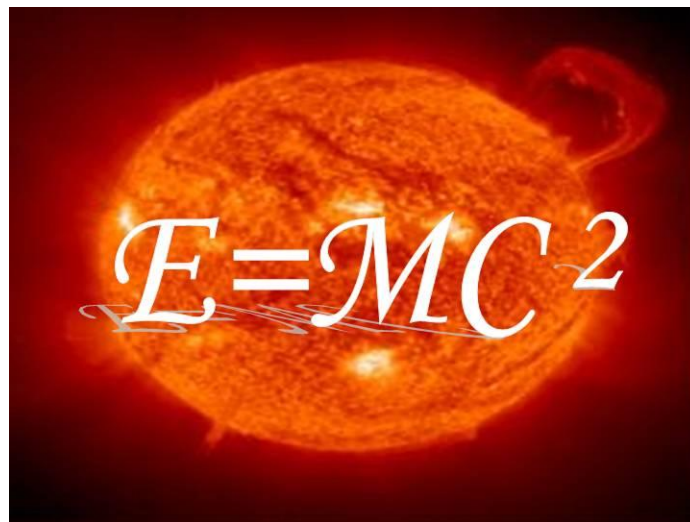


Duurzame Inzetbaarheid

Plan van Aanpak

Verstarring erger dan vergrijzing



Energiek zijn en blijven is motivatie x competenties x conditie

Definitie:

Duurzame inzetbaarheid is de mate, waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken binnen en/of buiten het bedrijf/de organisatie.

Aanleidingen:

Medewerkers zullen door moeten/mogen werken tot 65/67 jaar. De arbeidsparticipatie is lager dan gewenst (het ziekteverzuim% is bijvoorbeeld 4,5%). Maatschappelijke ontwikkelingen als ouderschapsverlof, mantelzorg, levensloopregelingen, hoge ziekte – en verzuimkosten e.d. vragen om oplossingen. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is geen holle frase.

Doelstelling:

Doel van het beleid (top-down gedragen) is enerzijds gezonde en gemotiveerde medewerkers en anderzijds een goed renderend bedrijf. Subdoelen zijn: een beheersbaar laag ziekteverzuimpercentage; lage instroom WIA; winstgevendheid; gering personeelsverloop; flexibele en betrokken inzet van personeel, medewerkertevredenheid; klanttevredenheid, streven naar nul ongevallen etc.

Invalshoeken:

- Integraal gezondheidsmanagement en arbeidsomstandighedenbeleid
- Loopbaanbeleid; LeeftijdsOnafhankelijk en zich Ontwikkeland Personeelsbeleid (LOOP)
- Arbeidsvoorwaardenbeleid

Integraal Gezondheidsmanagement (IGM):

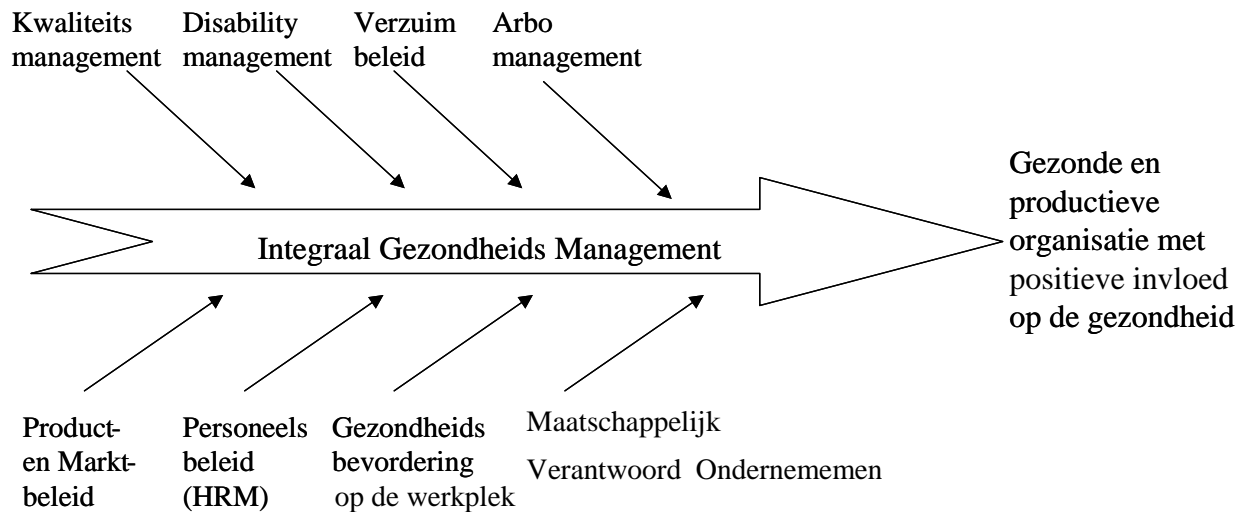
IGM is het systematisch managen van de bedrijfsactiviteiten met als doel de gezondheid van medewerker en bedrijf te bevorderen.

In gezonde bedrijven onder gezonde werkomstandigheden werken gezonde mensen met gezond verstand in een gezonde werksfeer aan gezonde producten en voor een gezonde samenleving (TNO).

Uitgangspunt is, dat iedere medewerker een potential is. Dat uit wordt gegaan van wat hij kan. Bijvoorbeeld: Disability is niet het probleem, als gekeken wordt naar wat iemand kan en wil.

De nadruk ligt op preventie, op (het behoud van) de gezondheid van de medewerkers, waarbij een adequate aanpak van “ongezondheid” niet uit het oog wordt verloren. Het bedrijf zorgt voor een veilige en sociale werkomgeving en de medewerker draagt zorg voor een gezonde leefstijl.

Schematisch (TNO):



LOOP:

Het bedrijf maakt geen onderscheid op basis van leeftijd, opleidingsniveau, aantal dienstjaren, diversiteit, aantal jaren in functie, niveau in de organisatie.

Kern van LOOP is: *Heel nadrukkelijk geldt, dat een leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid moet worden gekoppeld aan de mogelijkheden, kennis, kunde en vaardigheden van de medewerker en niet aan **leeftijd**.*

LOOP kent als belangrijke doelstelling de blijvende mentale en fysieke vitaliteit van de medewerkers. Medewerkers en organisatie blijven in beweging, in de LOOP dus. Dit vitaal en energiek zijn en blijven heeft alles te maken met competent zijn en blijven en met een goede fysieke conditie. Competenties zitten aan functies en aan medewerkers en zijn niet aan leeftijd gebonden. Dit geldt ook voor de conditie. Als zodanig sluit het naadloos aan bij de slogan: een werklevenslang je ontwikkelen.

Arbeidsvoorwaardenbeleid:

Het bedrijf draagt zorg voor een evenwichtige en concurrerende beloning en passende secundaire arbeidsvoorwaarden.

Activiteiten en verantwoordelijkheden:

Arbeidsvoorwaardenbeleid: CAO-partners, management en HR via functiebeschrijving en – waardering, benchmark etc.

IGM:

Er wordt uitgegaan van een tweesporen beleid: de systematische aanpak (beleid dat top-down wordt uitgedragen) en een pragmatische aanpak (waarbij kansen worden benut, die zich voordoen).

LOOP:

De focus ligt op de interactie tussen medewerker en leidinggevende. De interactie is dus cruciaal. Het vraagt van de leidinggevende, dat hij de mentale en fysieke fitheid bespreekbaar maakt. De medewerker stelt zich open voor veranderingen en scholing. De werkgever faciliteert. Vragen zijn bijvoorbeeld:

Denkt de medewerker over 4 jaar zijn baan nog te kunnen uitoefenen; is scholing gewenst; hoe staat het met de motivatie e.d. Het functioneringsgesprek is hiervoor geschikt. Vanzelfsprekend worden het besprokene en de gemaakte afspraken vastgelegd.

Aandachtspunten zijn:

- Beoordelingscyclus
- Opleidingsplanning, POP
- Stimuleren fysiek in beweging te blijven
- Jobrotation, verticaal en horizontaal
- Tot uitdrukking brengen van (fin.) waardering
- Behoeften per individu vaststellen
- Mogelijkheden van verschillende levensfasen benutten
- Goede balans tussen werkbelasting en energie handhaven
- Gebruik maken van kennis en ervaring
- Jaarlijks voldoende verlof opnemen
- Training en development.
- Focussen op interactie.

Praktische invulling IGM:

Het management is verantwoordelijk en geeft samen met HR en arbodienst inhoud aan:

Preventie:

RIE/PvA, trainingen voor leidinggevenden in omgaan met verzuim en hoe verzuim te voorkomen, opstellen van richtlijnen en afspraken bij verzuim.

Houden van onderzoeken betreffende werkdruk en RSI/KANS. Belangrijk is onderzoek doen naar bevlogenheid en naar (werk)energiebronnen. Bevlogen medewerkers verzuimen minder, zijn productief en zijn actief in het handhaven van hun werkvermogen. Het meten van energiebronnen geeft sturingsmogelijkheden in het vergroten van het werkplezier. Een goed voorbeeld is de bevlogenheidsmonitor van Arnold Bakker en Wilmar Schaufeli via het WEB-model.

Houden van Preventieve Medische Onderzoeken (PMO), advisering gezonde leefstijl, voorlichting beeldschermwerk, voorlichting ter voorkoming van te grote werkstress, werkgeversoverleg (deelnemers HR, arbodienst, directie) etc.

Curatie:

Samen met arbodienst opstellen van een adequate aanpak van wie wat doet bij ontstaan van arbeidsongeschiktheid, het op het juiste tijdstip inzetten van deskundige functionarissen, het betrekken van leidinggevenden bij de re-integratie, Sociaal Medische Teams (SMT), etc.

Gouda

April 2011

Koos van der Spek
Arbeids - & Organisatiedeskundige