



## 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

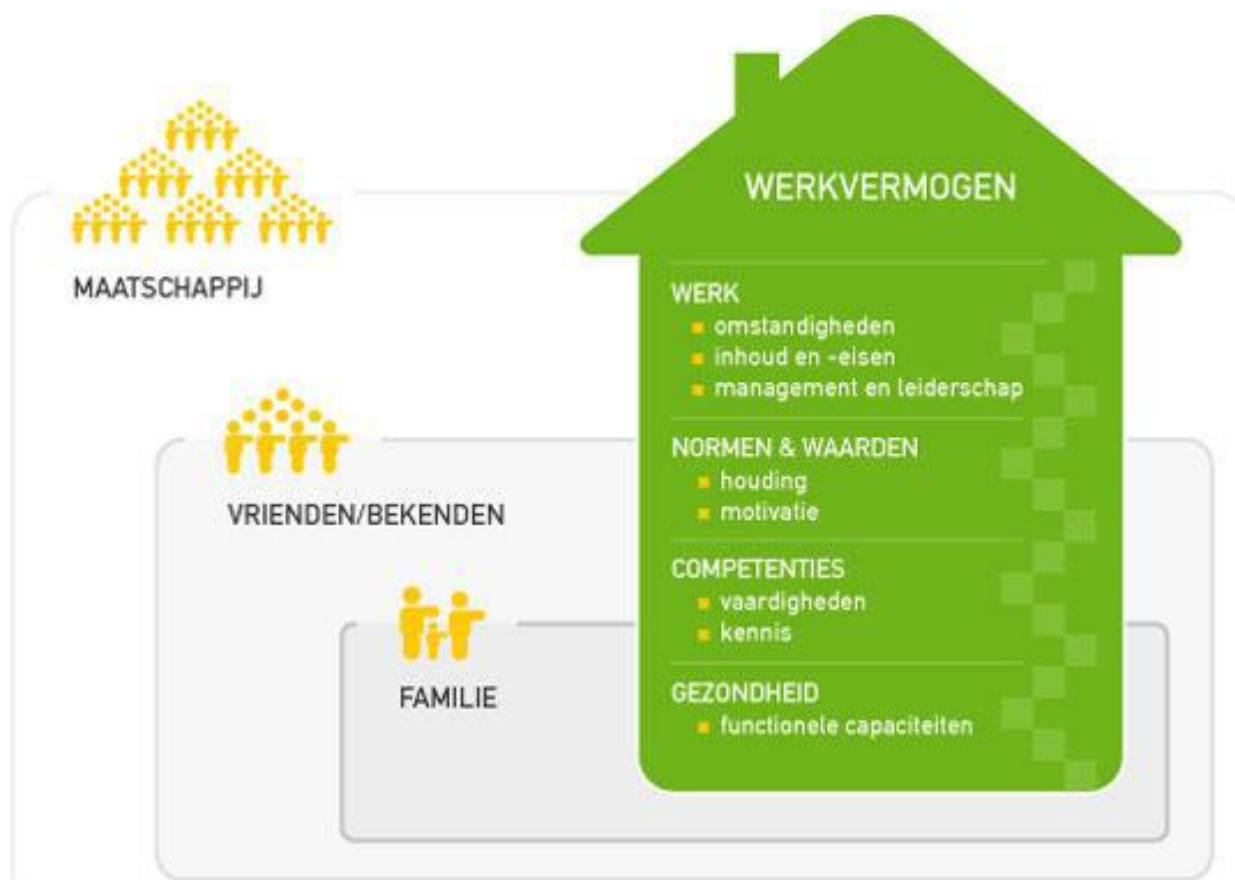
**Goed werknemerschap**

## 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



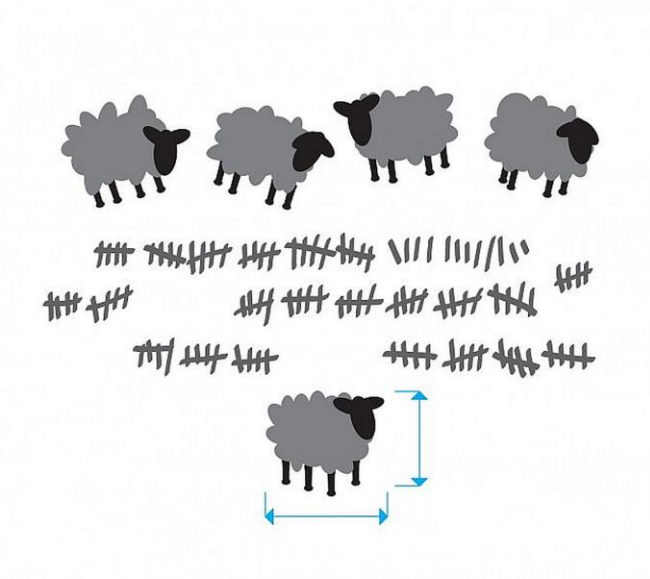
## Slim eten en onregelmatig werken

- 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



Samen  
maken  
wij...



## 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 (lawaaï)  
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

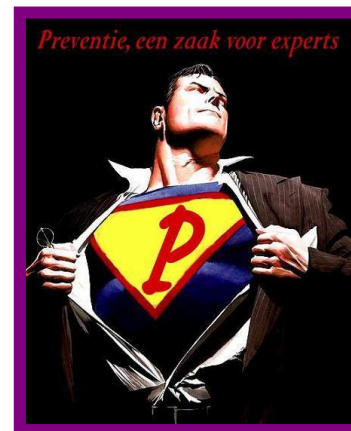


## Verdieping 3: werk

### 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!**