

DUURZAME INZETBAARHEID BEGINT MET EEN GOED ARBOBELEID

Gezond en werkend de eindstreep halen

De arbeidsmarkt verandert en van werknemers wordt verwacht dat ze duurzaam inzetbaar blijven. Werkgevers en werknemers moeten nu al aan de slag om in de toekomst voldoende gekwalificeerd personeel te hebben en gezond aan het werk te kunnen blijven. Hiervoor is een samenhangend beleid noodzakelijk van preventieve, corrigerende én stimulerende maatregelen.

Duurzame inzetbaarheid gaat om de afstemming tussen de doelen van de organisatie en wensen en mogelijkheden van de werknemers. Uw werkgever moet zich afvragen: welk type werknemer heb ik in de toekomst nodig, heb ik die in mijn huidige personeelsbestand en zo niet, hoe kan ik dat regelen? Maar ook: hoe blijf ik een aantrekkelijke werkgever? Dat laatste is vooral van belang in sectoren waar nu al schaarste is. Van werknemers wordt een actieve rol verwacht om na te denken over de toekomst.

Leren

Inzetbaar blijven vergt van de werknemers een privé-investering: 'een leven lang leren' en een gezonde leefstijl. Organisaties kiezen vaak voor een verzameling losse maatregelen gericht op fysieke gezondheid. Korting bij de sport-schoon, een cursus stoppen met roken en werkfruit. Maar het wordt pas echt succesvol als werkgever en werknemers samen een strategische visie ontwikkelen. Een basismeting in de vorm van een inzetbaarheidsonderzoek is een goed startpunt. Een voorbeeld is de Work Ability Index (WAI) die de fysieke en de

psychische eisen van het werk in kaart brengt. Maar ook de gezondheidstoestand, vitaliteit en het prestatievermogen van werknemers. Op basis hiervan wordt een periodiek inzetbaarheidsgesprek gehouden. Hierin komen gezondheid, kansen en bedreigingen in het werk en loopbaanwensen aan bod. Het resultaat kan zijn het aanbieden van (om)scholing, lifestyle-adviezen of loopbaancoaching. Of in het zo nodig hulp aanbieden om

Let op privacy bij WAI

De gegevens die werknemers invullen voor de WAI blijven bij de bedrijfsarts, arbodienst of andere onafhankelijke derde. De werkgever krijgt geen informatie over individuen. De werkgever kan (altijd, of bij bepaalde uitkomsten) de werknemer een gesprek met de bedrijfsarts of coach aanbieden. Het is belangrijk dat werknemer en leidinggevende in gesprek zijn over inzetbaarheid. Maar gezondheid is daarbij een voorzichtig te behandelen onderwerp. Het mag niet gaan over gebreken, wel over mogelijkheden van de werknemer.

een nieuwe, beter passende uitdaging aan te gaan. In het gesprek moet de werkgever aandacht besteden aan belemmeringen in het denken. Wat de ene werknemer als een uitdaging ziet, is voor de ander een onoverkomelijke berg. En 'beren op de weg zien' is lastig als je moet nadenken over je toekomst.

Vakwerk

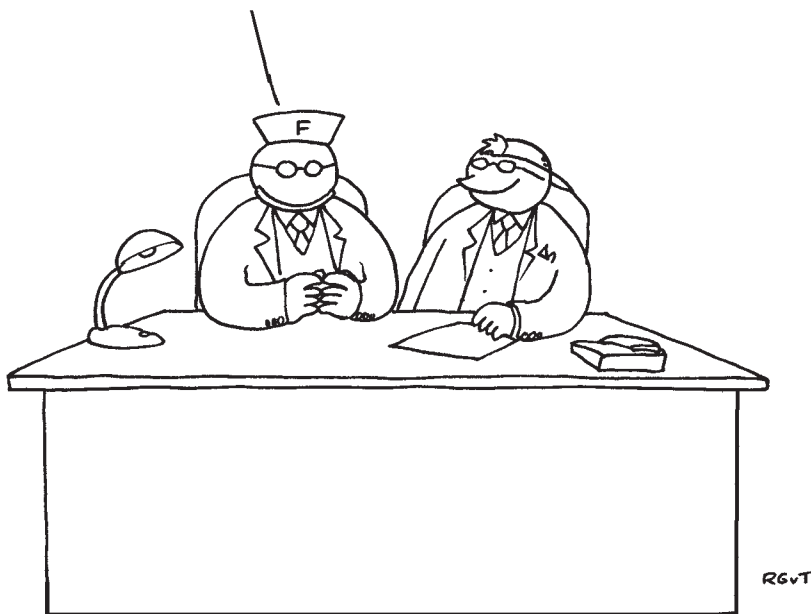
Om een goed beleid op te zetten moet veel werk worden verzet. Dit wordt vaak bij bestaande functies ondergebracht. Tijdgebrek of conflicterende belangen kunnen dan de voortgang hinderen. Een consultant duurzame inzetbaarheid kan helpen. Deze voert de basismeting uit, is het centrale aanspreekpunt en adviseert over maatregelen. Hij inventariseert vragen van individuele werknemers en vertaalt deze naar nieuw beleid. Hiermee wordt voorkomen dat alleen op ad hoc basis problemen worden opgelost. Duurzame inzetbaarheid vergt een integrale aanpak. Dit vereist veel afstemming tussen directie, HR, arbocoördinator of preventiemedewerker en de medezeggenschap. De consultant is daarbij de spin in het web en kan het tot een succes maken.

Preventie

Gezond en vitaal blijven is de basis om inzetbaar te blijven en preventie is dus van groot belang. Een actuele risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), plan van aanpak en een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) zijn hiervoor de basis. Dit kan eventueel

FOKKE & SUKKE HOUDEN VAN DUURZAAM INZETBAAR PERSONEEL

WIJ VRIEZEN ER ALTIJD EEN PAAR IN



worden uitgebreid naar alle werknemers door het aanbieden van Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Hierdoor ontstaat een goed beeld van de 'algemene' gezondheid van de werknemers.

Arbowet

De aanleiding van de gewijzigde Arbowet is het streven naar duurzaam inzetbaar blijven. De bedrijfsarts moet de werkplek kunnen bezoeken en tijd krijgen voor preventieve adviezen. De werknemer moet ook naar het spreekuur kunnen met vragen over arbeid en gezondheid. Hier liggen voor u als arboprofessional kansen; ga regelmatig (zo nodig op de werkplek) met de bedrijfsarts in overleg. U krijgt dan informatie 'vanuit de spreekkamer' over de knelpunten in het werk. En welke tips kan de bedrijfsarts vanuit zijn deskundigheid geven om ze op te lossen? Voor 1 juli 2018 moeten alle contracten voldoen aan de eisen van de vernieuwde wet. Dit moet ter instemming aan de medezeggenschap

worden voorgelegd. De OR doet er goed aan om vooraf een eigen visie te bepalen op preventie in relatie tot duurzame inzetbaarheid. Wat moet het contract minimaal bevatten en wat is extra nodig? Ook is het verstandig om vroegtijdig in overleg te gaan met de werkgever en te kijken wat haalbaar is; bevat het contract voldoende financiële ruimte voor de wettelijke taken en eventueel aanvullende diensten zoals werkplekonderzoek of bedrijfsmaatschappelijk werk?

Arbeidsduur

Voor individuele werknemers is de Wet flexibel werken een mogelijkheid om een gezonde balans tussen werk en privé te regelen. Daarom is deze wet van groot belang om duurzaam inzetbaar te blijven. Alleen niet veel werknemers gebruiken hem op deze manier. Onder voorwaarden kan de werknemer aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of de werklocatie vragen. Is deze wet in uw organisatie voldoende bekend en

Snel resultaat

Bij de inrichting van het werk moet de werkgever letten op arbeidsinhoud en ergonomie. In veel organisaties wordt actief gewerkt met de RI&E en het uitvoeren van de maatregelen. Dat neemt vaak tijd in beslag. Ondertussen moet er wel contact blijven met de werkvloer. De preventiemedewerker kan regelmatig een rondje maken en problemen direct aanpakken.

Tip: doe dit samen met de bedrijfsarts en u zult verbaasd zijn hoeveel quick wins u behaalt.

wordt er wel gebruik van gemaakt? Op rendement.nl/arbotools vindt u een overzicht van de regels uit deze wet.

Middelen

Duurzame inzetbaarheid is een thema dat een groot maatschappelijk belang heeft. Vandaar dat u het onderwerp ook wel terugvindt in een aantal (grote) cao's. Die bevatten specifieke afspraken over faciliteiten, meestal in de vorm van uren of geld. Dit kan de werknemer vrij besteden aan bijvoorbeeld studieverlof, coaching of oriëntatie op mobiliteit. Soms is een jaarlijks overleg tussen de werkgever en werknemer 'verplicht' over de besteding van deze middelen. Voor de medezeggenschap ligt hier ook een extra kans om duurzame inzetbaarheid op de kaart te zetten. In hoeverre zijn werknemers op de hoogte van de cao-bepalingen en worden ze ook in uw organisatie actief nageleefd? Evalueer periodiek de voortgang. Als er veel uren worden gespaard is het zinvol om door te vragen: heeft de werknemer geen weet van de faciliteit of wordt er gespaard voor een groter project (bijvoorbeeld een opleiding)? En neem zelf het voortouw en gebruik de eigen (arbo) nieuwsbrief om het onderwerp onder de aandacht van de werknemers te brengen.

Simon Troost is organisatie- en arbeidspsycholoog bij AdviceSelect, tel: (06) 53 67 21 48, e-mail: info@adviceselect.nl

Arbo Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Arbo Rendement

Arbo Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor arboprofessionals, preventiemedewerkers, bedrijfshulpverleners en ondernemingsraden. De insteek is: hoe kan een in- of externe arboprofessional bijdragen aan een gezonde en veilige werkplek en hoe behaalt hij daarmee een beter rendement voor de organisatie. In Arbo Rendement leest u verder alles over onderwerpen zoals arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim, re-integratie, subsidies en het arbobeleid.

Arbo Rendement biedt u:

- heel veel kort nieuws;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- geregeld een marktanalyse over relevante onderwerpen voor de arboprofessional;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op arbogebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/arboblade