

Duurzame inzetbaarheid

De vergrijzing is in aantocht en laat soms zijn keerzijde al zien: klachten, verzuim en soms zelfs langdurige uitval. Daarnaast spelen andere aspecten een rol: langer doorwerken, lichamelijk belastend werk in combinatie met een hoge werkdruk, flexibiliteitswensen en onregelmatig werken. Daarom is het belangrijk om nu energie te steken in de inzetbaarheid van medewerkers.

Wat is duurzame inzetbaarheid? Wat moet hiervoor geregeld worden? Wat is de relatie met arbo?

We gaan met dit thema aan de slag aan de hand van het Huis van Werkvermogen (professor Ilmarinen).

Introductie en beeldvorming

Match tussen werk en
medewerker

Medewerker:

Veiligheid
Belastbaarheid
Vakmanschap
Ambities
Balans werk/privé

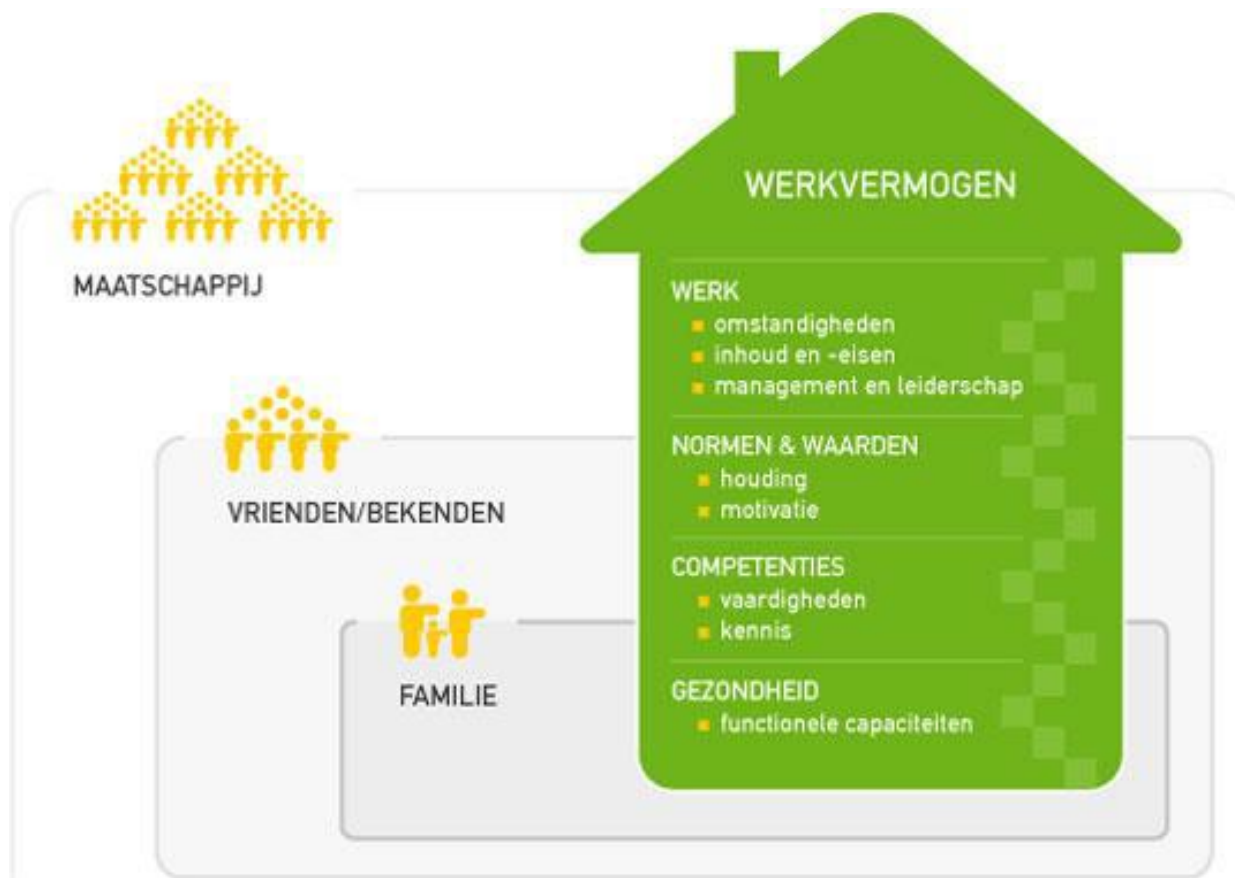
Goed werknemerschap

Organisatie:

Veiligheid
Flexibilisering
Productie
Bemensing
Resultaat

Goed werkgeverschap

Inspiratiebron: Huis van Werkvermogen



(bron: Ilmarinen)

Huis van Werkvermogen

- **Dak: het werkvermogen**
- **Verdieping 3: Werk**
 - Arbeidsomstandigheden
 - Inhoud en eisen
 - Management en leiderschap
- **Verdieping 2: Normen en waarden**
 - Houding
 - Motivatie
- **Verdieping 1: Competenties**
 - Vaardigheden
 - Kennis
- **Basis: Gezondheid**
 - Functionele capaciteiten



60%

Basis: Gezondheid → Gezond werken en leven



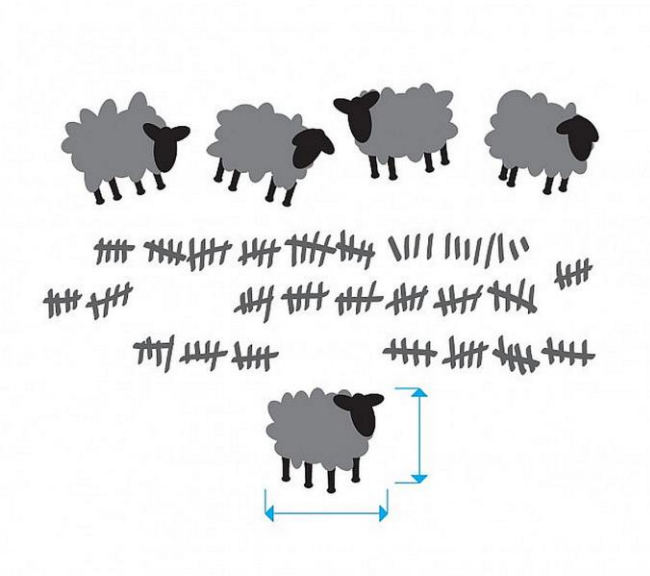
Slim eten en onregelmatig werken

- Licht verteerbaar
- Soep en salade
- Fruit met weinig suiker
- Niet al te veel brood, liefst koolhydratenarm brood
- Pas op met koffie



Hersteltijd is belangrijk

- Kleinere pauzes
- Langere pauzes (los van het werk)
- Goed slapen



Verdieping 1: competenties

Gedachtegang:

- Competenties (kennis en vaardigheden) van medewerkers stemmen overeen met eisen en wensen van de organisatie
- Dit gaat over niet stilstaan (stilstaan = slijtage van lichaam en geest), flexibel blijven en het 'leuk' houden → je leven lang leren
- We leren van fouten & we leren van elkaar

Voorbeelden:

- Budget met keuzemogelijkheden: vrije tijd (1), ontwikkeling (2) gezondheidsprogramma (3)
- Crosstraining → 'Recovery-afdeling' voor opvang pieken op andere afdelingen
- Iedereen heeft een mentor of 'maatje'

Vragen?

1. Is er zicht op de competenties en talenten van medewerkers?
2. Hoe wordt binnen het bedrijf gestimuleerd om je te ontwikkelen?
3. Heeft iedere medewerker een ontwikkelgesprek?
4. Zijn er voldoende opleidings- en scholingsmogelijkheden?
5. Is er tijd en ruimte om te leren en groeien in een (veranderende / andere) functie?
6. Is de OR / vakbond voldoende betrokken bij het opleidingsbeleid?

Verdieping 2: normen en waarden



Vragen?

1. Wat maakt jouw bedrijf aantrekkelijk?
2. Zijn medewerkers voldoende gemotiveerd?
3. Hoe wordt omgegaan met zieke medewerkers?
4. Gaan medewerkers respectvol met elkaar om?
5. Is er voldoende waardering voor elkaar?
6. Is er een veilig werkklimaat?
7. Zijn er professionele vertrouwenspersonen? Kun je met klachten ergens goed terecht? Wordt er serieus mee omgegaan?

Verdieping 3: werk → ARBO

Veiligheid:

Machineveiligheid
Brandpreventie en
bestrijding
Vluchtwegen en
nooduitgangen
Veilige machines en
installaties
Veilig transport en
opslag
Goed onderhoud van
gebouwen
En:

Gezondheid:

Gevaarlijke stoffen
Geluid (lawaai)
Lichamelijke belasting
Repeterend werk
Beeldschermwerk
Langdurig staan / zitten

Beroepsziekten:

- Lasogen
- RSI / muisarm
- Burn-out
-

Welzijn / psychosociale arbeidsbelasting:

Werkdruk, werktempo
Werksfeer
Inspraak en invloed
Onderlinge
verhoudingen
Agressie en geweld
Discriminatie, intimidatie,
pesten (ongewenst
gedrag)
Communicatie
Werk- en rusttijden

Arbo: risico's in het werk → opdracht

- Tijd: 25 minuten, ca. 5 minuten per persoon
- Stel alle vragen een voor een aan iedereen van de groep
- In de afronding:
 - Zet de conclusies / belangrijke uitkomsten op de flappen
- Iedereen aan bod, goed luisteren is belangrijk
- Aandacht voor vertrouwelijkheid

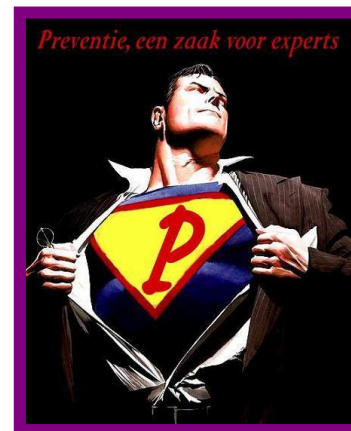


Verdieping 3: werk

Arbeidsomstandigheden

Wat helpt:

- Een gedegen RI&E en plan van aanpak
- Een stevige preventiemedewerker



De OR heeft invloed → Instemmingsrecht:

- De uitvoering van de RI&E
- Het plan van aanpak
- De invulling van de taken van de preventiemedewerker

Verdieping 3: werk

De rol van de leidinggevende

Wat helpt:

Een coachende leidinggevende; stimuleert:

- Inspraak en regelruimte
- Positieve insteek:

<http://gezondenveiligwerkt.nl/>

Rol OR:

- Kies balans tussen houvast ('beschermende' regels en regelruimte / inspraak medewerkers)

Vragen?

1. Ken je de RI&E en het plan van aanpak van je bedrijf goed?
2. Staan de belangrijkste arboknelpunten er voldoende goed in?
3. Is de OR goed betrokken bij de uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak?
4. Worden de maatregelen uit het plan van aanpak voortvarend uitgevoerd?
5. Is er binnen het bedrijf voldoende ondersteuning van leidinggevenden? En van collega's?
6. Kan iedere medewerker deelnemen aan een werkoverleg? Komt arbo aan de orde?

Invloed hebben en nemen

Kennis & informatie

- Documentatie, zoals de RI&E
- Voorbeelden andere bedrijven
- Beelden, foto's
- Input medewerkers
- Rechten, wetgeving, cao

De rechten

- Instemmingsrecht (WOR, art. 27): Regelingen inzake arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim- en re-integratiebeleid, werktijden, opleidingsbeleid, ...
- Adviesrecht (WOR, art. 25): Organisatieveranderingen, grote investeringen, ...(Bijvoorbeeld: een andere werkmethode of nieuw of aangepast materieel, ...)
- Informatierecht (WOR, art 31)

Invloed met initiatieven

- Kan **ALTIJD** en is tactisch sterk! → **Initiatiefrecht (WOR, art. 23)**



Initiatieven worden sterk(er) als:

- Goed onderbouwd en uitgewerkt: benut interne en externe expertise (recht op inhuur deskundige)
- Diverse spelers betrokken
- Breed draagvlak
- Werk toe naar heldere afspraken
- Verkondig wat u gaat doen en wat u heeft gedaan

Het valt of staat met: **B**

- **Betrokkenheid:** blijf in discussie met iedereen, bijvoorbeeld al over:
 - Hoe ervaren medewerkers de loopbaanmogelijkheden?
 - Welke initiatieven ondernemen medewerkers zelf en wat verwachten ze van hun leidinggevende?
- **Bekendheid:** communicatie en voorlichting; ook over wat er al is binnen uw organisatie!
- **Borging:** opnemen in functieprofielen, taakomschrijvingen, functioneringsgesprekken en regelingen.
- **Bestaand beleid:** aansluiten bij en meenemen met bestaand beleid en aanpassingen en vernieuwingen van beleid.
- **Blijven evalueren!**
- **Borrel en vier uw successen!**