

Duurzame inzetbaarheid:

Arbo-instrumenten als motor

Zijn jullie medewerkers in staat mee te bewegen met alle veranderingen in de organisatie? En zijn ze lichamelijk en geestelijk in staat het werk vol te houden?

Zijn de medewerkers van jullie organisatie vakbekwaam en gaan ze fluitend naar hun werk? Ofwel: zijn ze duurzaam inzetbaar? Van organisaties wordt verwacht dat ze voortdurend inspelen op alle veranderingen en ontwikkelingen. Dat betekent dat organisaties vooral wendbaar en flexibel moeten zijn, en dus ook de mensen die er werken. Als medewerkers bijvoorbeeld moeite hebben met het omgaan met nieuwe technologie, kan dat ten koste gaan van de kwaliteit van werk, de efficiëntie van processen of de sfeer binnen de organisatie. Het is goed te beseffen dat, met alle veranderingen op de arbeidsmarkt, organisaties en medewerkers meer en meer aandacht moeten besteden aan hun inzetbaarheid. Het is daarom steeds belangrijker om in kaart te brengen hoe inzetbaar de medewerkers zijn en welke inzetbaarheidsvraagstukken er nu en in de nabije toekomst spelen:

- Medewerkers die door alle ontwikkelingen stress krijgen en daardoor uitvallen
- Medewerkers die niet meer beschikken over de juiste kennis
- Oudere medewerkers die het werk lichamelijk niet meer volhouden
- Het werkplezier daalt door de hoge werkdruk en alle veranderingen
- Medewerkers die boventallig zijn en een andere baan buiten de organisatie moeten vinden
- Medewerkers die de combinatie tussen werk en privé lastig vinden door bijvoorbeeld mantelzorg
- Meer financiële problemen bij medewerkers

De kwaliteit van het werk neemt af naarmate de gezondheid, motivatie en onderdelen van de werk-privé balans ongunstiger uitpakken. Het brengt ook risico's met zich mee. Denk bijvoorbeeld aan een medewerker die slecht slaapt vanwege privéproblemen of stressklachten, maar de volgende dag wel een snijmachine moet bedienen of als chauffeur de weg op moet. Dat zijn direct aanwijsbare risico's.

Enig idee hoe het plaatje voor jullie organisatie eruitziet? En welke kostenreductie en opbrengsten mogelijk zijn door werk te maken van duurzame inzetbaarheid?

Aanpak

Organisaties die in de praktijk handen en voeten geven aan duurzame inzetbaarheid, starten gewoonlijk met bewustwording rondom dit thema. Centraal staat de vraag 'waarom vitaliteit en inzetbaarheid?'. Een scherpe analyse over de toegevoegde waarde van duurzame inzetbaarheid voor de organisatie, kan aangrijpingspunten opleveren om eraan te werken. Objectieve en valide meetinstrumenten en enquêtes zijn een belangrijke bron van informatie. Maar dan moeten wel de juiste vragen worden gesteld.

Inzet arbo-instrumenten

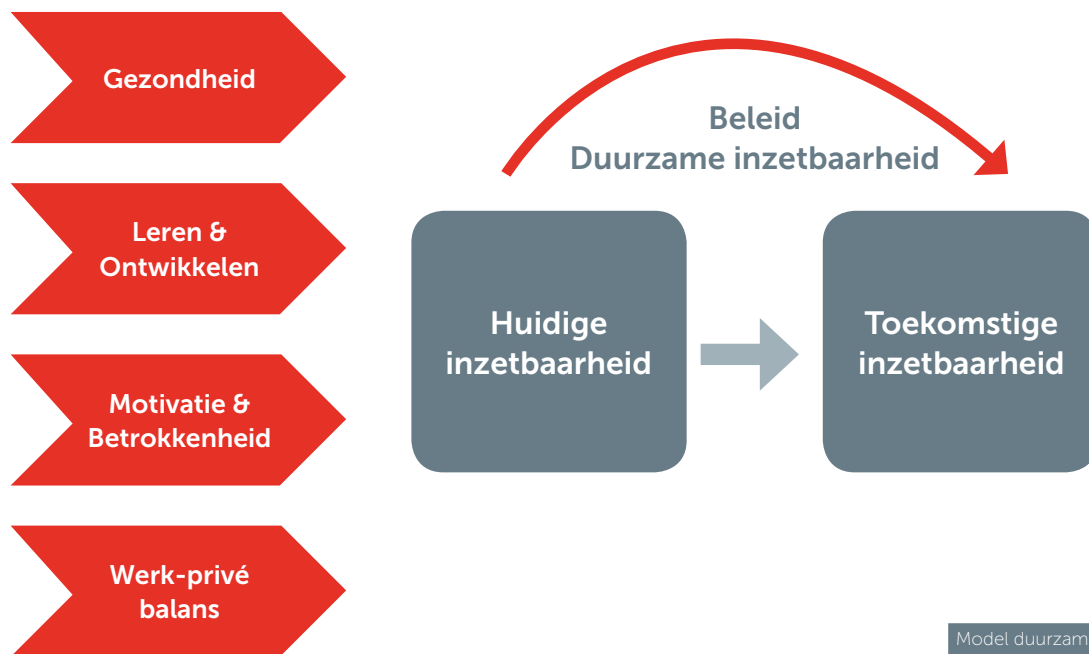
Duurzame inzetbaarheid gaat niet alleen over gezondheid maar ook over motivatie, vakbekwaamheid en werk-privé balans. De ondernemingsraad kan beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid stimuleren, door invloed uit te oefenen op de inzet van arbo-instrumenten, zodat alle vier de invalshoeken informatie opleveren (zie afbeelding). Gerichte inzet van deze instrumenten kan de vitaliteit van de medewerkers zichtbaar maken. Dit vormt een belangrijk startpunt in de dialoog met HR en directie en biedt aanknopingspunten om echt te werken met beleid voor duurzame inzetbaarheid. Niet ieder arbo-instrument geeft voldoende inzicht. Aanpassen is dan ook noodzakelijk. Want alleen wat je kunt meten valt te verbeteren. Maak een bewuste keuze uit de hierna volgende mogelijkheden:

RI&E

De Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) is een verplicht middel voor organisaties om de veiligheids- en gezondheidsrisico's te inventariseren en er beleid op te ontwikkelen. Als or heb je instemmingsrecht. Zorg ervoor dat de RI&E wordt aangevuld met extra vragen over het welzijn en de psychosociale arbeidsbelasting. Door niet alleen vragen te stellen over de huidige maar ook over de toekomstige situatie, krijgt je nog meer informatie over de duurzame inzetbaarheid.

PMO

Preventief Medisch Onderzoek (PMO) bestaat uit een verza-



Model duurzame inzetbaarheid

meling van methoden en onderzoeken om de gezondheid van medewerkers te bewaken en te bevorderen. Zorg ervoor dat een PMO wordt aangevuld met een vitaliteitscheck over duurzame inzetbaarheid. De vitaliteitscheck beslaat de volgende thema's: leefstijl; betrokkenheid; werkdruk; balans werk-privé; werkorganisatie; vakkenis; werkvermogen.

WAI

De werkvermogenindex (Work Ability Index of WAI) is een vragenlijst op zeven onderdelen: huidige werkvermogen; lichamelijke en geestelijke eisen van het huidige werk; huidige aandoeningen, ziekten, verwondingen; beperkingen door aandoeningen, ziekten, verwondingen; ziekteverzuim in de laatste 12 maanden; toekomstverwachting van het werkvermogen; mentale capaciteiten. Adviseer de werkgever om deze vragenlijst te hanteren als je zonder omwegen inzicht wilt krijgen in het huidige en toekomstige werkvermogen van de medewerkers.

PSA

Een vragenlijst gericht op psychosociale arbeidsbelasting (PSA) heeft normaal gesproken drie invalshoeken: werkdruk; ongewenst gedrag en seksuele intimidatie; agressie en geweld inclusief pesten. Zorg ervoor dat de vragen over werkdruk worden aangevuld. De werkgever is verplicht beleid te voeren dat PSA tegengaat. De verkregen informatie over werkdruk biedt mogelijkheden voor een brede discussie over preventieve maatregelen. En dat is de opstap naar beleid voor duurzame inzetbaarheid.

MTO

Een medewerkerstevredenheidsonderzoek of MTO is een goede indicator om te meten hoe het staat met de mede-

Wist je dat ...

- gemiddeld 5 procent van de medewerkers op uitval staat en nog eens 15 tot 20 procent verminderd inzetbaar is;
- medewerkers met een slechte gezondheid gemiddeld 18 procent minder productief zijn dan hun gezonde collega's;
- organisaties met meer gemotiveerde medewerkers gemiddeld 18 procent productiever zijn;
- medewerkers met geldzorgen gemiddeld 14 dagen meer verzuimen en 20 procent minder productief zijn.

werkers in de organisatie wat betreft tevredenheid, betrokkenheid, motivatie, loyaliteit, en wat de gevolgen hiervan zijn. De uitkomsten van een MTO zijn bij uitstek geschikt om met de bestuurder te bespreken en daarmee een startschot te geven voor beleid voor duurzame inzetbaarheid.

Or als aanjager

Door invloed uit te oefenen op de inzet van genoemde instrumenten, en deze instrumenten aan te vullen met de juiste vragen, maak je informatie beschikbaar over de vitaliteit van de organisatie. Dit maakt de waarde van duurzame inzetbaarheid voor de organisatie zichtbaar. Van daaruit kan de or een discussie starten met de bestuurder en HR, zodat er werk wordt gemaakt van concreet beleid op dit gebied. Zo wordt de or een aanjager van duurzame inzetbaarheid en geeft de or het startschot voor een vitale organisatie. Dat loont altijd! **1**

GERALDO KUMELING

IS ADVISEUR/TRAINER MEDEZEGGENSCHAP EN DUURZAME INZETBAARHEID BIJ TRI-PLUS. ONLANGS VERSCHIEEN ZIJN BOEK 'INVLOED OP BESLUITVORMING'.