nieuwe ideeën?
- Hoe zou u de zaken aanpakken als het uw eigen organisatie zou zijn? En als dat anders is: waarom?

Hieronder wordt het Semco gedachtegoed grafisch weergegeven. In deze afbeelding vindt u de vijf sleutelprincipes en vijftien pilaren: de pilaren vormen de ingang om met de sleutelprincipes aan de slag te gaan.



Semco Style is geen vaststaande methode, maar een gedachtegoed met een aantal uitgangspunten en handvatten. Het is van belang het gedachtegoed niet te volgen maar eigen te maken: ontwikkeling is alleen duurzaam wanneer deze aansluit bij de eigen stijl en als de motivatie hiervoor intrinsiek is. Semco Style is het resultaat van vallen en opstaan, van een paar stappen vooruit doen en een paar stappen terug. Het is bedoeld om voor onbepaalde tijd werk in uitvoering te blijven.[3]

Ricardo Semler reageert op de mythes over Semco Stijl.

Het gedachtegoed van Ricardo Semler is (soms radicaal) anders dan de meeste mensen en organisaties gewend zijn en roept daarom niet zelden kritische vragen en weerstand op. Hieronder gaat Ricardo Semler in op tien overtuigingen die hij als de belangrijkste mythes over democratisch management beschouwt.

Mythe 1: Het is utopisch en naïef

Semler: *"Democratisch management lijkt nu misschien een utopie, maar we moeten niet vergeten dat er een tijd was waarin hetzelfde idee bestond over democratie. In werkelijkheid is autocratie een enorme verspilling van potentieel. Als je medewerkers een bepaalde mate van vrijheid biedt – de vrijheid om zelfstandig te bepalen hoe, waar en wanneer ze werken –, zullen zij meer productiviteit aan de dag leggen dan in organisaties waarin mensen in het gareel worden gehouden, ook al lijken werkgevers in dat laatste geval over meer controle te beschikken. Democratisch management lijkt nu misschien een utopie, maar kan met een andere aanpak zeker werkelijkheid worden."*

Mythe 2: Het werkt anarchie in de hand

Semler: "*Het idee dat we precies weten wat er allemaal gaande is, biedt ons slechts de schijn van controle. Pogingen om alles onder controle te houden verzanden al snel in contraproductief micromanagement waarbij op alle slakken zout wordt gelegd. Het is kortzichtig om te denken dat zelfsturing een anarchistisch karakter heeft en dat mensen zullen doen wat ze maar willen in plaats van datgene wat je met hen hebt afgesproken. Wanneer mensen als volwassenen worden behandeld, zullen ze aangeven wat ze van plan zijn en voeren ze die plannen vervolgens uit. Ze gaan georganiseerder te werk dan je in eerste instantie misschien zou denken.*"

Mythe 3: Het is geen schaalbare aanpak

Semler: *"Democratisch management werkt even goed voor grote multinationals als voor kleine organisaties. Alle vormen van samenwerking zijn gebaseerd op kleine groepen met een gezamenlijk doel die interactie hebben met andere kleine groepen. Hierbij is sprake van tijdelijk overlappende doelstellingen. Deze kleine groepen – van acht tot twaalf mensen – werken volgens dezelfde principes van vrijheid, transparantie en zelfmanagement.*

3 https://semcostyle.org

In feite maakt het niet uit hoeveel van deze groepen er binnen je organisatie actief zijn. Bij Semco zijn duizenden teams actief, en dat werkt net zo goed als toen we maar vijftig medewerkers in dienst hadden."

Mythe 4: Het is ouderwets

Semler: *"De wereld is ingrijpend veranderd. Dat geldt echter niet voor de manier waarop mensen samenwerken en de problemen die met samenwerking gepaard gaan. Door mensen de vrijheid te bieden om zichzelf uit te drukken op de manier die het beste bij hen past en hen zelf te laten bepalen hoe zij werken en wanneer zij resultaten afleveren, geef je hen eigenaarschap over hun handelen. Samenwerken op basis van eigen verantwoordelijkheid is allerminst ouderwets."*

Mythe 5: Het is niet duurzaam

Semler: *"Soms geven mensen aan dat democratisch management hen geen houdbare oplossing lijkt. Men moet echter niet vergeten dat we ons hier al meer dan 30 jaar mee bezighouden. Het lijkt dus overbodig om vraagtekens te stellen bij de lange-termijnhoudbaarheid van deze aanpak. Een systeem dat zichzelf voortdurend vernieuwt en ruimte biedt voor aanpassingen is juist zeer duurzaam. Doordat mensen zich persoonlijk kunnen ontwikkelen, zal de organisatie met haar tijd mee kunnen gaan in plaats van vast te houden aan starre principes en zich van de buitenwereld af te sluiten."*

Mythe 6: Het is te duur

Semler: *"Als je medewerkers mede verantwoordelijk maakt om als afdeling en organisatie financieel gezond te draaien, kunnen ze heel goed zelf beslissen over producten en diensten die moeten worden ingekocht. Als medewerkers aan mij vragen wat ze mogen uitgeven, zeg ik dat ze hun gezonde verstand moeten gebruiken en met het geld moeten omgaan zoals ze er thuis mee omgaan. Je merkt dan dat ze inkopen doen in het belang van de organisatie en geen cent meer uitgeven dan nodig is."*

Mythe 7: Het kost teveel tijd

Semler: *"Democratisch management sluit heel goed aan bij methoden als lean en agile omdat er voor democratisch management geen regels of richtlijnen nodig zijn. Wanneer de organisatiecultuur mensen aanmoedigt om de dingen te doen waarin zij geloven, de samenwerking bevordert en een gemeenschappelijk doel voor ogen stelt, ontsluit je het volledige potentieel van je medewerkers hetgeen juist tijd bespaart."*

Mythe 8: Het is te riskant

Semler: *"Als je medewerkers uitlegt welke beperkingen er gelden met het oog op de bedrijfsethiek en wetgeving, zijn ze prima in staat om binnen dat kader te werken, net zoals ze in staat zijn om met alledaagse beperkingen om te gaan. Vertrouw op het beoordelingsvermogen van je werknemers en hun gevoel van verantwoordelijkheid."*

Mythe 9: Het werkt alleen als je alles verandert

Semler: *"Er is sprake van een hardnekkige mythe dat het invoeren van democratisch management een kwestie van alles of niets is. In werkelijkheid zijn er tal van aspecten die je geheel op eigen tempo kunt aanpassen. Begin door medewerkers binnen een bepaald gebied de vrije teugel te geven en hanteer een evaluatiecyclus van zes maanden. Gebruik de bevindingen om te bepalen wat voor jouw organisatie werkt. Als je tevreden bent met de resultaten, bied je medewerkers ook op andere terreinen meer vrijheid. Op deze manier hoeft je organisatie niet volledig op de schop."*

Mythe 10: Het neemt te veel tijd in beslag

Semler: *"In de hectiek van alledag gaan mensen vaak voor snelle resultaten. De snelle oplossing lijkt de meest aantrekkelijke. Maar je moet de adrenalinestoot die je van snelle beslissingen krijgt niet verwarren met kordaat optreden. Neem de tijd om je opties op een rijtje te zetten in plaats van blind te handelen. Beslissingen die op de lange termijn in tijdbesparingen resulteren, zijn beter dan tijdelijke stoplappen. Zorg voor een goed evenwicht tussen strategie en snelheid."*

Semco als mogelijk antwoord in de zorg

De groeiende populariteit van het gedachtegoed van Ricardo Semler in de zorg is niet vreemd: ook – of misschien wel juist – in de zorg speelt de vraag hoe je autonomie en vakmanschap van medewerkers kunt vergroten. Zo is autonomie één van de acht pijlers van het programma Excellente zorg van V&VN.[4] Ook organisaties met predicaten als Planetree, Magnet Hospitals, Excellente Zorg en Topcare benadrukken dat je als medewerker kunt rekenen op ruimte voor eigen regie en vrijheid om vanuit je vakmanschap de zorg mensgericht vorm te geven.

Vrijheid en autonomie blijken belangrijke voorwaarden voor werkplezier van zorgmedewerkers. Zo blijkt uit een onderzoek van het NIVEL dat verpleegkundigen en verzorgenden in de thuiszorg die zelfstandig werken en zelf initiatieven kunnen nemen in hun werk meer bevlogen zijn en minder vaak overwegen de zorgsector te verlaten.[5] De dagelijkse praktijk is echter nog niet altijd volgens dit ideaal vormgegeven: zo ervaren zorgmedewerkers de enorme hoeveelheid verplichte administratie als gebrek aan vertrouwen en een aantasting van hun professionele autonomie.[6] Uit het Nationaal Welzijnsonderzoek Zorg van zorgdienstverlener VvAA blijkt dat – onder andere door de bureaucratie – de bezieling van zorgmedewerkers onder druk staat. Een op de vijf zorgmedewerkers denkt zelfs aan een andere baan.[7]

4 https://mgz.venvn.nl/artikelen/id/534008
5 https://www.nivel.nl/nieuws/autonome-zorgverlener-in-de-thuiszorg-overweegt-minder-snel-de-zorg-te-verlaten
6 https://www.nrc.nl/nieuws/2017/11/17/arts-is-40-procent-van-tijd-kwijt-aan-formulieren-14080419-a1581684
7 https://www.vvaa.nl/voor-leden/nieuws/bezieling-in-de-zorg-onder-druk

Eigen regie en autonomie zijn niet alleen belangrijk voor het werkplezier en bevlogenheid van de medewerker, maar komen ook de cliënt en de organisatie ten goede. Wanneer medewerkers autonomie ervaren kunnen ze makkelijker zorg op maat leveren, oftewel: doen wat op dat moment bij die cliënt nodig is. Ook kunnen ze sneller inspelen op een zorgvraag wanneer zij meer beslissingsbevoegdheid hebben en er minder sprake is van hiërarchie en bureaucratie.[8] In organisaties waar medewerkers meer eigen regie, verantwoordelijkheden en regelmogelijkheden krijgen, neemt de kwaliteit van zorg toe en verbetert de cliënttevredenheid.[9] Uit diverse onderzoeken blijkt dat er een positief verband is tussen de medewerkerstevredenheid en de

8 HR Trendmonitor Zorg 2016

9 Zelfsturende teams in de thuiszorg, Handleiding voor managers, projectleiders en bestuurders, In voor Zorg!, 2013

cliënttevredenheid.[10] Ook zijn gelukkige, bevlogen werknemers productiever, minder vaak ziek, kunnen ze beter omgaan met stress en hebben ze meer grip op hun werk.[11]

Wat vinden de medewerkers eigenlijk van de dienstverlening? Hoe zouden zij het inrichten?

Het loont dus de moeite om te investeren in het terugbrengen van vakmanschap, autonomie en verantwoordelijkheid naar de medewerker. Maar hoe pak je dat aan als bestuurder of leidinggevende in een zorgorganisatie? Semler stelt het scherp: benader verandering niet instrumenteel, maar verander je organisatie vanuit de mens. Wat vinden de medewerkers eigenlijk van de dienstverlening? Hoe zouden zij het inrichten? De methodiek van Semco Style kan organisaties helpen een menselijke, democratische organisatie te worden waarin vrijheid en autonomie belangrijke pijlers zijn.[12]

KRACHTEN BUNDELEN

De Semco Style sluit aan op de missie van Progressional People (een label van FWG): het ondersteunen van organisaties bij het anders organiseren op een manier die tegemoetkomt aan werkplezier, werken vanuit talent en ruimte voor de cliënt en de professional. Zo startte FWG Progressional People onlangs de beweging ‘werkplezier in de zorg’ met als doel het werkplezier en de autonomie van medewerkers in de zorg te vergroten.

10 Bernhardt et al., 2000; Harter et al., 2002; Koys, 2003; Tornow and Wiley, 1991; Wagenheim et al., 2007

11 Promotieonderzoek van Dr. W. van Rhenen, Chief Medical Officer van ArboNed

12 Skipr, Semco wordt actief in de Nederlandse zorgsector, 9 januari 2017

Semco Style Institute en Progressional People bundelen nu hun kennis en krachten en vertalen het gedachtegoed van Ricardo Semler naar de zorg. Onder de naam Semco Style Healthcare worden de pijlers van Ricardo Semler vertaald naar trainingen, masterclasses en implementatietrajecten, die organisaties helpen om gezonder, krachtiger en flexibeler te worden.[13]

WAT BIEDT SEMCO STYLE HEALTHCARE?

Inspiratie
Concreet: allereerst organiseert Semco Style Healthcare de inspiratiesessie '*Iedereen de baas in de zorg*' voor zorgorganisaties. Deze inspiratiesessie is een goed startpunt wanneer u kennis wilt maken met het gedachtegoed van Ricardo Semler.
Daarnaast organiseren we doorlopend *Semco Style-introductie-dagen*. Deze zijn incompany en het programma is op maat. Hierbij wordt ingegaan op de vraag waarom de Semco Style-aanpak waardevol is voor de gezondheidszorg en ervaart u door oefeningen welke stappen u kunt zetten om beweging te brengen in het team en in de organisatie.

Training
Als vervolg daarop kunt u doorstromen naar het vierdaagse Essentials Programma waarin u met een eigen casus aan de slag gaat. Na deze training heeft u alle handvatten om aan de slag te gaan met de implementatie van Semco in uw organisatie.

100 practices
Semco in Brazilië heeft al jaren lang ervaring met het werken volgens de principes van Ricardo Semler. Daar kunnen wij van leren. Zo hebben we nu ruim 100 practices uit de Semco gedestilleerd en concreet beschreven. Per practice geven we aan hoe complex de practice is en wanneer we deze wel/niet adviseren. Zo kunnen we voortbouwen op de ervaringen die er al zijn.

Daarnaast heeft Semco Style Healthcare een aantal methoden ontwikkeld waarbij de principes van Semco Style de basis vormen. Hieronder een greep uit onze methoden die een zorgorganisatie zou kunnen toepassen:

Semco Style Quickscan
Weten hoe Semco Style uw organisatie is? Doe dan nu de Semco Style Quickscan om te zien hoe u op de vijf Semco Style-principes scoort. Binnen een werkdag ontvangt u per mail een persoonlijk rapport met uw score en met aanbevelingen hoe u uw team of organisatie wendbaarder maakt en hoe u komt tot een betere klant- en medewerkerstevredenheid.

FIT® – Functioneringsgesprekken In Teamverband
Het voeren van functioneringsgesprekken in teamverband, volgens de methodiek die door Progressional People en Rudy Vandamme is vormgegeven, maakt het gesprek over het individueel functioneren onderdeel van het teamproces. Hierdoor ontstaat een klimaat van samen leren en ontwikkelen en een feedbackcultuur. Bovendien wint het team aan regie en controle op productiviteit en kwaliteit.

Wie is de Semco Mol?
Een interactief reallife spel waarin leden van teams van tijd tot tijd een geheime opdracht krijgen om de expeditie naar een

13 www.progressionalpeople.nl

Semco-manier van werken te dwarsbomen. Iemand die op ontwikkelingsgerichte wijze de conflicten bespreekbaar en productief maakt krijgt een punt, degene die de Mol ontmaskert uiteraard ook.

Teamjaarplan
Laat het team zelf het jaarplan schrijven op hoofdlijnen. Om dit proces te faciliteren maken we gebruik van technieken waarmee bestaande Semco-organisaties werken. Het samen vastleggen van doelen en speerpunten zorgt voor gezamenlijke focus, uitdaging en commitment. Het regelmatig monitoren van de plannen hoort daar ook bij.

Interesse, vragen of ideeën?

Heeft deze informatie en het aanbod van Semco Style Healthcare uw interesse gewekt? Of heeft u vragen of ideeën? Voor dit alles kunt u contact opnemen met Joris Kuppens via jkuppens@progressionalpeople.nl of 030-2669 416. Voor meer informatie kunt u ook altijd de website raadplegen: www.progressionalpeople.nl/semco

COLOFON
Copyright © 2017 Progressional People, Utrecht
Auteur: Joris Kuppens, adviseur Progressional People
en gecertificeerd Semco Style Consultant

Progressional People

Semco Style is an invitation to reconsider and *build organizations that make people look forward to coming to work every day.*

Semco style is 'a way of doing' that is unorthodox in a variety of ways.

- We believe in responsibility but not in pyramidal hierarchy.
- We think that strategic planning and vision are often barriers to success.
- We dispute the value of growth.
- We don't think a company's success can be measured in numbers only, since numbers ignore what the end user really thinks of the product and what the people who produce it really think of the company.
- For truly big decisions, everyone gets a vote.

Semco's ongoing transformation as an organization is a product of a very simple business philosophy: give people the freedom to do what they want, and over the long haul their successes will far outnumber their failures.

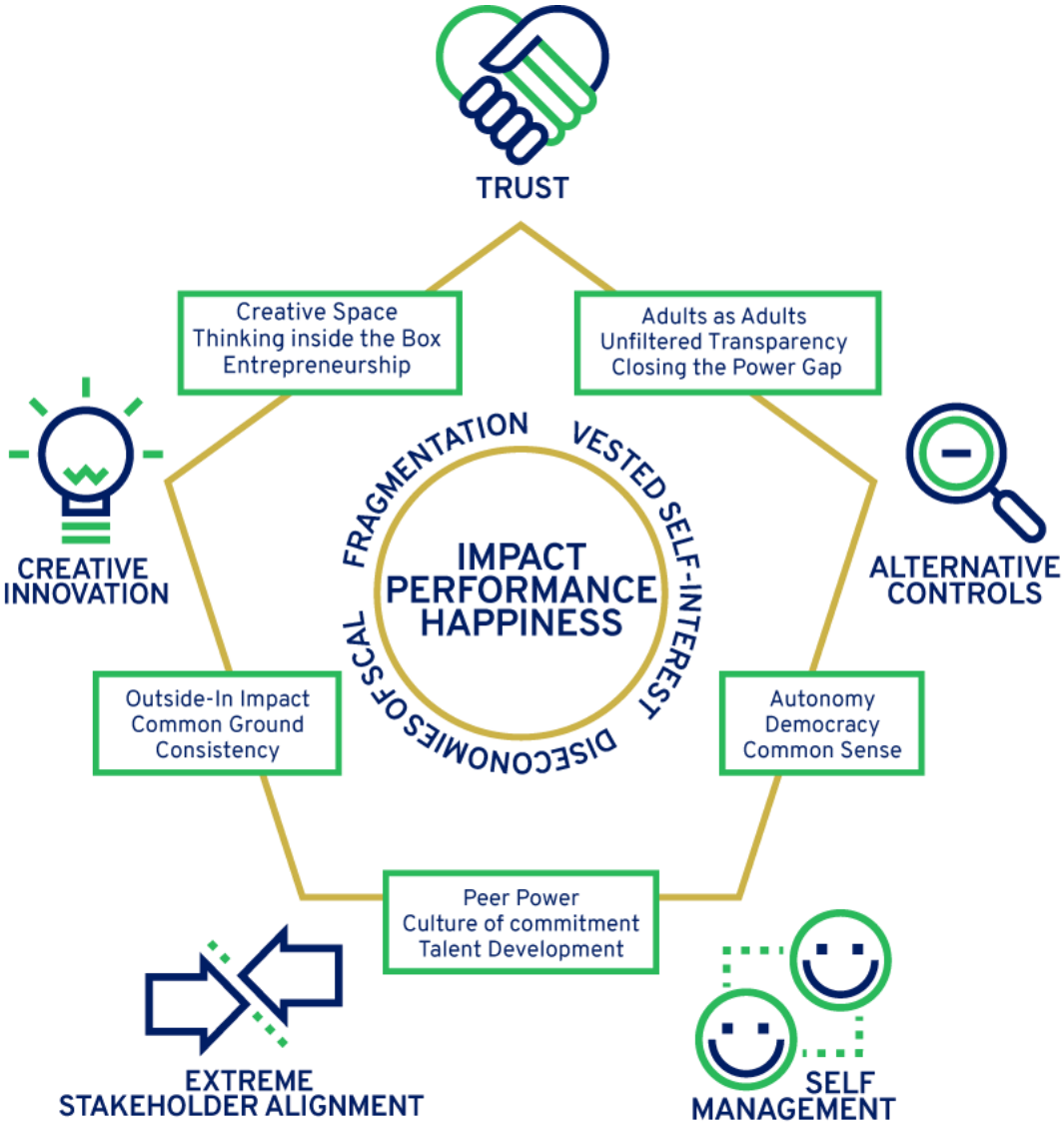
In particular, we believe in creating organizations that are able to transform itself continuously and organically - without formulating complicated mission statements and strategies, announcing a bunch of top-down directives, or bringing in an army of change-management consultants.

5 Pivotal Principles

Semco has five pivotal principles on which they base some 30 management programs and more than 100 powerful practices. These pivotal principles - trust, minimal control, self-sufficient teams, extreme stakeholder alignment, and creative innovation - go well beyond the notion of self-governance, and work in an intricate framework, with layers each dependent on the other. If you eliminated one, the others would be meaningless or at least (much) less meaningful.

Underneath these pivotal principles lay three very strong beliefs:

1. Vested Interest: there is an I in team. The more outspoken people are about their needs and beliefs, the better the reconcilement will be with the team's and company needs.
2. Diseconomies of Scale: if you want to align in an organic way, you must allow for diseconomies of scale, like learning costs.
3. Deliberate Fragmentation: if you want to be adaptable, you need to eliminate power-play in your organization on a continuous basis by fragmenting the formal power structure.



Trust gives people control of their work and comes with:

- Treating adults as adults
- Unfiltered transparency that offers clear insight into what's working and what isn't.
- Contemporary governance that invites a participative approach to decision-making.

Trust as a basic organizing principle opens the door to acquiring the ability to turn the combination of trust and business savvy into a powerful operating platform.

Alternative Controls make room for entrepreneurial exploration, and come with:

- Giving room to autonomy over task, time, team and technique, so that people can stay flexible and enjoy freedom with responsibility.
- Sensible habits rooted in common sense that replace compliance-oriented rulebooks.
- Democracy that goes beyond participatory hot air and catalyzes management by (o)mission.

Self-Management gives teams control to customize the company, and comes with:

- Peer power as a potent regulatory mechanism that enables team governance.
- Skin in the game that stimulates ownership.
- Talent development that instills self-governance.

Extreme Stakeholder Alignment makes strategic plans obsolete, and comes with:

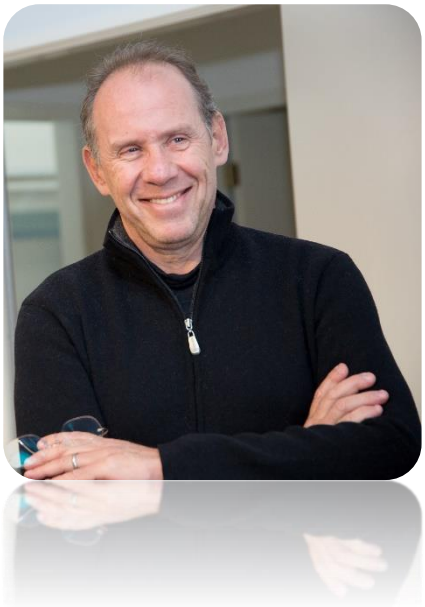
- An outside-in perspective on impact, that uncovers hidden synergy.
- Finding common ground and gain sharing that naturally establishes alignment across stakeholders.
- Consistency in action that promotes cross-boundary optimization and disciplined focus.

Creative Innovation mixes entrepreneurial intensity with operating excellence, and comes with:

- Thinking inside-the-box: initiate and keep a keen eye for continuous improvement.
- Creative Space: ramble into the future by installing forums of innovation and ad hoc democracy to provoke dynamic equilibrium.
- Entrepreneurship: a satellite approach to networking and partnering that thrives on blended and hybrid working practices.

All this may sound foreign to you, but Semco style proves that successful businesses do not have to fit into one tight little mold. You can build a great company without fixed plans. You can have an efficient organization without rules and controls. You can be unbuttoned and creative without sacrificing profit. You can lead without wielding power.

All it takes is faith in people. So, let's make work in awesome.



RetireVitally
CONFERENCE 2019

‘Creating critical conditions’

Wendy Koolhaas
ZorgpleinNoord

zorgpleinnoord

ZorgpleinNoord onderzoekt, adviseert en verbindt.

zorgpleinnoord

Improving sustainable employability toward vital retirement

- critical conditions -

Dr. Wendy Koolhaas, ZorgPleinNoord

ZorgpleinNoord onderzoekt, adviseert en verbindt.

Introduction

Dr. Wendy Koolhaas
- Sociologist
- Scientific researcher - sustainable employability
- Consultant sustainable employability ZorgpleinNoord

ZorgpleinNoord
- Northern part of the Netherlands (Groningen, Friesland, Drenthe)
- 270 affiliated organisations (65,000 FTEs), representing more than 85% of the care and about half of the welfare sector
- In charge of developing labor market developments

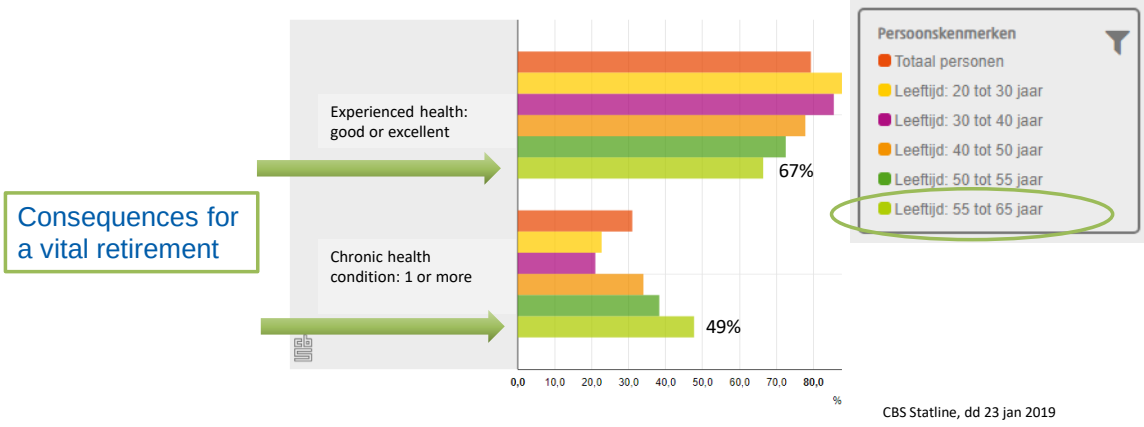
This presentation

- Health Dutch population
- Definition sustainable employability
- Needs towards vital retirement
- Intervention: the dialogue
- Critical conditions sustainable employability

Do you know….

- What is the percentage of the Dutch population between 55 and 65 years of age which reported a good or excellent health?
- Which percentage of this age group reports one or more chronic health condition?

Health Dutch population



Consequences for a vital retirement

CBS Statline, dd 23 jan 2019

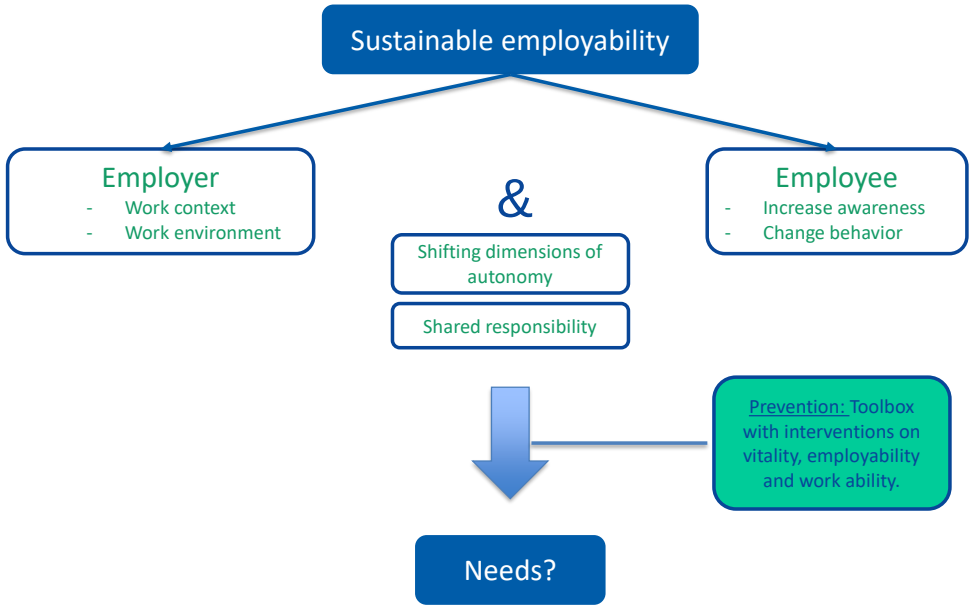
Sustainable employability

The situation in which workers throughout their working life have real opportunities and a set of capabilities – and the necessary conditions – that allows them to achieve valuable work functioning in current and future work with preservation of health and welfare.

This implies a work situation (task and context) that facilitates them, as well as the attitude and motivation to exploit these opportunities'

(Van de Klink e.a. 2011)

➔ Necessary to retire in good health



Needs to retire vitaly

- Cross-sectional in-depth survey study (nine companies)
  - Health care, education, government, industry
- Open-ended questions
- Workers aged 45 years and older (n=3009)
- Identifying experienced problems, barriers, facilitators, and needs of support
- Vitality and work ability

Experienced problems and needs

	Total group (N=3008)	Chronic health condition (N=1113)	Non-chronic health condition (N=1895)
Problems due to ageing	42%	56%	34%
Obstacles	25%	42%	16%
Retention factors	82%	82%	82%
Support needs	38%	51%	31%
Work ability (WAI; scale 7-49)	39.5 (good)	35.4 (moderate)	41.9 (good)
Vitality (SF-36;scale 0-100)	63.3 (SD 14.2)	57.2 (SD 15.0)	66.6 (SD 12.6)

Sig difference p<.001 workers with and without a chronic health condition

Most frequently reported needs

Problems due to ageing	
18%	Energy level
8%	Retrieval of memory
7%	Endurance of all muscles of the body (condition)

Retention factors	
17%	Relation with equals
9%	Forming relationships
8%	Job tasks

Obstacles	
17%	Sustaining attention
10%	Lifting and carrying objects
8%	Working schedules

Support needs	
12%	Working Hours
10%	Tasks reduction
7%	Time pressure

- No significant difference between workers with and without a chronic health condition
- Problems and obstacles were reported on physiological and psychological functions (body functions)
- Retention factors and needs to enhance sustainable working life were particularly reported on work-related environmental factors

Need for…

- Tailored approach
- Individual work related adjustments
- No differences between workers with and without chronic health condition
- Cooperation between supervisor and workers
- Fit with existing policy and available tools

Dialogue

Labour market

Worker

Supervisor

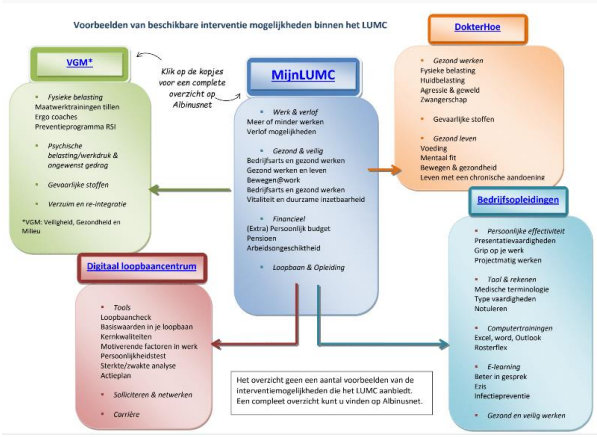
Organisation

Intervention based on…

- Changing workers awareness and behaviour;
- Improving supervisors' ability to support workers;
- Enhancing the use of HRM and Occupational Health tools

Rationale: problem-solving approach by which individuals identify effective or adaptive solutions for (problematic) solutions encountered in the course of everyday living

Overview excising tools within organisation



Intervention – level worker (1/2)

Four steps

Step 1. Inventory of bottlenecks, needs, career (challenges) and personal development opportunities

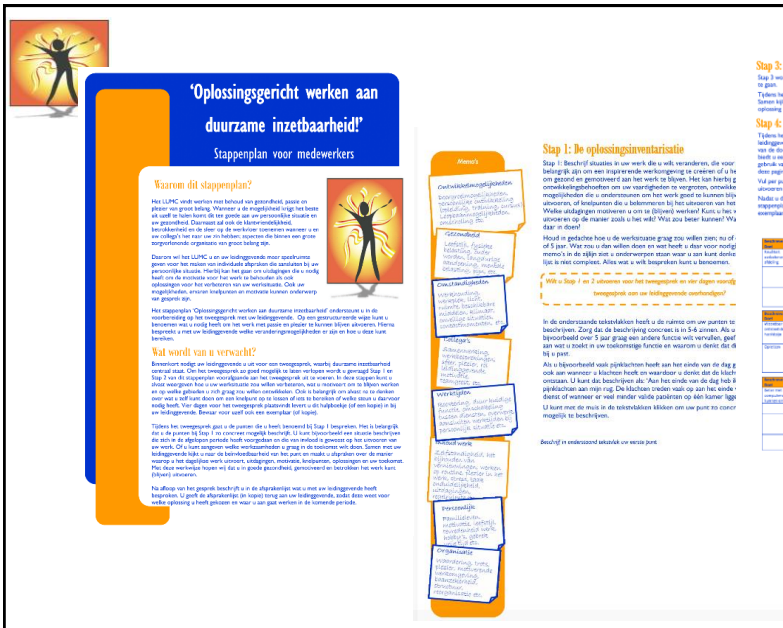
- Concrete situations, examples

Step 2. Determine degree of changeability

a) changing situation by themselves

b) mobilizing support of others

c) accepting the situation



Intervention – level worker (2/2)

Step 3: Dialogue between worker and supervisor

- Brainstorm to solutions
- To hold up a mirror
- Encouraging and creating opportunities (not providing direction!)

Step 4: Action plan next coming year

- actions, responsibilities, time-management

Incorporated into the policy (e.g. annual appraisal) within the organisation

Intervention – level supervisor

Training supervisors

Day 1: Knowledge about sustainable healthy working life (2 hours)

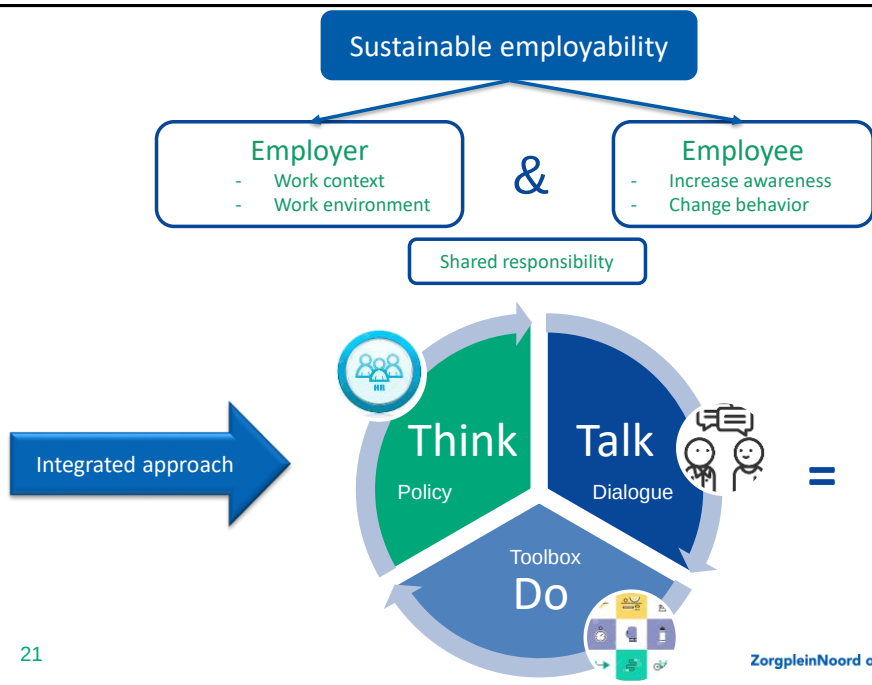
- Knowledge about problem solving techniques

Dealing with restrictions in time investment of the supervisors

Day 2: Role play practicing the problem solving approach, with actor (5 hours)

Impact of the intervention

- Beneficial effect on perceived work attitude, self-efficacy and skill discretion
- Workers were more prepared for the dialogue with the supervisor
- High satisfaction with regard to the content and relevance of the intervention
- Increasing awareness of the workers own responsibility for actions towards sustainable employability in about 50% of the workers
- The intervention has the strength of an integrated - tailored - approach



21

ZorgpleinNoord onderzoekt, adviseert en verbindt.

Further steps

- App
- Gamification
- HR tool policy
- ???

22

ZorgpleinNoord onderzoekt, adviseert en verbindt.

THANK YOU FOR YOUR ATTENTION

Wendy Koolhaas
w.Koolhaas@zorgpleinnoord.nl

ZorgpleinNoord onderzoekt, adviseert en verbindt.

RetireVitally
CONFERENCE 2019

‘Return-to-work programs Finnish style’

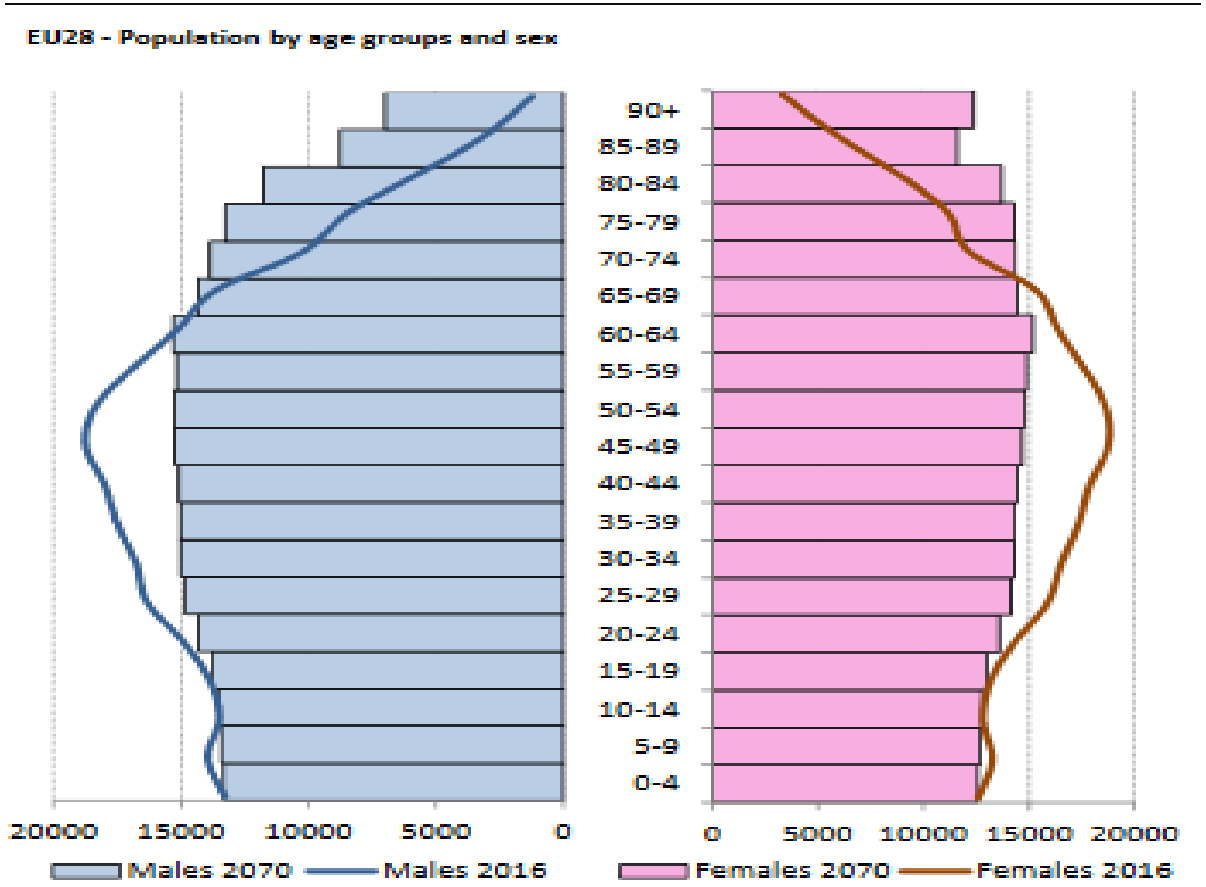
Seppo Kettunen
Ilmarinen

RETURN-TO-WORK PROGRAMS FINNISH STYLE

Seppo Kettunen
MD, adjunct chief physician

ILMARINEN PAREMPAA ELÄMÄÄ, OLE HYVÄ.

AGEING OF EUROPE EXERTS PRESSURE ON PENSION MODELS

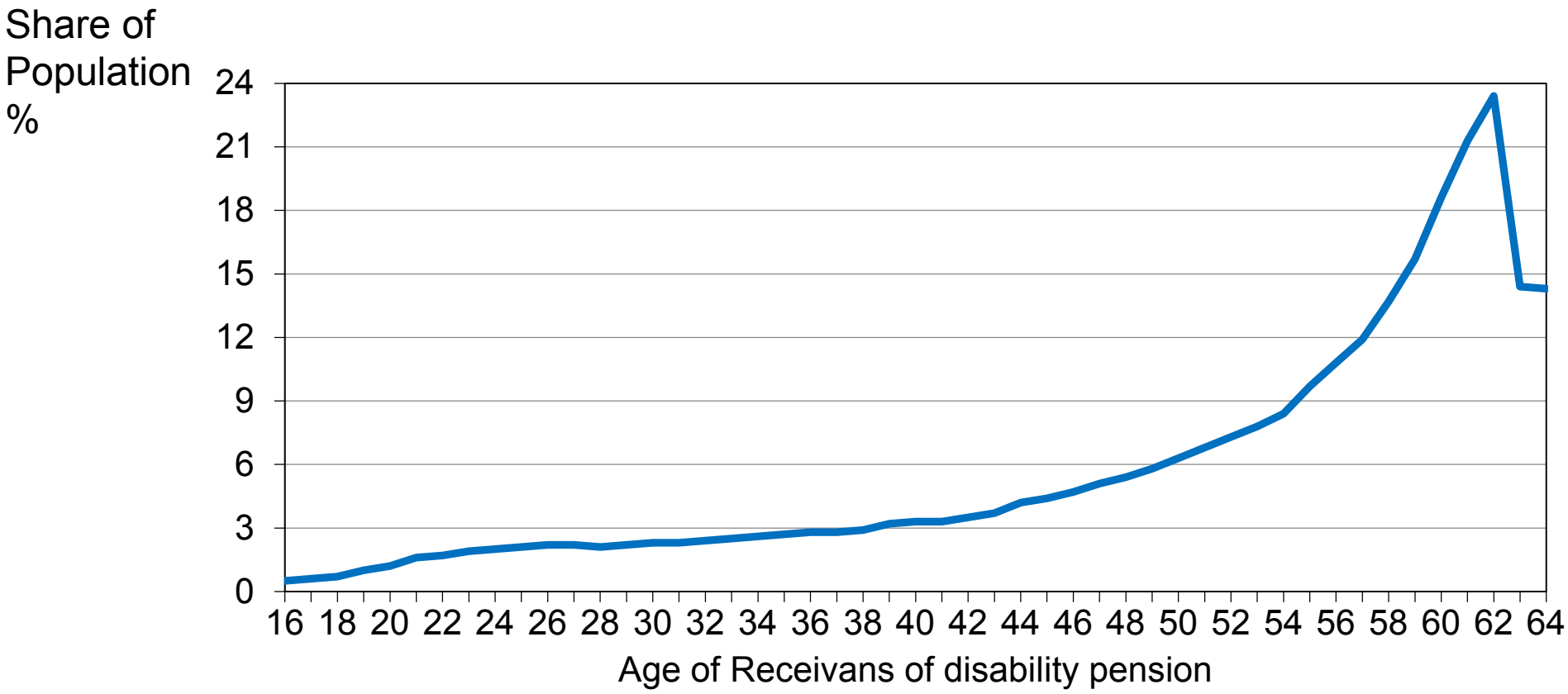


Ref: Ageing Report 2018

WE NEED LONGER WORKING CAREERS ALSO FROM “THE MIDDLE”

ILMARINEN

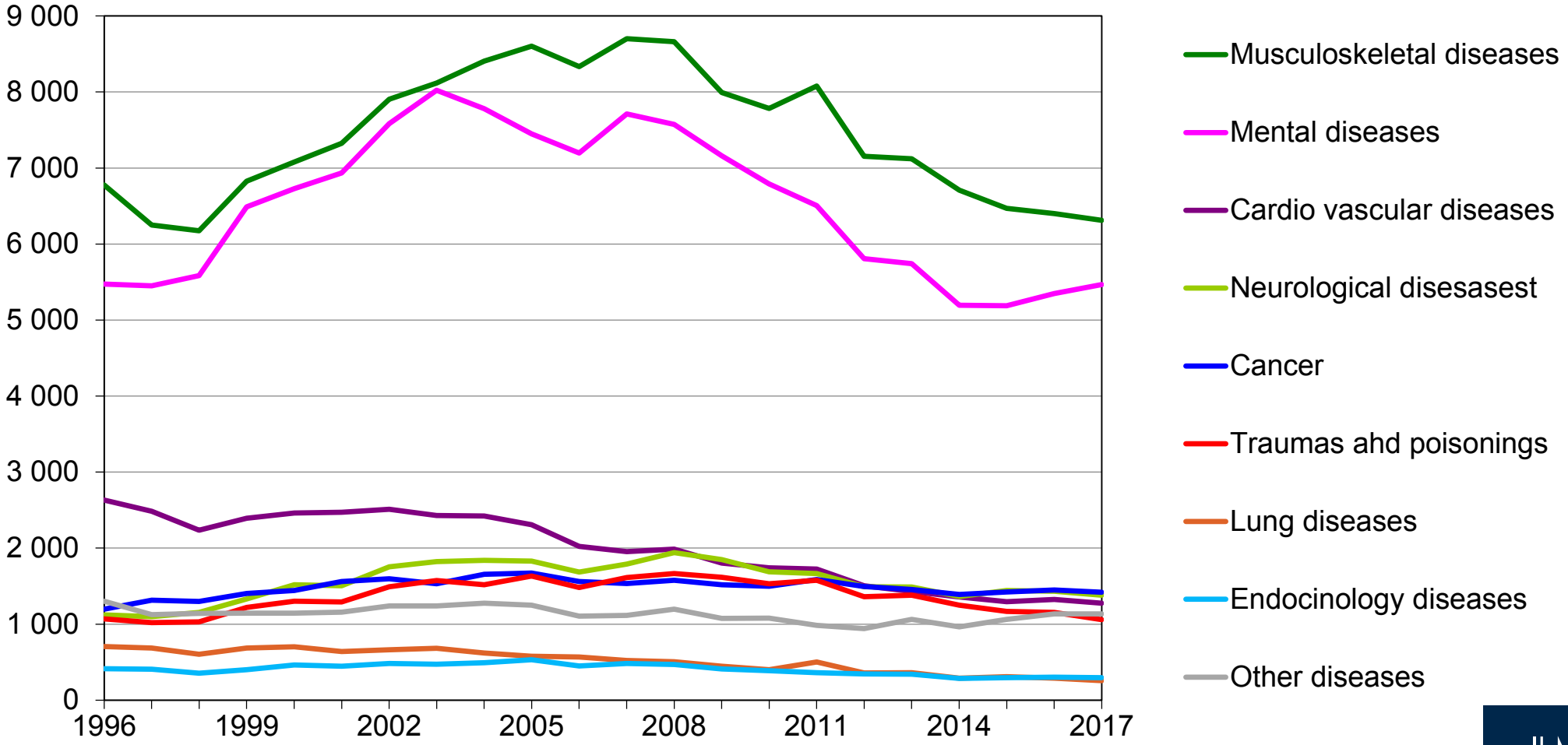
25 % WORKERS IN FINLAND RETIRE THROUGH DISABILITY EARLY-EXIT ROUTE



31.12.2017

ILMARINEN

NEW DISABILITY PENSIONS IN FINLAND DURING 1996-2017 BY DISEASE MAIN CATEGORY



ILMARINEN

HOW CAN WE WORK LONGER?

- Health care and medical treatments are better in the future
- Good health makes possible good functional capacity
- Prolonged physical and mental training return functional capacity
- Working capacity is related to demands of work
- We have to fit older workers functional capacity to suitable work

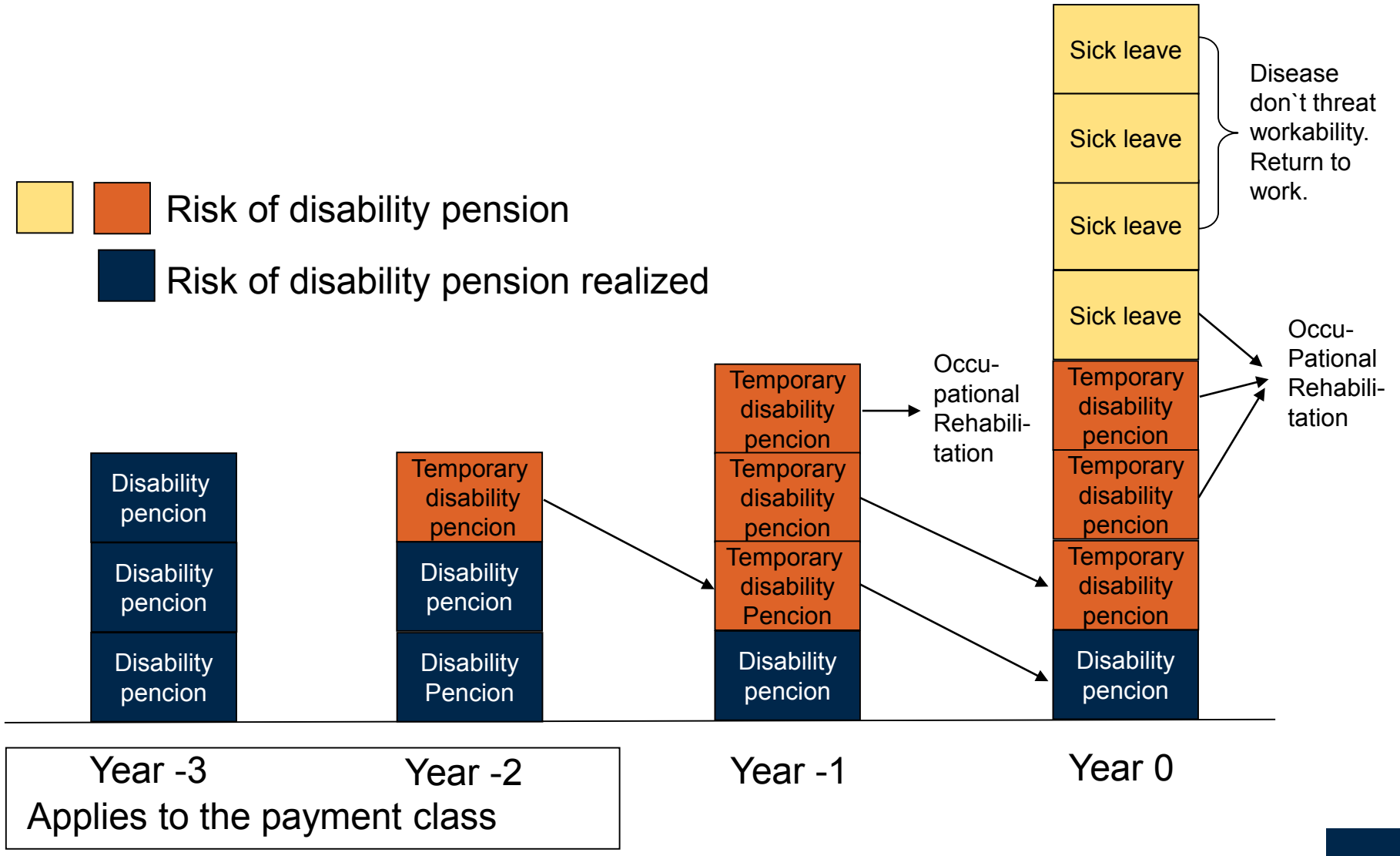
ILMARINEN

OLDER WORKERS WILL WORK IF THEY HAVE...

- Good health and functional capacity
- Proper work
- Know-how
- Motivation
- Social relationships
- Human resources policy
- Have respect

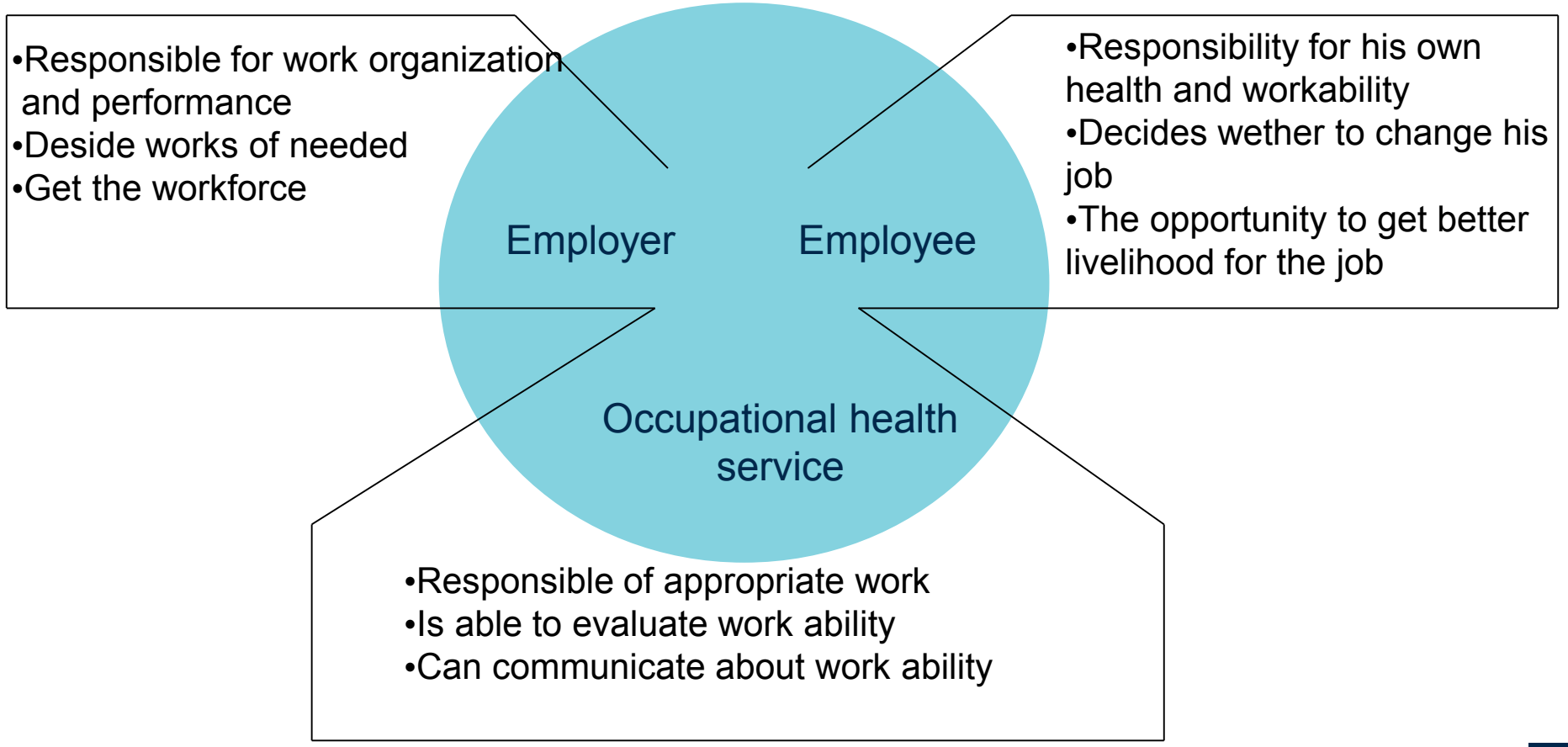
ILMARINEN

SHORT TERM DISABILITY LEADS TO PERMANENT DISABILITY PENSION



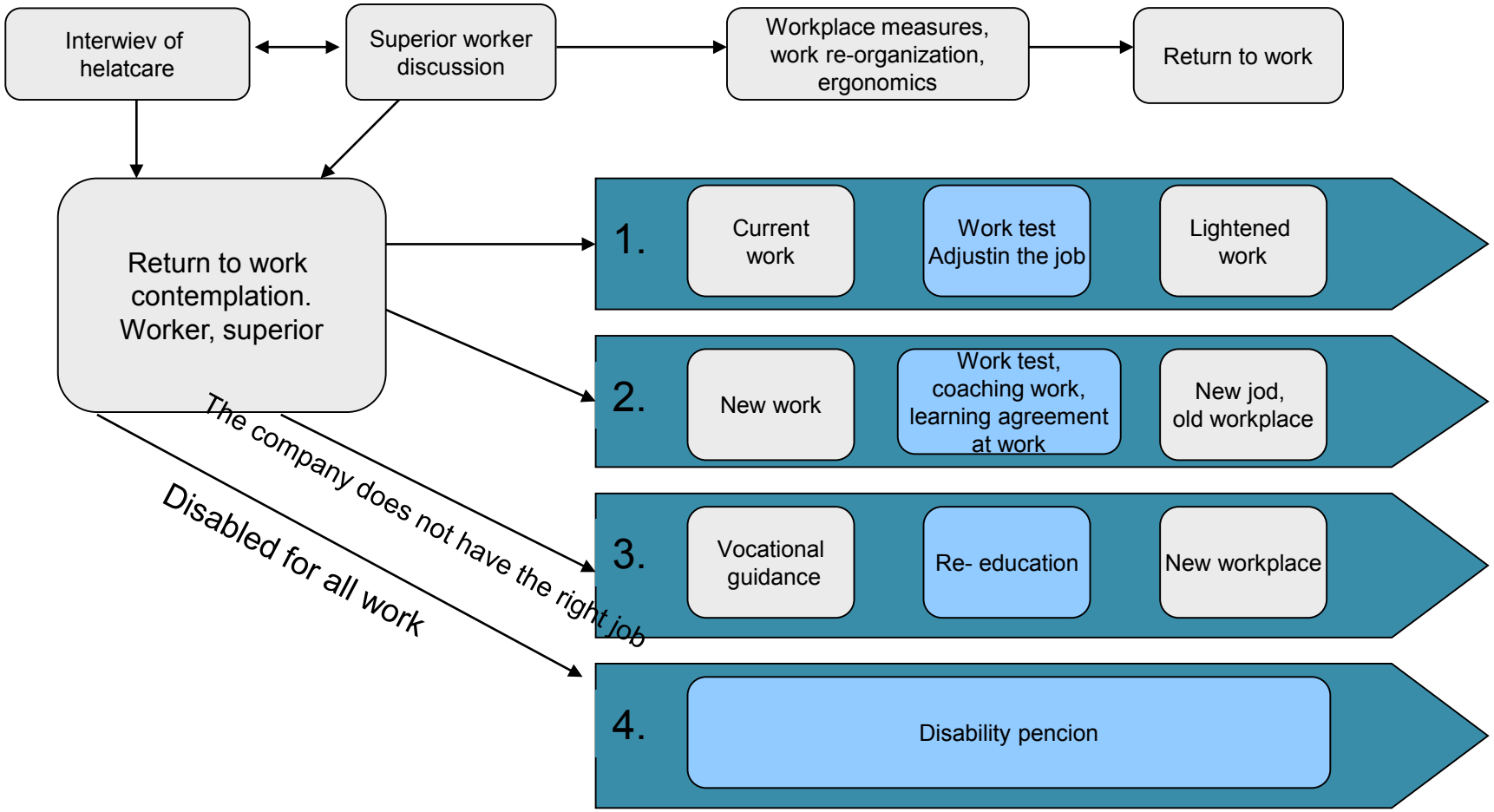
ILMARINEN

RETURN TO WORK CONTEMPLATION - THE WORK WILL ADAPTED TO THE STATE OF HEALTH



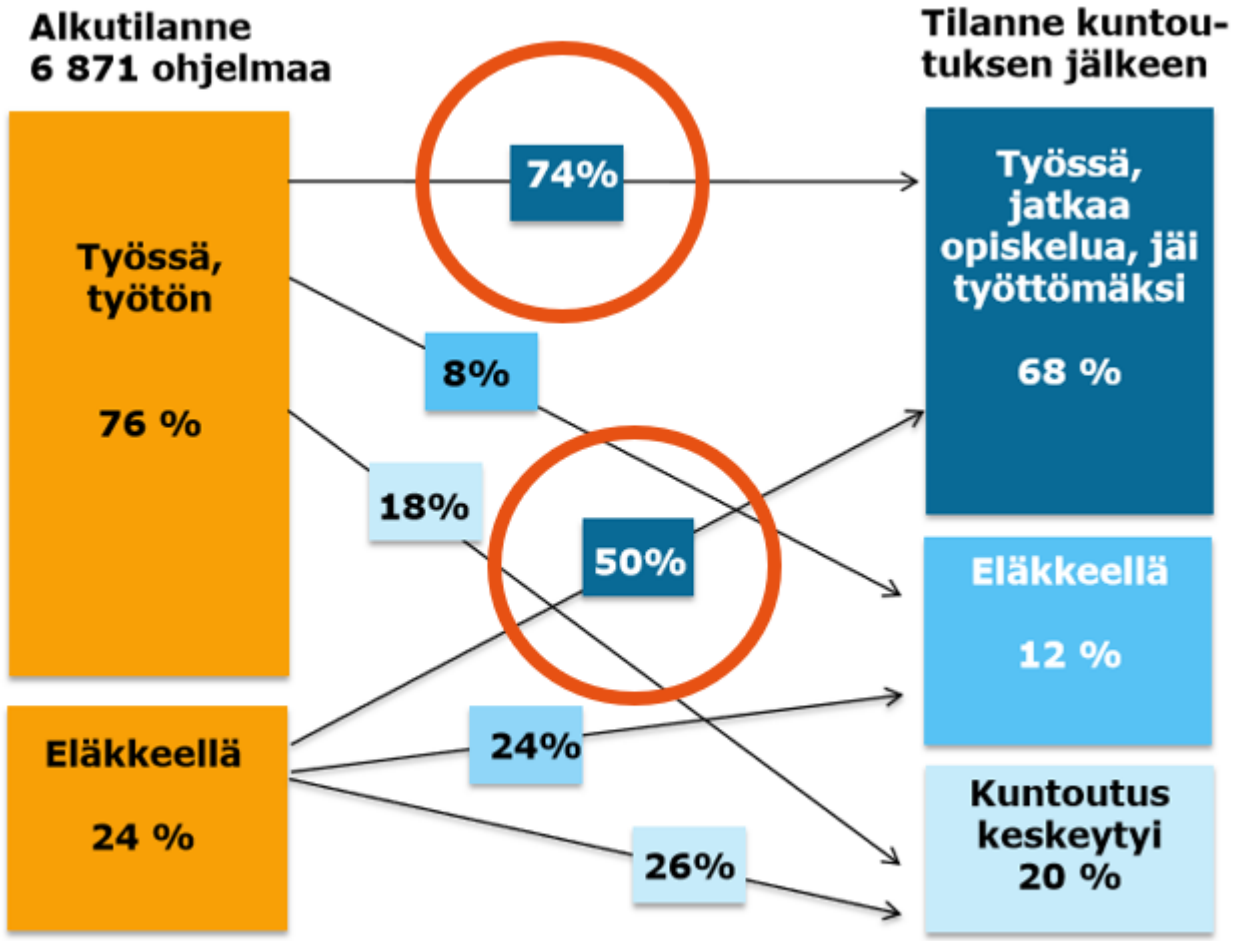
ILMARINEN

PATHWAYS OF DISABLED WORKER: STEERING TO REHABILITATION



ILMARINEN

REHABILITATION PROGRAMS ENDED IN 2017 AND INITIAL SITUATION



*) Ei sisällä 'tehtiin vain selvitys'-tapauksia.

 LÄHDE: Eläketurvakeskus

THE END

ILMARINEN PAREMPAA ELÄMÄÄ, OLE HYVÄ.

RetireVitally
CONFERENCE 2019

‘Addressing and facilitating later retirement’

Britt Brandum
PKA

Addressing and Facilitating Later Retirement

January 2019

Britt Brandum

Head of Memberservices, PKA

Sammen giver
vi mere tilbage

1. This is PKA
2. Demografic challenges in DK
3. Incitaments for later retirement
4. Summary

This is PKA

PKA is one of the largest service providers for labour market pension funds in Denmark. Our 300.000 members are mainly employed within the health and social sectors, predominantly hospitals, local authorities or the state.

PKA Ltd. - 4 pension funds

The Health Care Professionals' Pension Fund

The Pharma-conomists' Pension Fund

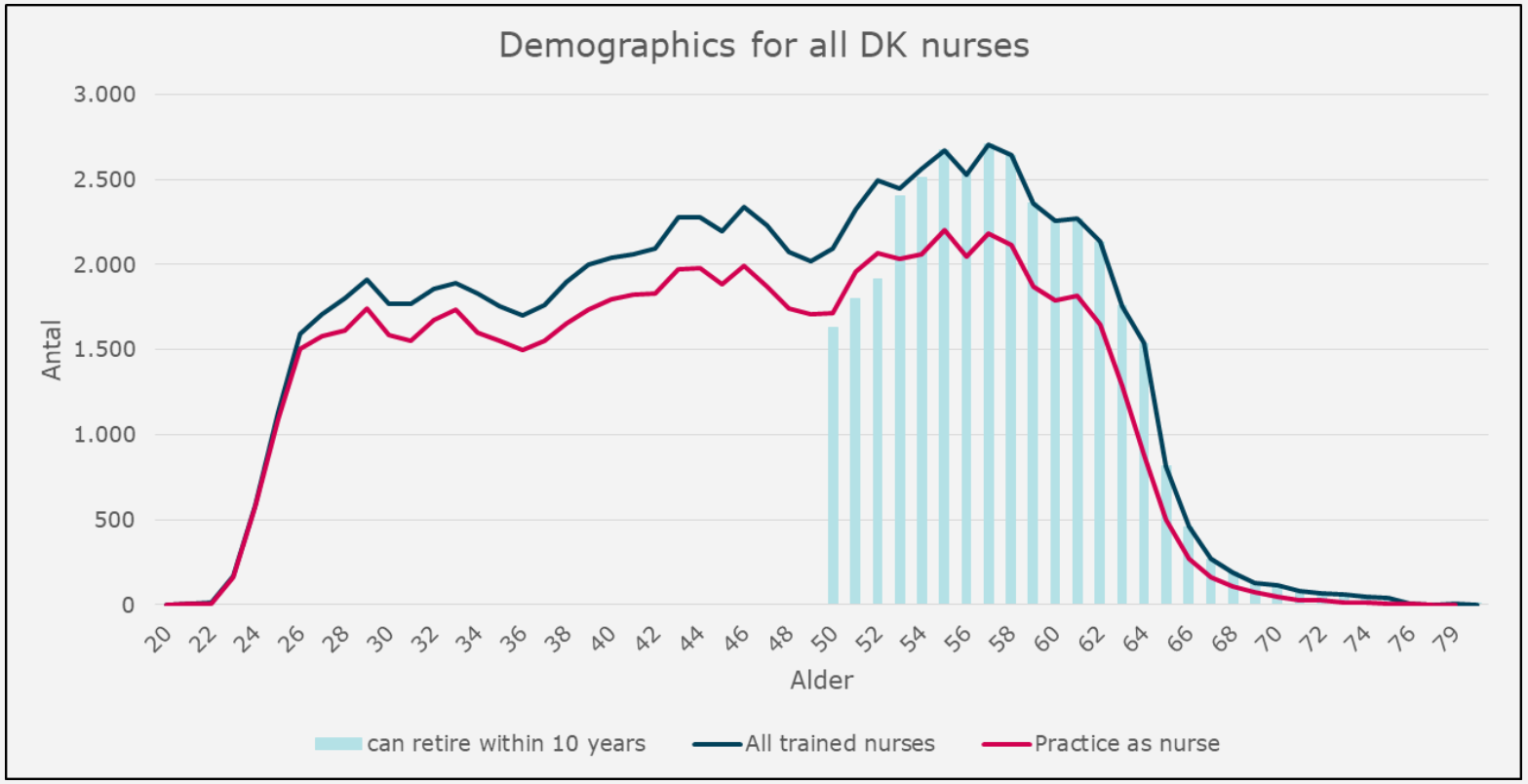
The State Registered Nurses' and Medical Secretaries' Pension Fund

The Social Workers', Social Pedagogues' and Office Staffs Pension Fund

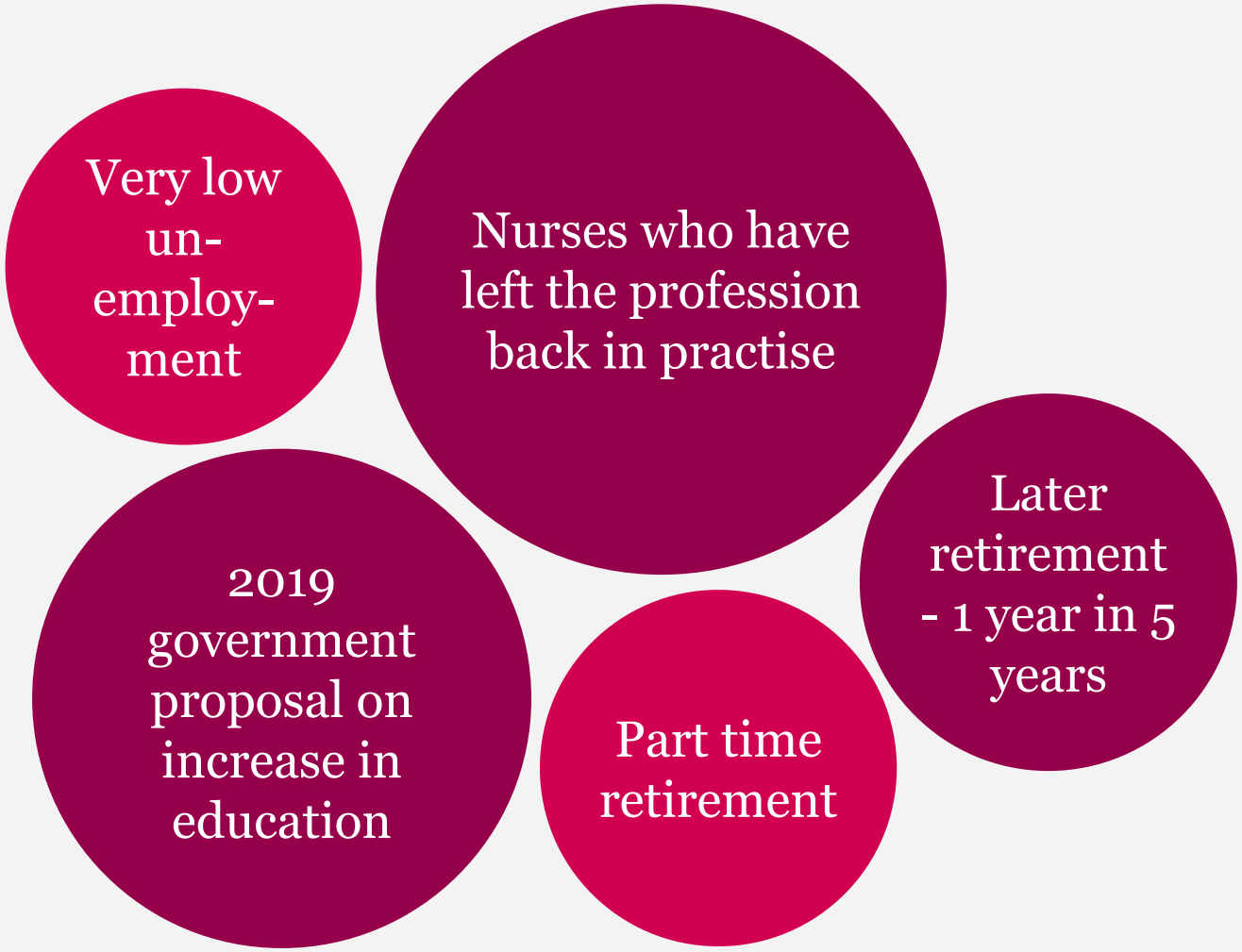
Demografic challenges

An ageing population demands increase in the number of health professionels and focus on retention

A threatening ”retirement tsunami” ahead
40 % of the workforce can retire with in 10 years



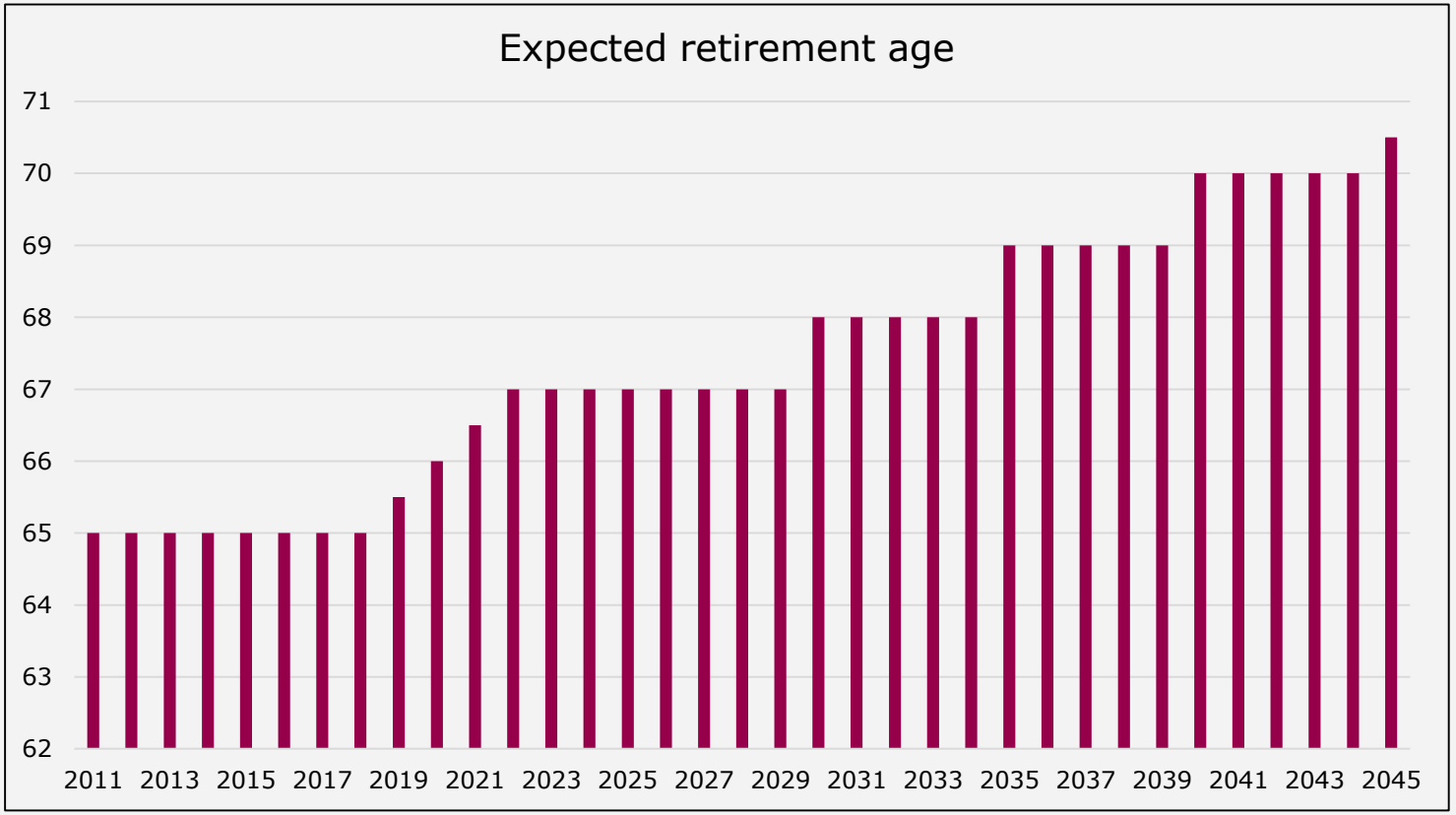
The challenge to attract and maintain labour require new ways to increase the workforce



Incitaments for later retirement

Legislation, collective agreements, PKA pension plan and counseling.

The retirement age increases as the expected lifetime increases – the objective is 14,5 years as retired



New Legislation in 2018: Economical Benefits for Postponing Retirement

Possibility of tax-free payout of early-retirement contributions
- Earning the deductibles given for the contributions
- Renouncing early-retirement

Shorter payout period of deferred state pension
- Deferred state pension is paid out over a 10 year period instead of expected remaining lifetime
- The economic benefit gets more noticeable

Increased and new types of tax deduction for contributions
- The tax deduction is largest when 15 years or closer to retirement age
- Receiving benefits will reduce the deduction

New pension product where benefits do not interact with income dependent part of the state pension
- The deposit limit is low till 5 years or closer to retirement age
- Receiving benefits will reduce the deposit limit significantly

Collective Agreements 2018: Focus on Pension

Increase of contributions

- The contributions, determined as a percentage of the salary, increases

Preservation of senior benefits

- Rights to days off for senior employees preserved

Projects on better work environment and senior policy

- Support communication on good practice

Subject for collective agreements 2021:

- Swapping pension contributions to days off for employees with 5 years or less till retirement

PKA Focus Areas

B2B

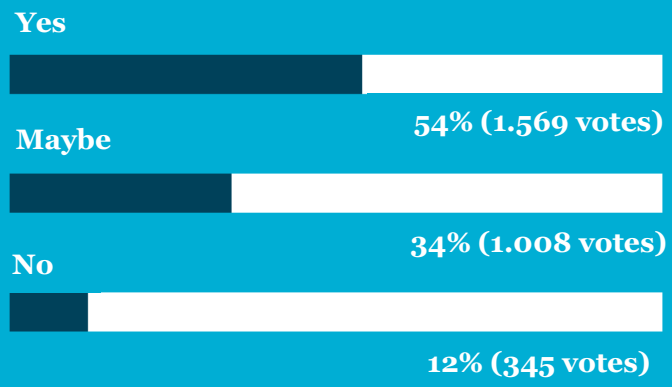
- United agenda with the social partners
- Supply the two sides with facts on both economy and employee (pension) behavior

B2C

- Flexible products: Part-time retirement and stop/go
- PKA counseling is always based on late retirement
  - respect the ones not able to continue
- Easy self-services to show effects
- Focus on the value of maintaining an affiliation with working life in combination with part-time pension

The participants predicts the use of a sliding transition from worklife to retirement

Could you imagine a sliding transition from worklife to retirement?



Two alternatives to full time retirement at age 65: both have economical benefits

	Annual benefit	Increase
Full time retirement at age 65	102.200 kr.	
Part time retirement at age 65. Works 50 % - retired 50 %	51.100 kr. at age 65 54.100 kr. at age 66 57.300 kr. at age 67 60.600 kr. at age 68	The annual benefit increases each year as the participant still pays contribution corresponding to 50 % work time
Full time retirement at age 69 after part time retirement from age 65-68	126.200 kr.	24 %
Work till age 69 then full retirement	145.300 kr.	42 %

Self-services to support the counseling

Summary

Summary

- It’s a long haul!
- The efforts from employer’s organizations, employees’ organizations and pension funds must be combined and coordinated.
- Difficult and big decisions for the employee – great advisory responsibility
- Great potential in retention

Thank you

Questions?

brb@pka.dk

RetireVitally
CONFERENCE 2019

‘Aging prevention centers and further initiatives targeting active employees in France’

Cécile Vokleber
Agirc-Arrco

Workshop 7 Aging prevention centers and futher initiatives from Agirc-Arrco (France)

Cécile Vokléber – Agirc-Arrco (Cabinet)

A substantial part of the PAYG pension's system in France

Figures & features

Agirc-Arrco in 2019

2019-2022 guidelines

Focus on aging prevention

Agirc-Arrco is one of the largest among 42 pension schemes in France

- **40** millions of members (active and dormant)
- **12** millions of pensioners
- **78** billion € in pensions paid out i.e. 25% of PAYG pensions

- **62** billion € in reserves put into investment (no public debt)

A model of governance

Figures & features

Agirc-Arrco in 2019

2019-2022 guidelines

Focus on aging prevention

- Under permanent supervision of the social partners (representing the stakeholders)
  - Collective agreeements between representatives of employees/retirees and representatives of employers (4_years duration) to run the scheme's balance (contribution-benefits)
  - Steering paritarian boards in each Agirc-Arrco institutions to supervise the implementation of Agirc-Arrco rules and guiding principles

- The permanent search for efficiency : quality of services and reduction of administrative costs

Retired population in France (2018)

Figures & features

Agirc-Arrco in 2019

2019-2022 guidelines

Focus on aging prevention

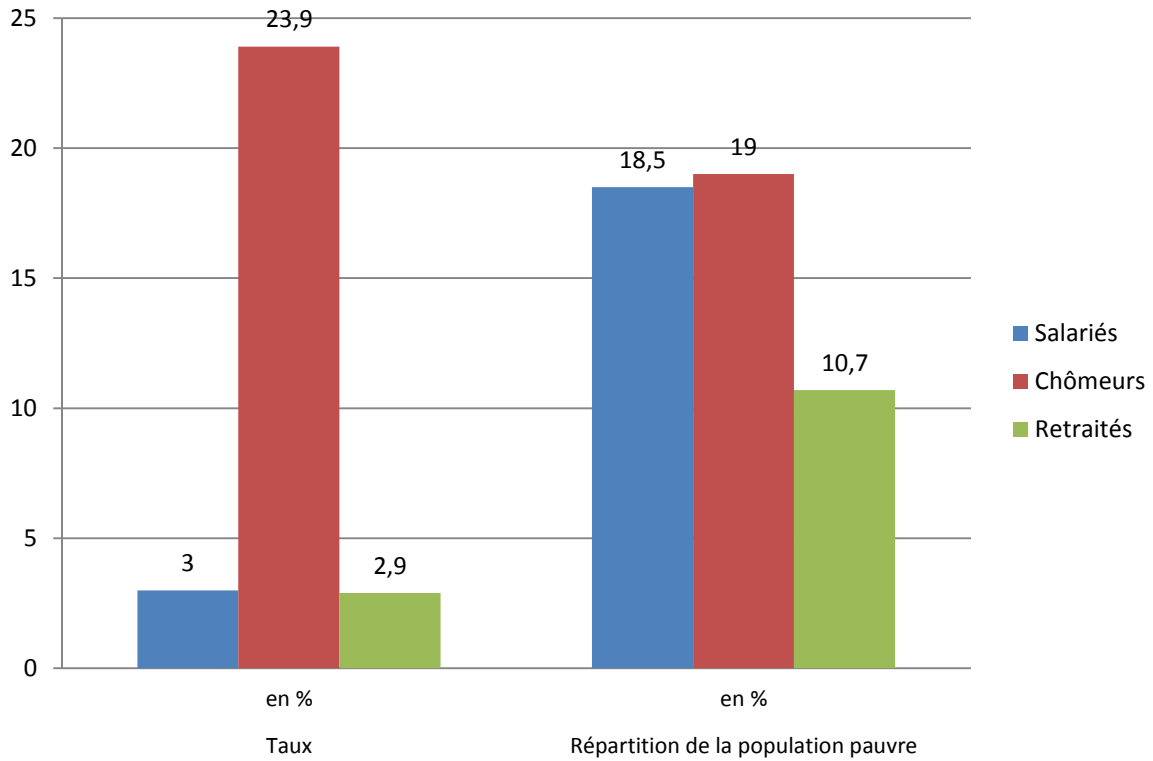
- 16 millions of retirees in France
- Old-age pensions are the main public expense (308 billion € in 2016).
- The standard of living is slightly better for retirees than that of the general population : poverty rate is twice as low (6,6 % to 14,2 %).
- The average whole pension in France is 1 389 €/month (before taxes)
- Agirc-Arrco complementary pension may represent between 30% and 55% of the whole pension

An observation : poverty affects workers more than pensioners

Figures & features

2019-2022 guidelines

Focus on prevention



Agirc-Arrco : more than pensions only

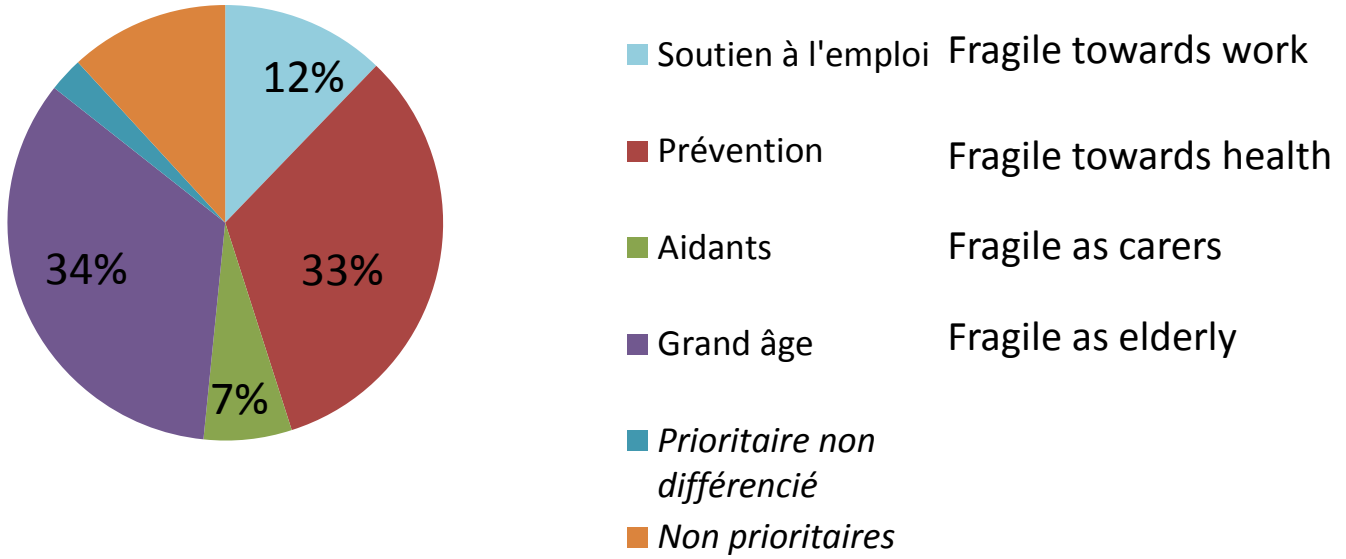
Ambition RETRAITE 2022

Figures & features

2019-2022 guidelines

Focus on prevention

263,8 M€ of expenses in 2017 for fragile members



2019-2022 guidelines

Figures & features

2019-2022 guidelines

Focus on prevention

1. **Help in maintaining / returning to work for fragile workers**

2. **Promotion of well ageing at home**

3. **Assistance to caregivers**

4. **Support for dependant elderly**

Focus on fragile workers

Ambition RETRAITE 2022

Figures & features

2019-2022 guidelines

Focus on prevention

- Upstream of ageing consequences, Agirc-Arrco conducts actions towards “fragile workers”

- This is consistent with Agirc-Arrco’s purposes :

  to contribute that everyone (including the most fragile ones) is able to build up an adequate future retirement income through work

  to adress a continuum of care and services all along the working time

ESPACE EMPLOI
agirc-arrco

63 % of positive results in 2017

- 13 “Espaces Emploi” in 10 regions in France in partnership with local public actors
  - Psychologist helps, coaching …
  - Volunteers

Focus on Club House initiatives

- Support to Club House (inspired by the NY Fountain House model)
- Paris (2011), Lyon and Bordeaux (2017)
- Concept : people living with mental illness can be active participants in their own and each other's recovery

Focus on Club House initiatives

Figures & features

2019-2022 guidelines

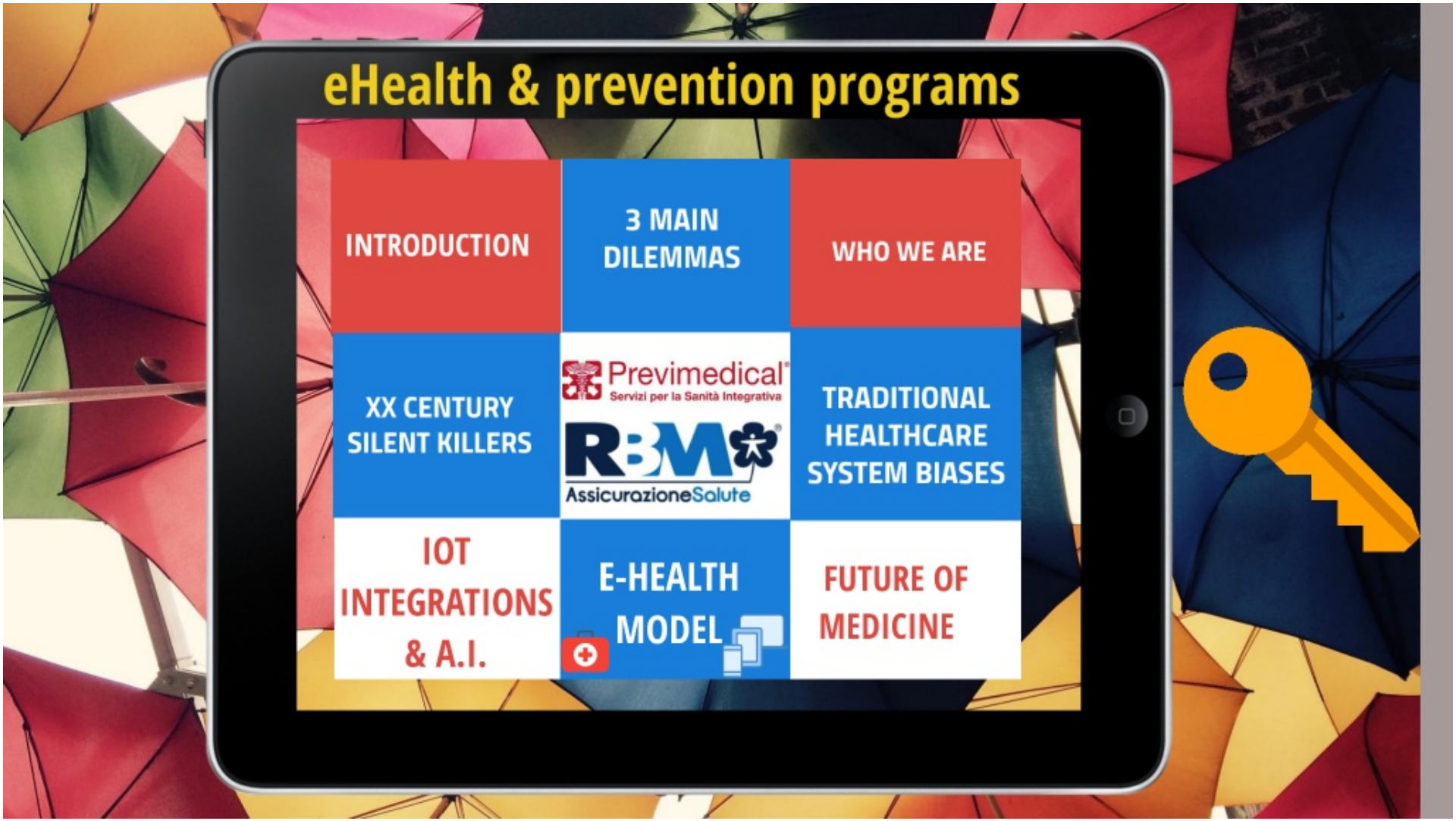
Focus on prevention

- Mental illness impacts more than 450 million people globally
- The World Health Organisation has called this the « humanitarian crisis of our time »
- On a economic point of view, direct and indirect costs of mental illness are huge (physical health, disability, unemployment, homelessness, incarceration, …)

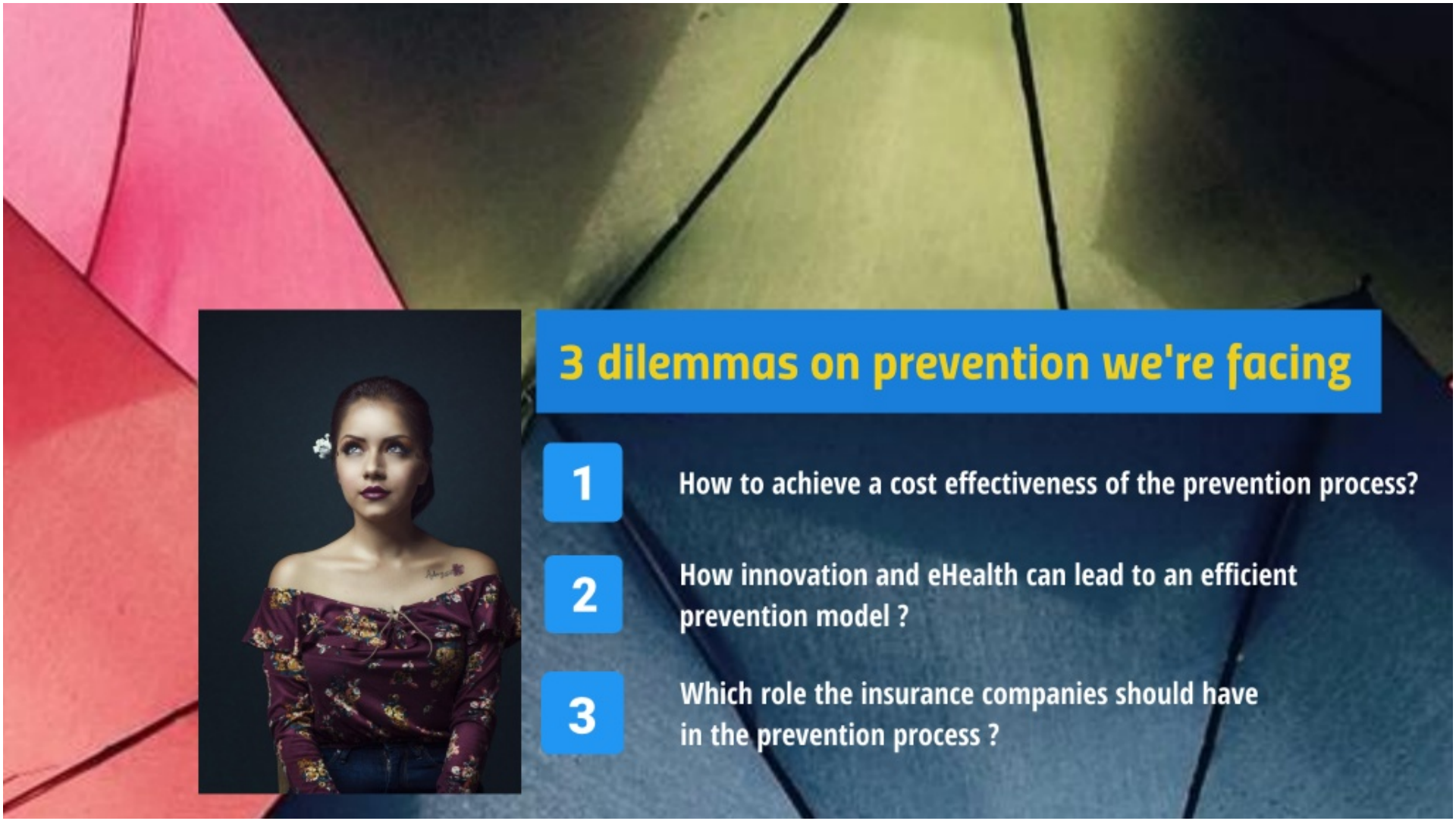
RetireVitally
CONFERENCE 2019

‘eHealth & prevention programs’

Dejan Malesic
Previmedical


eHealth & prevention programs
INTRODUCTION
3 MAIN DILEMMAS
WHO WE ARE
XX CENTURY SILENT KILLERS
Previmedical
Servizi per la Sanità Integrativa
RBM
AssicurazioneSalute
TRADITIONAL HEALTHCARE SYSTEM BIASES
IOT INTEGRATIONS & A.I.
E-HEALTH MODEL
FUTURE OF MEDICINE

eHealth & prevention programs
How Technological solutions can help addressing prevention matters...
Previmedical
Servizi per la Sanità Integrativa
Previnet
Outsourcing solutions
RBM
AssicurazioneSalute
Dejan Malesic, Head of Business Development


3 dilemmas on prevention we're facing
1
How to achieve a cost effectiveness of the prevention process?
2
How innovation and eHealth can lead to an efficient prevention model ?
3
Which role the insurance companies should have in the prevention process ?

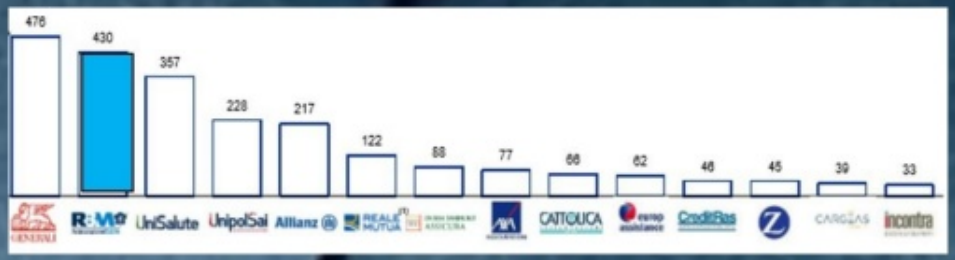
Who we are?

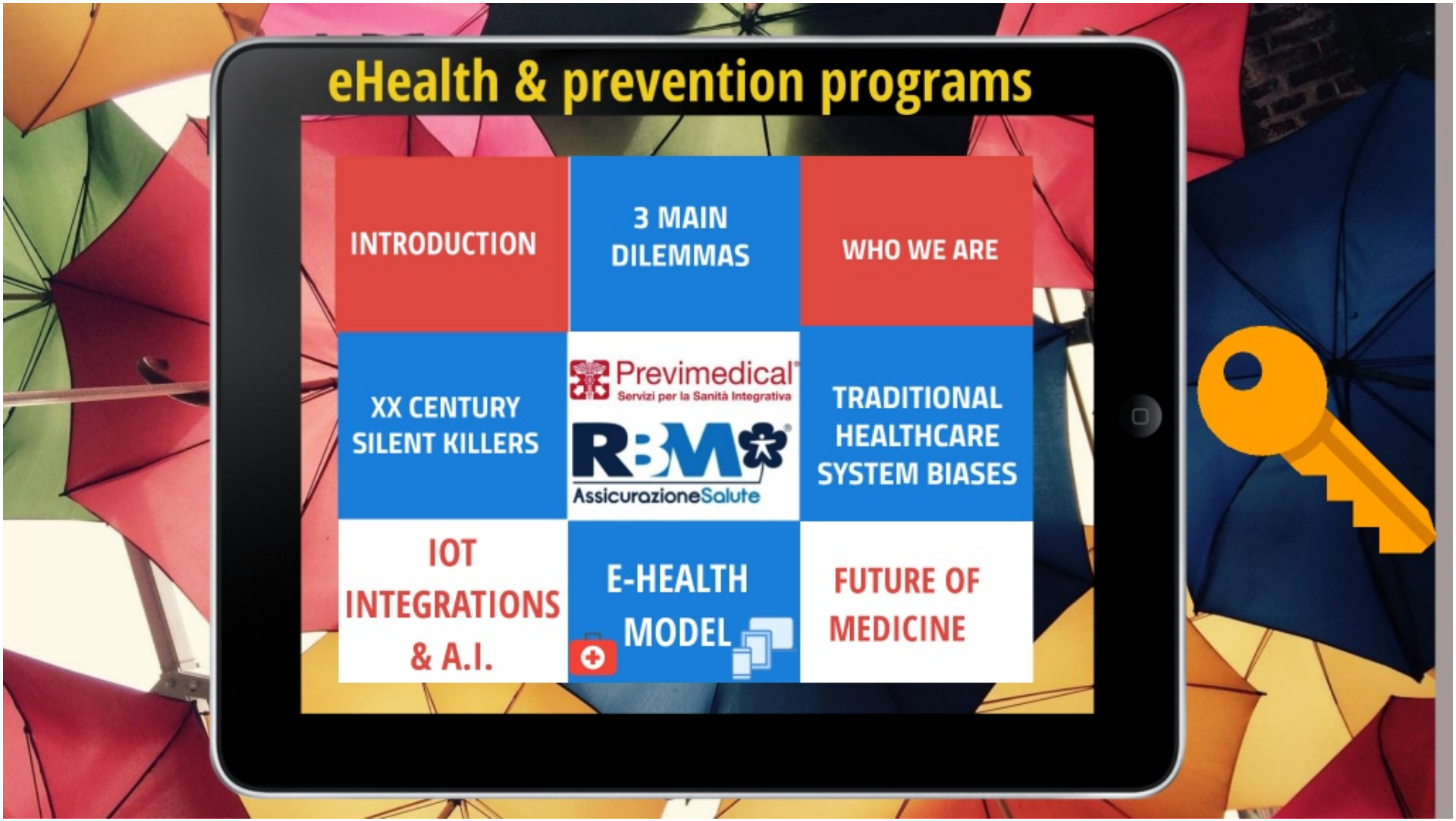
Previmedical - Leading TPA for Healthcare
6,3 MLN Insureds
4+ MLN Claims processed on annual basis
120 Healthcare Funds
12 Health Insurance Companies

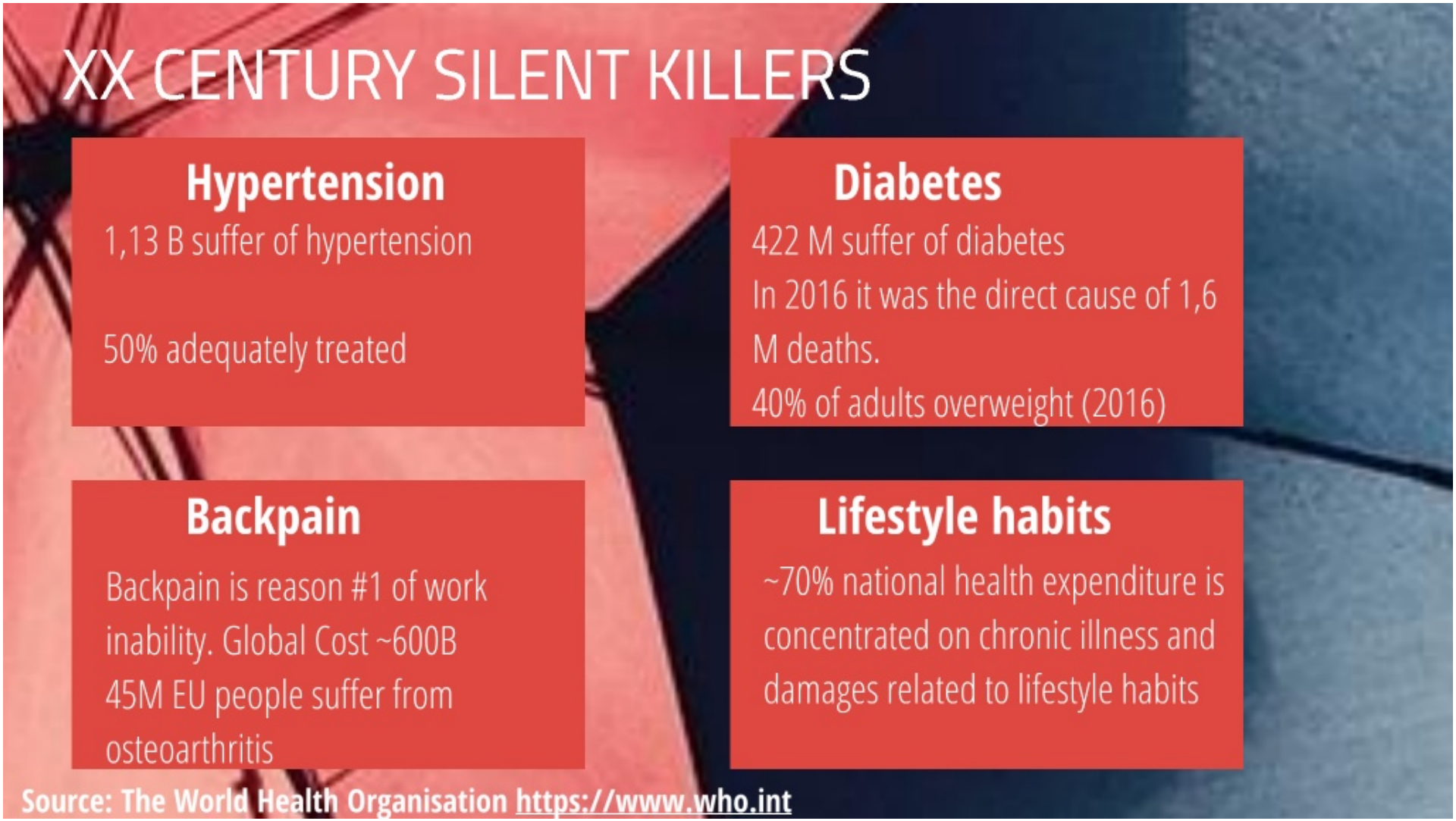
Previnet - Leading TPA for Insurance & Pensions
9 MLN insurance policies
4+ MLN Pension Accounts
45 BLN + 11,2 BLN AUM
230 Pension Schemes
65 Insurance Companies

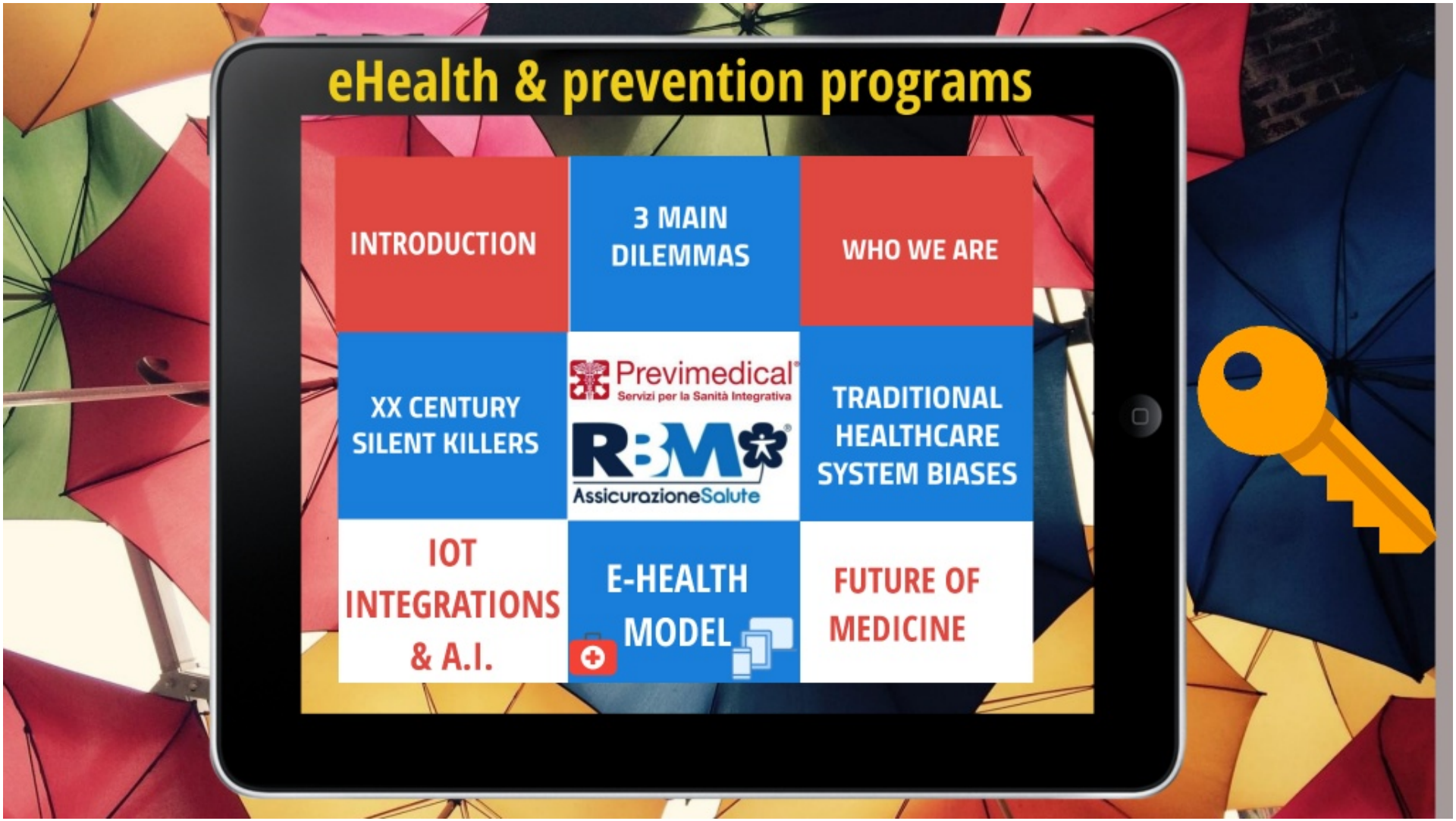
RBM - Primary Health Insurance

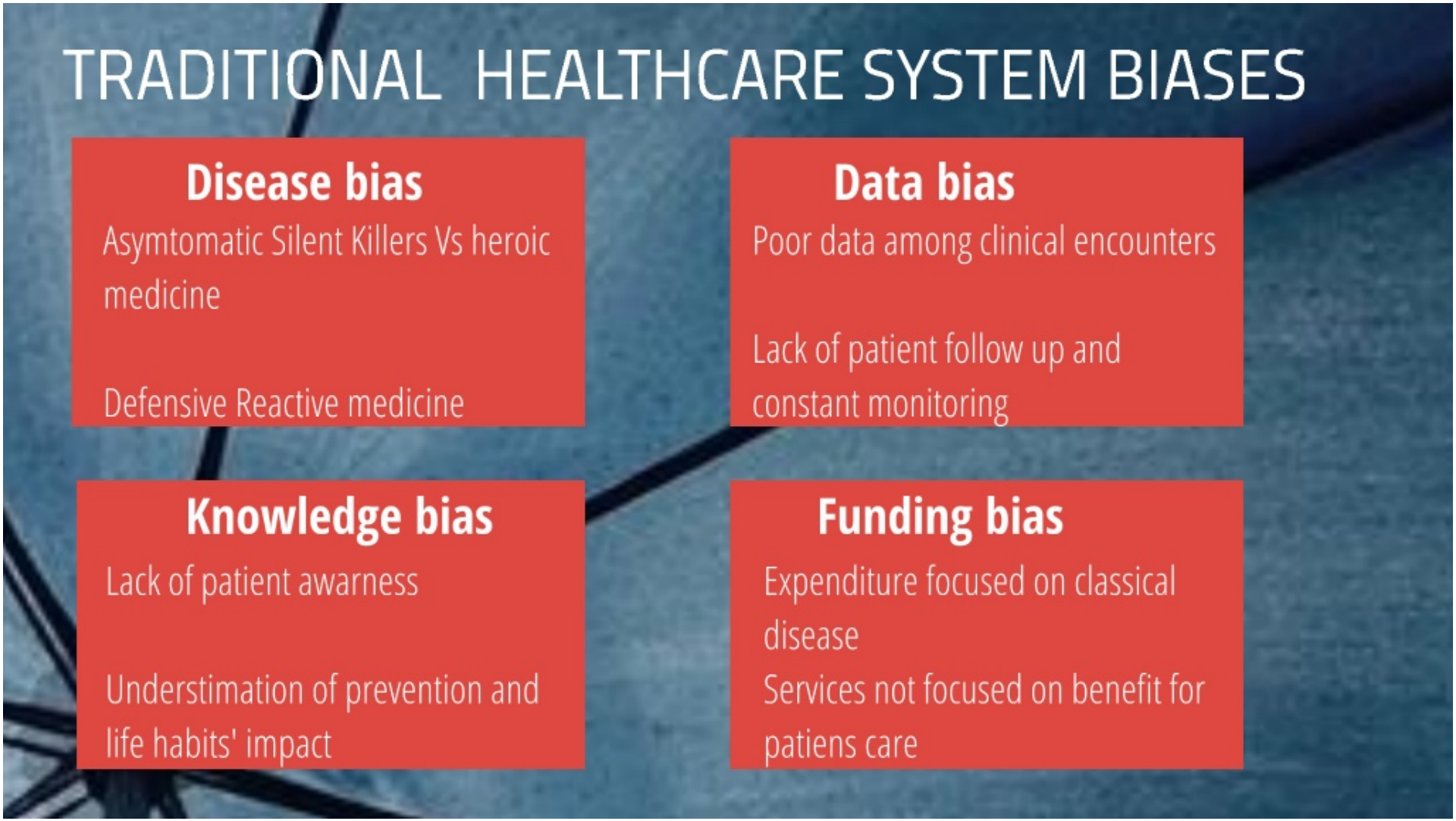
- 4,7 MLN Insureds
- 500 MLN Eur premiums written in 2018

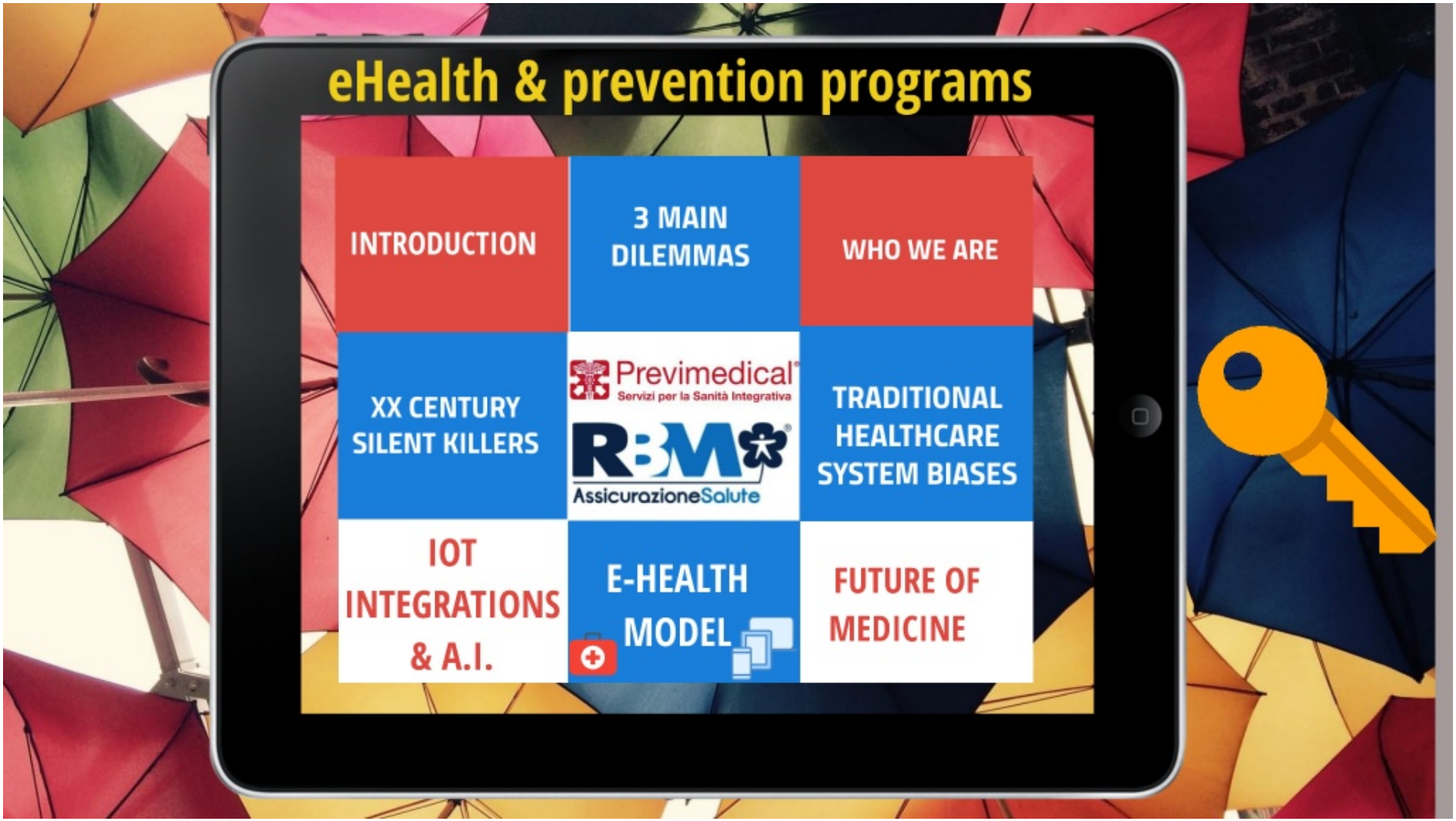



eHealth & prevention programs
INTRODUCTION
3 MAIN DILEMMAS
WHO WE ARE
XX CENTURY SILENT KILLERS
Previmedical
Servizi per la Sanità Integrativa
RBM
AssicurazioneSalute
TRADITIONAL HEALTHCARE SYSTEM BIASES
IOT INTEGRATIONS & A.I.
E-HEALTH MODEL
FUTURE OF MEDICINE

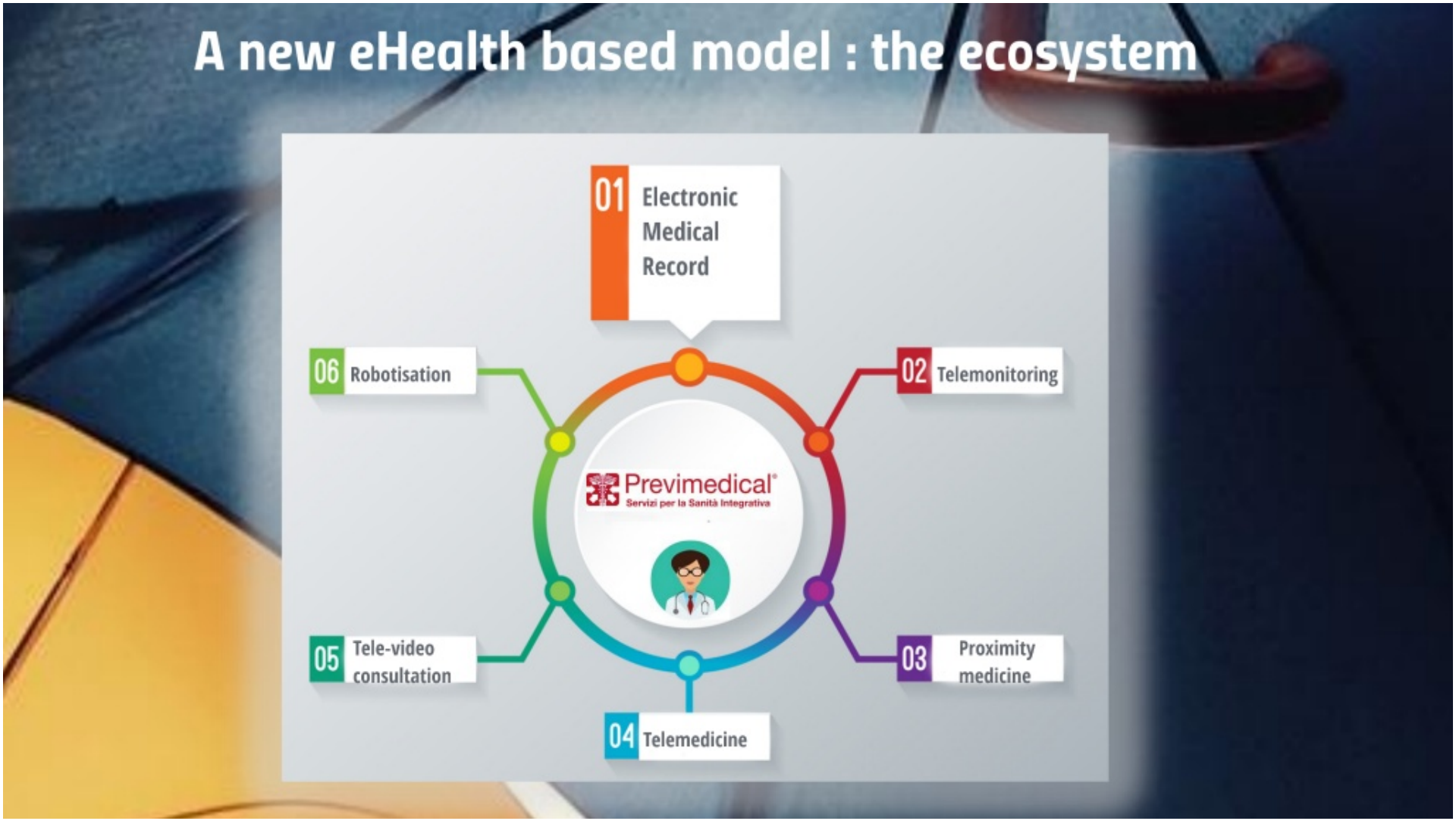

XX CENTURY SILENT KILLERS
Hypertension
1,13 B suffer of hypertension
50% adequately treated
Diabetes
422 M suffer of diabetes
In 2016 it was the direct cause of 1,6 M deaths.
40% of adults overweight (2016)
Backpain
Backpain is reason #1 of work inability. Global Cost ~600B
45M EU people suffer from osteoarthritis
Lifestyle habits
~70% national health expenditure is concentrated on chronic illness and damages related to lifestyle habits
Source: The World Health Organisation https://www.who.int

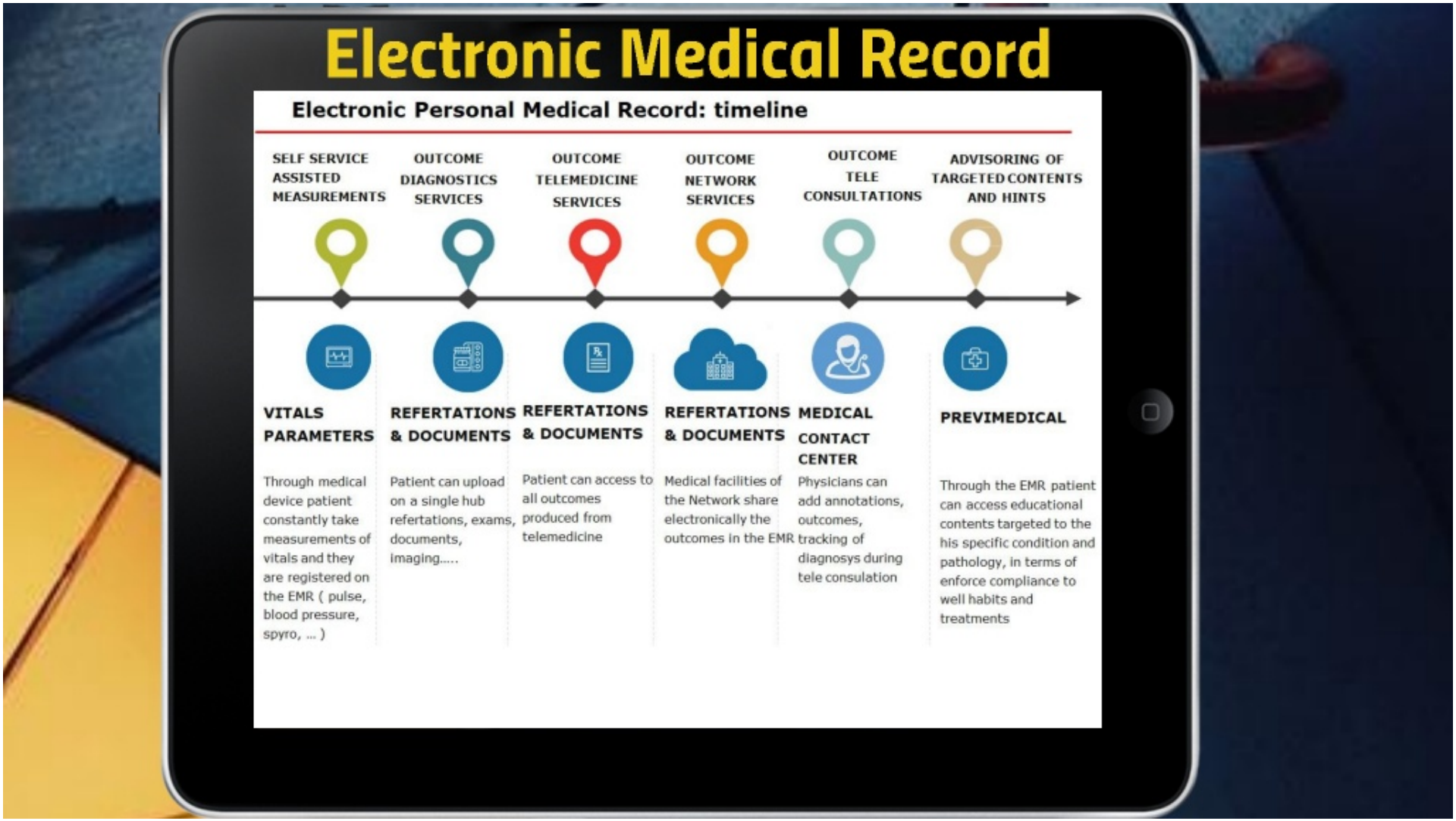

eHealth & prevention programs
INTRODUCTION
3 MAIN DILEMMAS
WHO WE ARE
XX CENTURY SILENT KILLERS
Previmedical
Servizi per la Sanità Integrativa
RBM
AssicurazioneSalute
TRADITIONAL HEALTHCARE SYSTEM BIASES
IOT INTEGRATIONS & A.I.
E-HEALTH MODEL
FUTURE OF MEDICINE


TRADITIONAL HEALTHCARE SYSTEM BIASES
Disease bias
Asymtomatic Silent Killers Vs heroic medicine
Defensive Reactive medicine
Data bias
Poor data among clinical encounters
Lack of patient follow up and constant monitoring
Knowledge bias
Lack of patient awarness
Understimation of prevention and life habits' impact
Funding bias
Expenditure focused on classical disease
Services not focused on benefit for patiens care

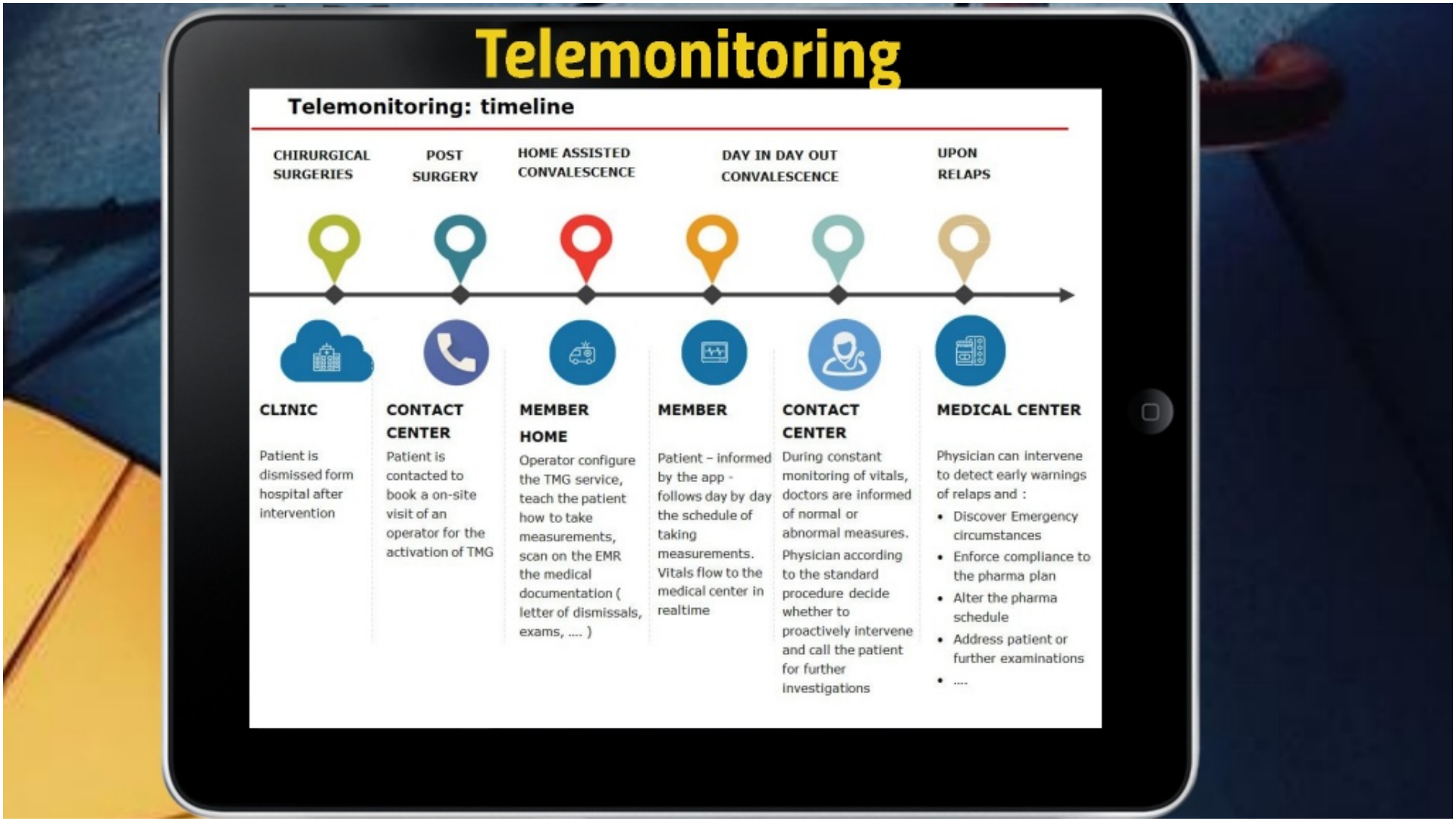

eHealth & prevention programs
INTRODUCTION
3 MAIN DILEMMAS
WHO WE ARE
XX CENTURY SILENT KILLERS
Previmedical
Servizi per la Sanità Integrativa
RBM
AssicurazioneSalute
TRADITIONAL HEALTHCARE SYSTEM BIASES
IOT INTEGRATIONS & A.I.
E-HEALTH MODEL
FUTURE OF MEDICINE

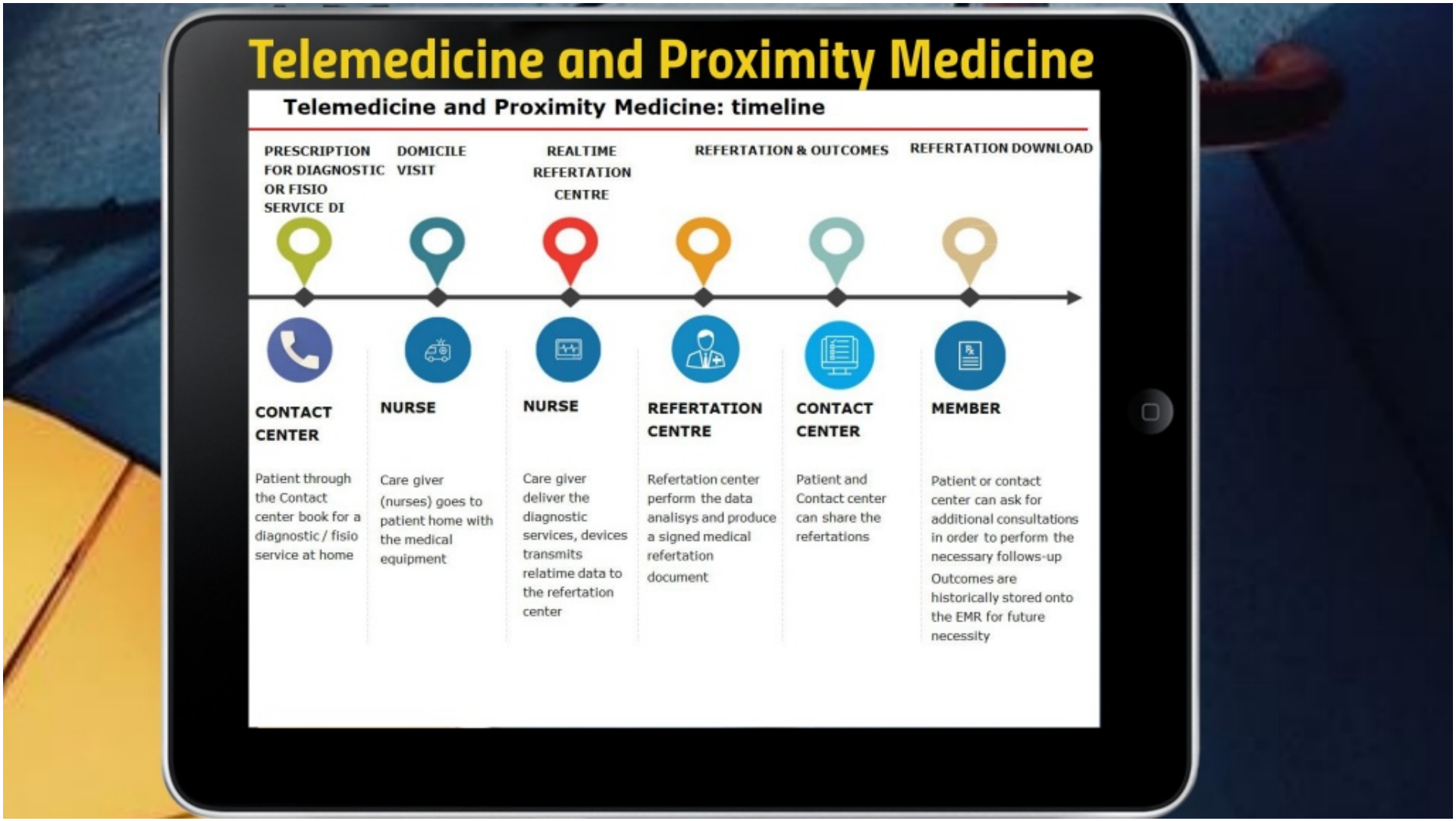
Where the future of Medicine is directed:
Public Survey key facts
72% of italian citizens like to have more controls over decisions concerning their health (lack of controls)
77% of italian citizens considers their practitioner as a pivotal source of informations, but wish to have a different contact point with them (lack of interaction)
40% of italian citizens autonomously search info on their own health. They look for advisoring and alternative standpoints exploring web & social channels (lack of informations)
68% of italian citizens are willing to use connected health devices if recommended by the practisioner
60% of italian doctors recommended at least once the usage of connected health medical devices
Source: Wired health 2018 Survey


A new eHealth based model : the ecosystem
01 Electronic Medical Record
02 Telemonitoring
03 Proximity medicine
04 Telemedicine
05 Tele-video consultation
06 Robotisation
Previmedical
Servizi per la Sanità Integrativa

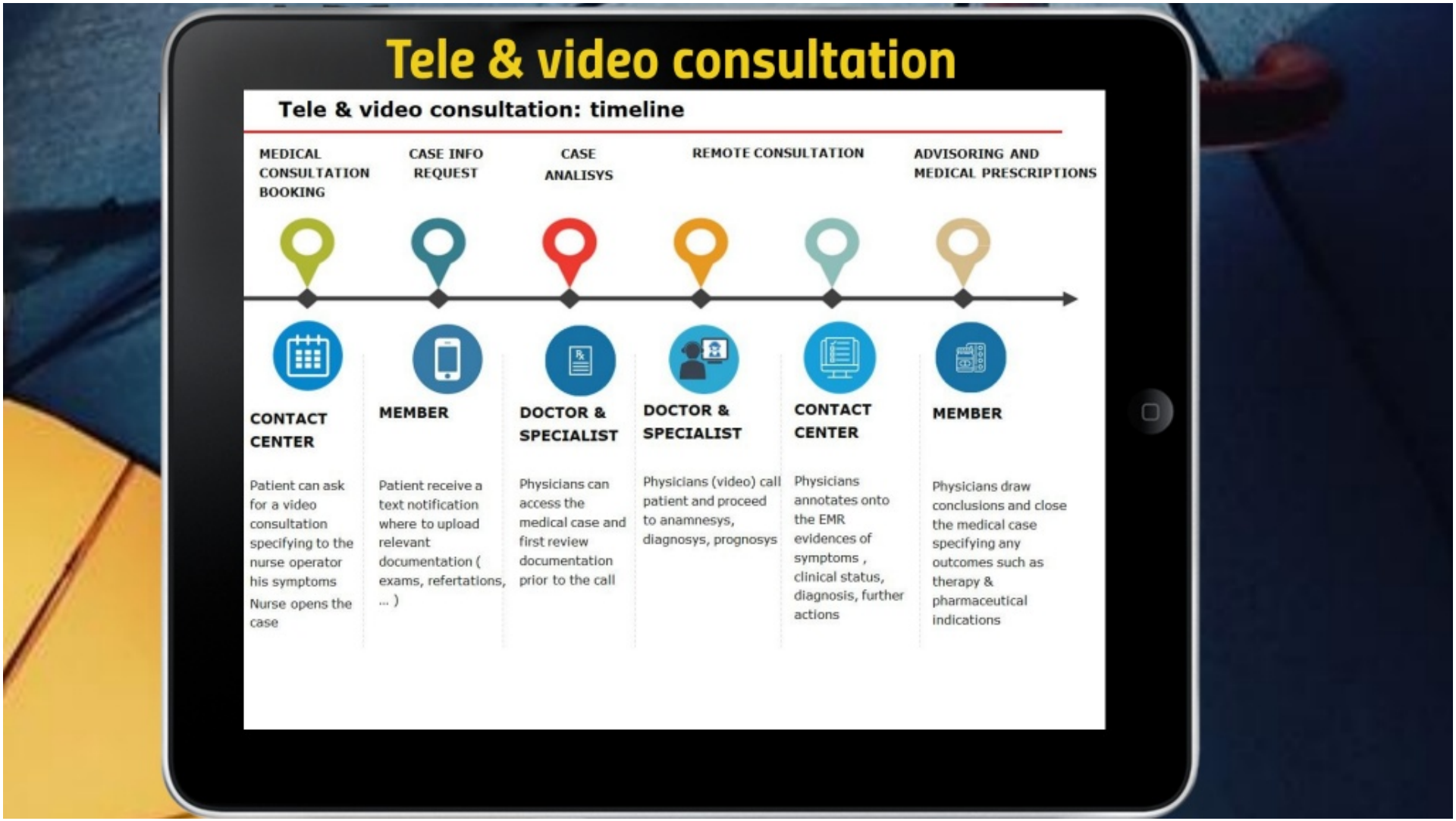

Electronic Medical Record
Electronic Personal Medical Record: timeline
SELF SERVICE ASSISTED MEASUREMENTS
OUTCOME DIAGNOSTICS SERVICES
OUTCOME TELEMEDICINE SERVICES
OUTCOME NETWORK SERVICES
OUTCOME TELE CONSULTATIONS
ADVISORING OF TARGETED CONTENTS AND HINTS
VITALS PARAMETERS
Through medical device patient constantly take measurements of vitals and they are registered on the EMR (pulse, blood pressure, spyro, ...)
REFERTATIONS & DOCUMENTS
Patient can upload on a single hub refertations, exams, documents, imaging.....
REFERTATIONS & DOCUMENTS
Patient can access to all outcomes produced from telemedicine
REFERTATIONS & DOCUMENTS
Medical facilities of the Network share electronically the outcomes in the EMR
MEDICAL CONTACT CENTER
Physicians can add annotations, outcomes, tracking of diagnosys during tele consulation
PREVIMEDICAL
Through the EMR patient can access educational contents targeted to the his specific condition and pathology, in terms of enforce compliance to well habits and treatments

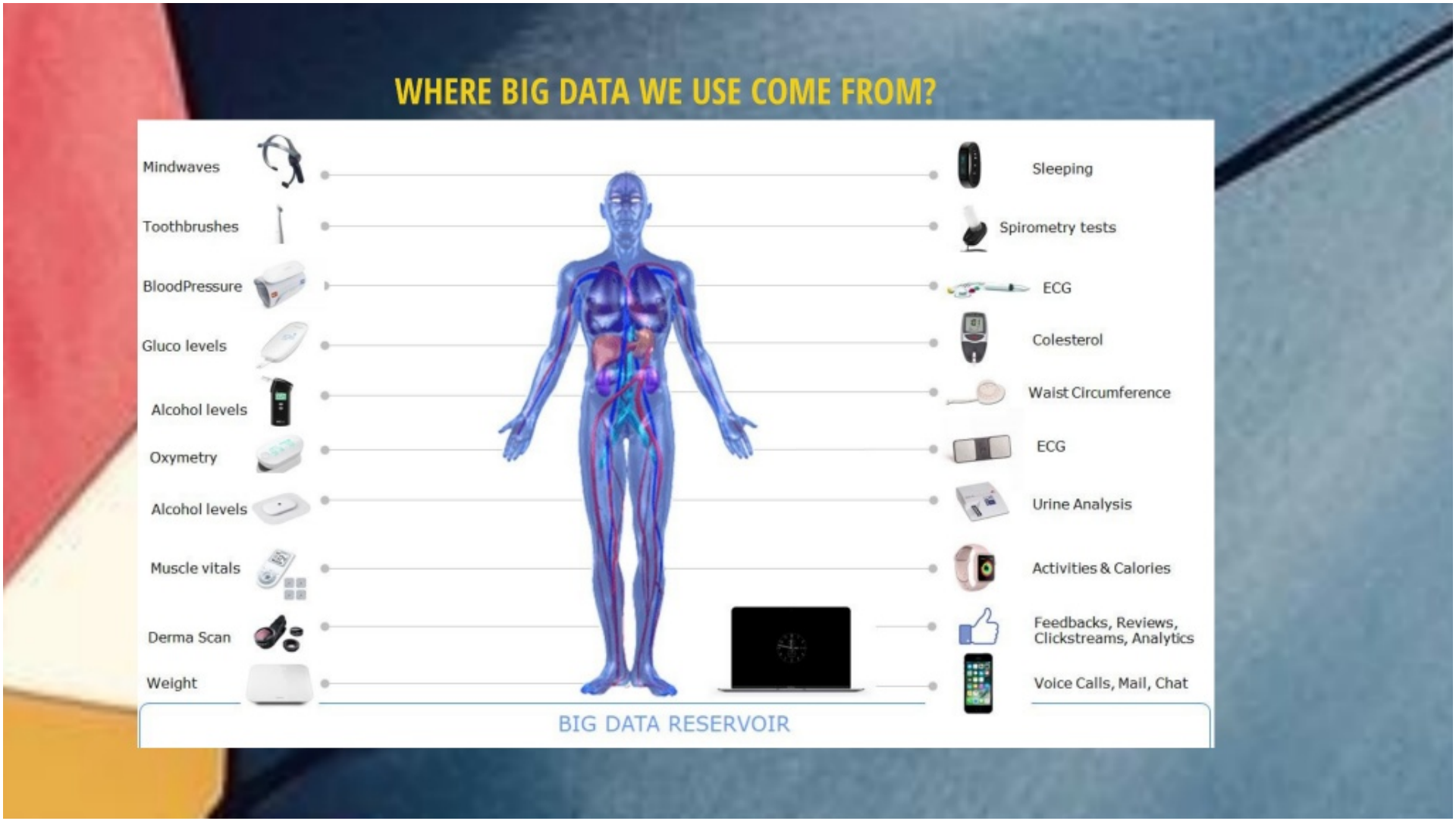
Telemonitoring




Telemedicine and Proximity Medicine
Telemedicine and Proximity Medicine: timeline
PRESCRIPTION FOR DIAGNOSTIC OR FISIO SERVICE DI
DOMICILE VISIT
REALTIME REFERTATION CENTRE
REFERTATION & OUTCOMES
REFERTATION DOWNLOAD
CONTACT CENTER
Patient through the Contact center book for a diagnostic / fisio service at home
NURSE
Care giver (nurses) goes to patient home with the medical equipment
NURSE
Care giver deliver the diagnostic services, devices transmits relatime data to the refertation center
REFERTATION CENTRE
Refertation center perform the data analisys and produce a signed medical refertation document
CONTACT CENTER
Patient and Contact center can share the refertations
MEMBER
Patient or contact center can ask for additional consultations in order to perform the necessary follows-up
Outcomes are historically stored onto the EMR for future necessity

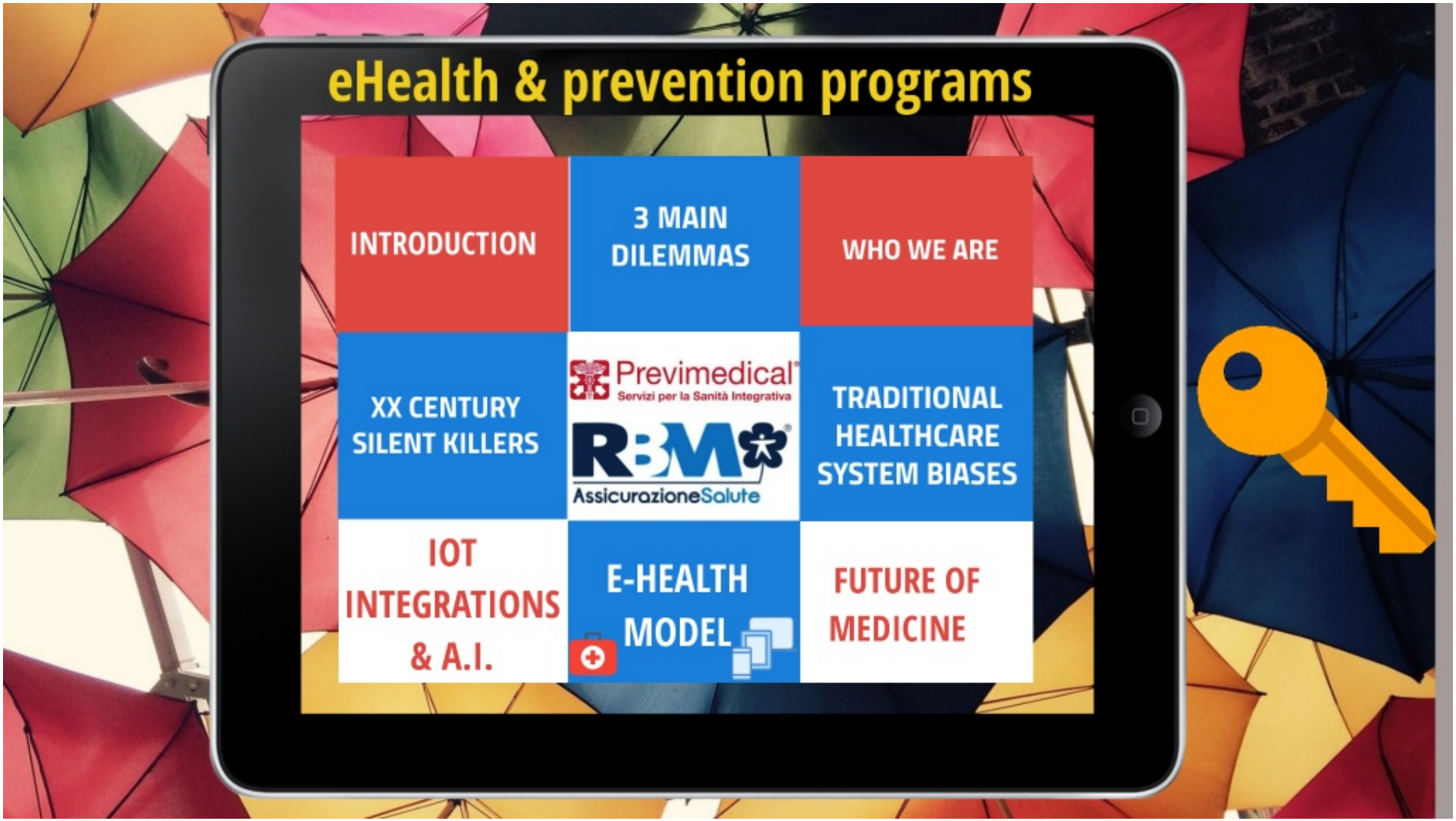
Tele & video consultation




WHERE BIG DATA WE USE COME FROM?
Mindwaves
Toothbrushes
BloodPressure
Gluco levels
Alcohol levels
Oxymetry
Alcohol levels
Muscle vitals
Derma Scan
Weight
Sleeping
Spirometry tests
ECG
Colesterol
Waist Circumference
ECG
Urine Analysis
Activities & Calories
Feedbacks, Reviews, Clickstreams, Analytics
Voice Calls, Mail, Chat
BIG DATA RESERVOIR

KEY TAKEAWAYS
Reversed approach between patients and healthcare services
The Central Register of medical data is a key: EMR
Large masses of medical data applied to huge population is required for the effectivness of the A. I. model
A. I. does not replace the role of the physician, it improves it.
Cost effectiveness of preventive healthcare
Prevention programs within all healthcare plans
Flexible business model connected health

Thank
You


eHealth & prevention programs
INTRODUCTION
3 MAIN DILEMMAS
WHO WE ARE
XX CENTURY SILENT KILLERS
Previmedical
Servizi per la Sanità Integrativa
RBM
AssicurazioneSalute
TRADITIONAL HEALTHCARE SYSTEM BIASES
IOT INTEGRATIONS & A.I.
E-HEALTH MODEL
FUTURE OF MEDICINE

RetireVitally
CONFERENCE 2019

‘e-counselling Best practices for individuals close to retirement’

Chris Launay
Psya

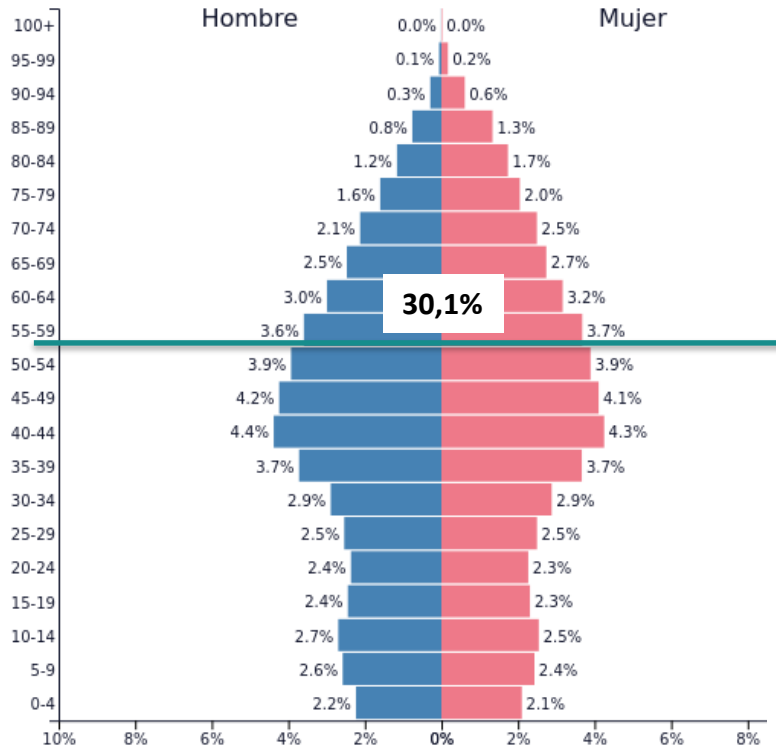
e-counselling - Best practices for individuals in close/early retirement

Psya

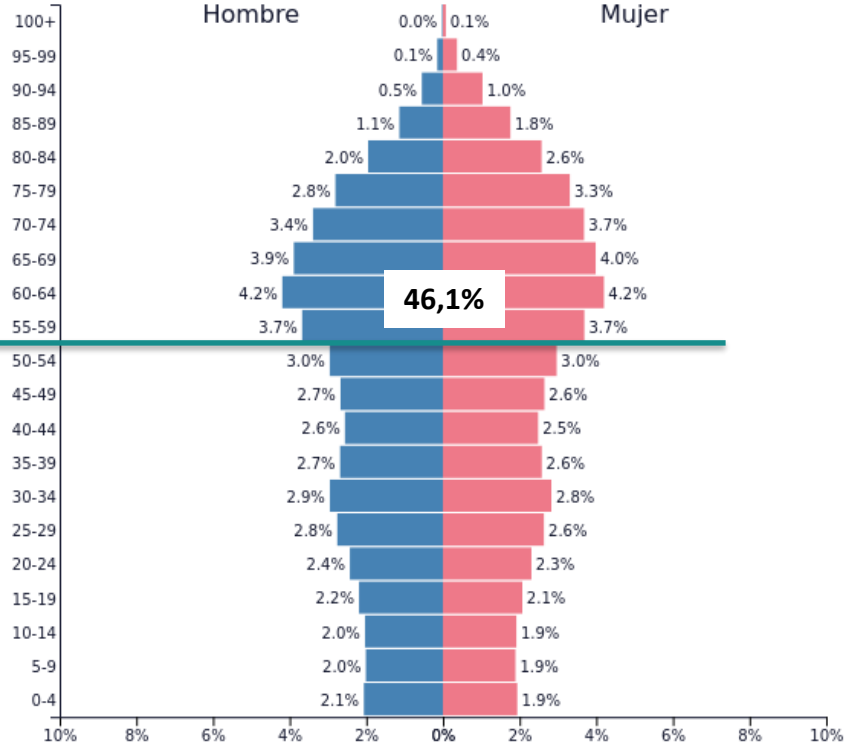
RetireVitally
CONFERENCE 2019
24 January 12.00 to 17.00

00 WHERE DO I COME FROM?

2018 – Population: 46,116,884



2038 - Population: 45,728,618



We are not so much living in an age of crisis as facing a crisis of age!

Sources: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Prospects: The 2015 Revision. (Medium variant)

00 WHO WE ARE?

A SHORT PRESENTATION

1997 First Year of operation. First **24/7 platform** to provide telephone counselling

2002 PSYA is leader in providing solutions to manage **psychosocial risks**

2008 First expansion outside France. **Opening of an office in Madrid, then Milan**

2010 Over **10,000 employees attended**

2011 First counselling platform **certified ISO 9001**. Partnership with largest US EAP Providers

2014 A new **global approach to wellbeing** aligned with WHO recommendations

2017 **Over 35,000 employees attended with a large scope of counselling.**

Our approach to EMOTIONAL vulnerability

Vulnerability must be understood as a dimension:

…**Universal** (were are all potentially exposed)

…**Environmental** (we are all vulnerable in a given environment)

…**Social** (we are unequally exposed to vulnerability)

…**Individual** (facing the same situation, each is differently affected)

…and finally **Reversible** (it is possible to act).

ÍNDICE

00 WHO WE ARE

01 UNDERSTANDING THE ISSUE

02 DATA TO ILLUSTRATE THE ISSUE

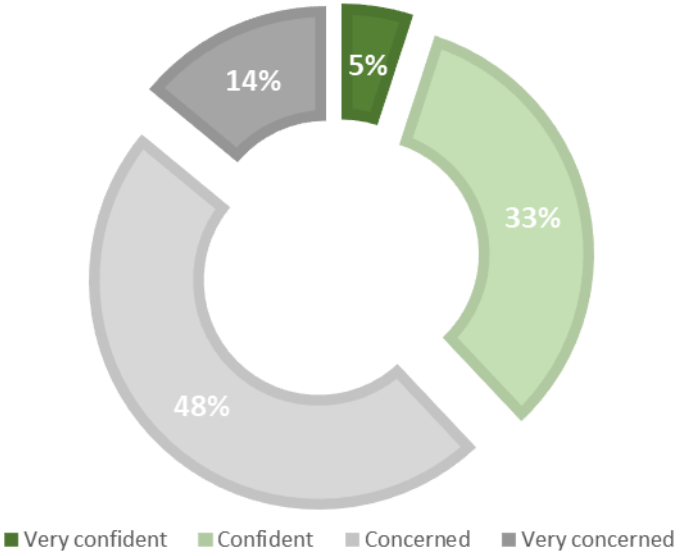
03 PSYCOSOCIAL RISKS AT RETIREMENT

04 BEST PRACTICES AT RETIREMENT

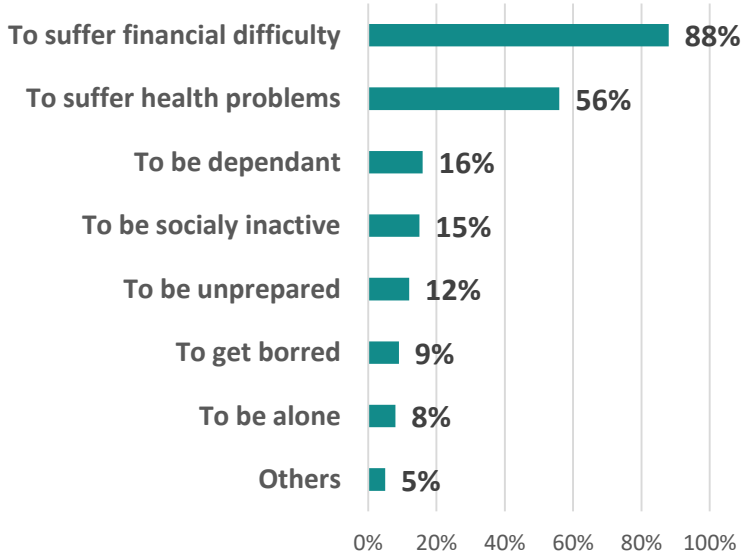
05 CONCLUSION

When you think about your retirement, are you?

Concerned **62%** | **38%** Confident



Actives Seniors (between 50 and 65 or over)

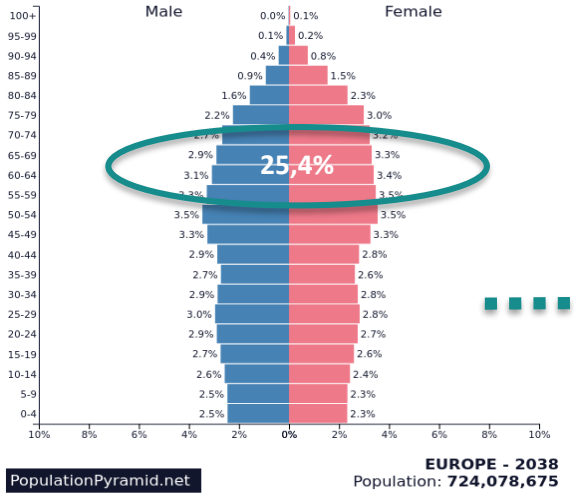


Actives Seniors (between 50 and 65 or over)

01 Understanding the issue

KEY QUESTION TO ANSWER TODAY?

EUROPE 2038 – 183 millions



Later adulthood is considered to begin at age 65 and continue through 85 and on…

What kind of supports to provide for ageing healthy in pre-retirement and in early-stage of retirement?

…Adults are experiencing many developmental characteristics during this transition into later adulthood.

…Social as well as critical psychological changes. And less biological changes.

Questions?
Go to sli.do

Prevalence of depression and other common mental disorders

Question

Based on your knowledge of later adulthood, what is your estimated percentage of the world population over 60 suffering from mental disorders?

A. **Less than 5%**
B. **10%**
C. **15%**
D. **25%**
E. **More than 25%**

(Mental disorders : conditions that affect your thinking, feeling, mood, and behavior)

02 Data

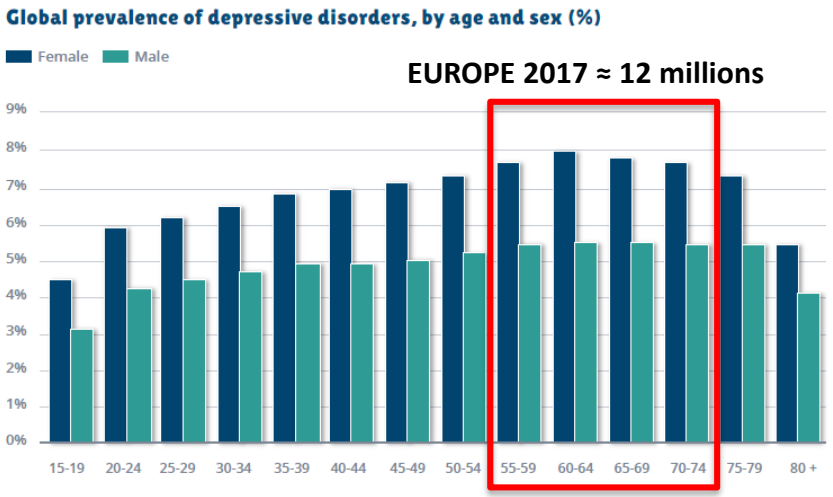
DATA TO ILLUSTRATE THE VULNERABILITY

Prevalence of depression and other common mental disorders

OMS

Approx. 15% of adults (> 60) suffer from a mental disorder.

Depression both underdiagnosed and undertreated in primary care settings for later adulthood.



Prevalence of depression in later adulthood and KEY FINDINGS

SHARE
Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe
50+ in Europe

- Depression more prevalent among women, among those who are not married, or those who live alone.
- **Depression a very disabling condition, equivalent in its impact to major chronic disorder.**
- Relative resilience of southern European populations to the psychological consequences of economic disadvantages….

Sources: WHO, Fact sheet, Mental health of older adults, 2017. / SHARE, The prevalence of depression 2017

03 Psychosocial factors and ageing

WHAT ARE THE KEY RISKS?

An empirical approach to UNDERSTAND healthy ageing of adult over 55 …

- Depression
- Loneliness
- Perceived health status
- Self-esteem
- Self-achievement
- Ego-integrity
- Participation in activities

What is a psychosocial factor?

Social, cognitive and emotional factors that affect an individual's or group's mental health and behavior

Questions?
Go to sli.do

Sources: PSYA, Internal analysis based on 200 cases of adults between 55 and 77 years old, attended by our platform, 2016

What key factors are influencing healthy ageing…

1 Depression

- Depending on number and severity of symptoms, a depressive episode is mild, moderate, or severe
- Has an impact on physical health and vice versa
- **Is a multi-dimension factor.**

2 Loneliness

- A measure of the level of the subject's **negative feeling caused by isolation** or **lack of companionship**, and the **failure** of seeking **personal and social relationships.**

Questions?
Go to sli.do

Sources: PSYA, Internal analysis based on 200 cases of adults between 55 and 77 years old, attended by our platform, 2016

What key factors are influencing healthy ageing…

3 Perceived health status

- A measure of self-perceived **current health states**, **health compared to peer group**, and **current status to the status of 6 months.**

4 Self-esteem

- A measure of **self-confidence, self-control, and positive self-image**.

5 Self-achievement

- A measure of the subject's **belief,** and **positive expectation of his or her own potential,** and how the subject realized **his or her own value by satisfying life needs and goals.**

Questions?
Go to sli.do

Sources: PSYA, Internal analysis based on 200 cases of adults between 55 and 77 years old, attended by our platform, 2016

What key factors are influencing healthy ageing…

6 Ego-integrity

- A measure of satisfaction of the current life, wise living, attitude of life, **acceptance of the past, acceptance of aging, and acceptance of death**.

7 Participation in activities

- A measure of **three level of activities** at home with family, with social organisations, and cultural.

Questions?
Go to sli.do

Sources: PSYA, Internal analysis based on 200 cases of adults between 55 and 77 years old, attended by our platform, 2016

03 Psychosocial factors and ageing

WHAT ARE THE KEY RISKS?

Question

Based on your understanding, what are the 3 psychosocial factors that affect MOST an individual for ageing healthy?

A. Depression

B. Loneliness

C. Perceived health status

D. Self-esteem

E. Self-achievement

F. Ego-integrity

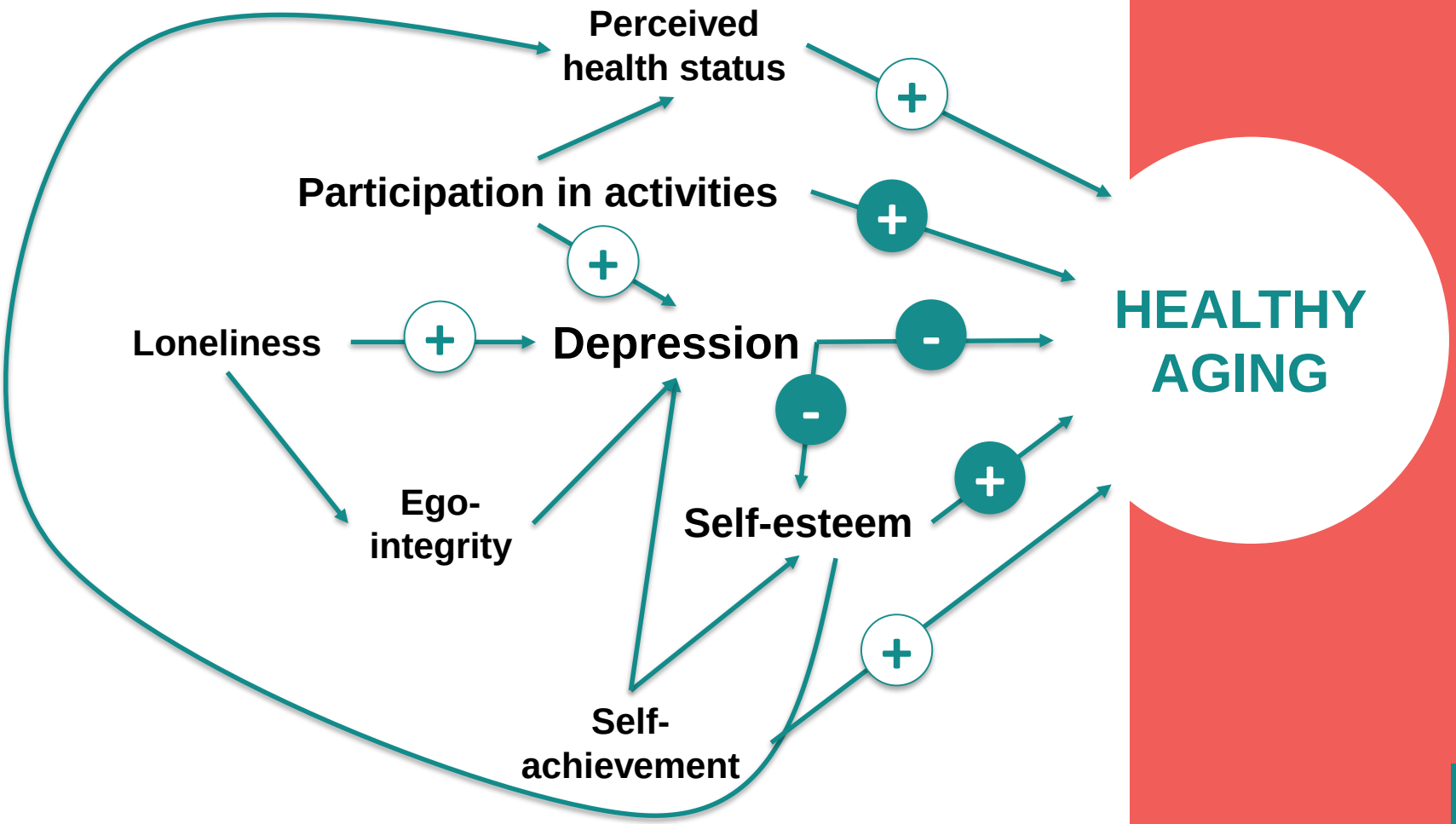
G. Participation in activities

Questions?
Go to sli.do

03 Psychosocial factors and ageing

WHERE TO FOCUS?

A multi-dimensional approach…



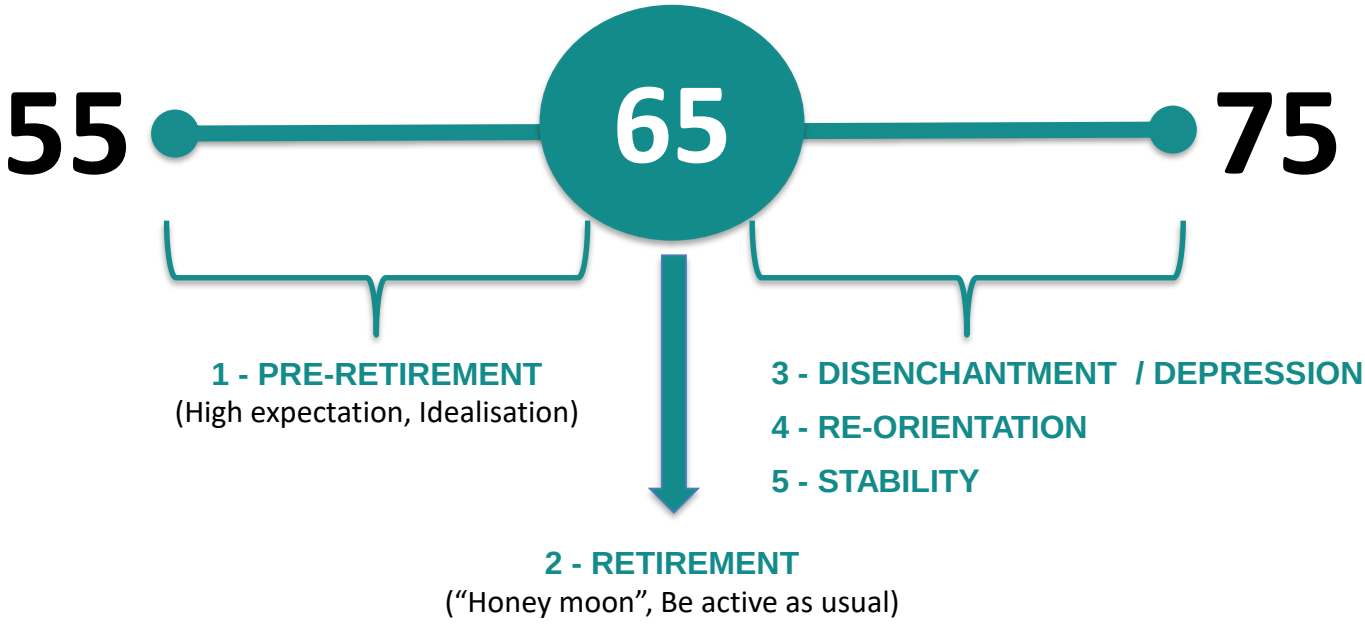
Questions? Go to sli.do

Sources: PSYA, Internal analysis based on 200 cases of adults between 55 and 77 years old, attended by our platform, 2016

04 Providing counselling

DIFFERENT PHASES AT RETIREMENT

Several studies have identified **5 phases** among individuals **over 55**:



In each stage, counselling is important

Questions?
Go to sli.do

04 Providing counselling

WHAT COUNSELLING TO PROVIDE?

55 — **65** — **75**

General guidelines for counselling:

1. **Identify and coach emotionally** the adult during the 3 phases.

2. **Help the adult to understand and evaluate** all changes involved at retirement (emotional impacts cessation of activity, family bindings, behavioural, social networks…).

3. **Identify risk factors** that compromise healthy aging and provide support if necessary.

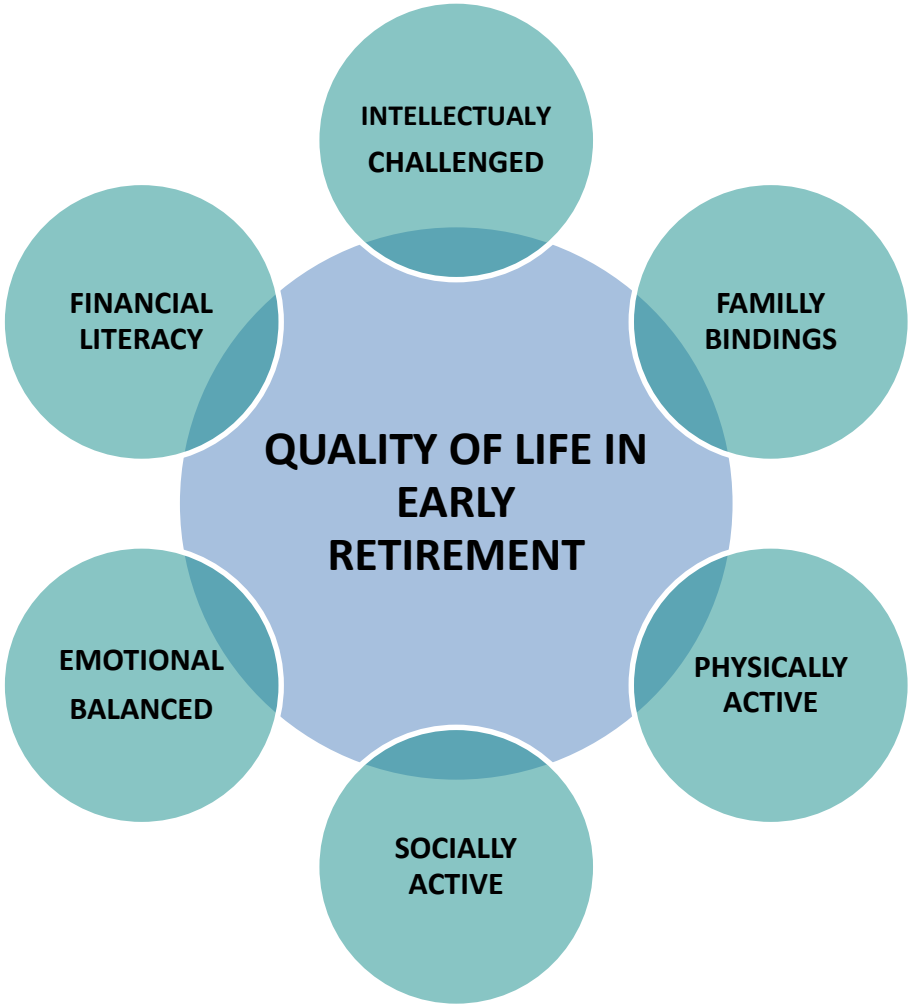
4. **Help, inform and follow the person.**

Questions?
Go to sli.do

05 CONCLUSIONS

MULTI-FACTORS APPROACH TO RETIRE VITALLY

Healthy retirement is …



Questions?
Go to sli.do

Psya

Christophe Launay
Psya Asistencia
Country Manager – International Development

+ 34 915 902 840
+ 34 609 550 792

Chris.launay@psya.es

www.psya.es