

Tips

OR en duurzame inzetbaarheid

Door vergrijzing van de bevolking en door het regeeringsbeleid moeten medewerkers steeds langer doorwerken. Het is dus de hoogste tijd voor een bedrijfsbeleid dat het mogelijk maakt dat medewerkers duurzaam en gezond aan het werk blijven.

Koen Zonneveld, partner van Merlijn Training & Advies, koen@breinvoorkeuren.nl



Volgens de Sociaal-Economische Raad (SER) gaat het bij duurzame inzetbaarheid vooral om werkvermogen, loopbaanpotentieel en vitaliteit. Werkvermogen draait om het fysiek en mentaal aan de eisen van je (huidige) werk kunnen voldoen. Loopbaanpotentieel wordt ook wel *employability* genoemd: het vermogen om nu en in de toekomst verschillende werkzaamheden en functies te kunnen doen. En vitaliteit is vooral je mentaal en fysiek sterk en fit voelen om door te kunnen werken.

Gezondheid

Aan de basis van die duurzame inzetbaarheid staat volgens Robroek/Burdoff en anderen (2011) de lichamelijke en geestelijke gezondheid van medewerkers. De gezondheid is volgens hen en ook professor Ilmarinen (2005) de begane grond van het 'Huis van werkvermogen'.

De OR kan de gezondheid van medewerkers bevorderen door bijvoorbeeld te pleiten voor fitnessprogramma's, gezonde voeding en drankjes in de kantine en een anti-rokencampagne. Gebruik WOR, artikel 23, lid 3 en doe een schriftelijk en goed onderbouwd voorstel.

Competenties

Op de eerste verdieping in het 'huis van werkvermogen' staan vaardigheden en kennis van de medewerker. De OR kan aandringen op een goed opleidingsbeleid waarbij het opleidingsbudget niet alleen besteed wordt aan de bovenste 10 procent van de organisatie. U kunt verder denken aan het opstellen van persoonlijke opleidingsplannen, goede functioneringsgesprekken, mogelijkheden om ervaring op te doen op andere afdelingen of in andere functies.

Normen en waarden

Op de tweede verdieping gaat het om de houding van de medewerker en om zijn motivatie. Over het algemeen geldt: als de bedrijfsleiding het nodig vindt dat medewerkers naar een motivatietraining gaan om hun eigen werk te doen, dan is er iets mis. Het werk is niet interessant genoeg, medewerkers hebben te weinig te zeggen over hoe ze hun eigen werk doen of de medewerker zit op de verkeerde plek of in het verkeerde beroep. Frequent verzuim kan daarvoor een signaal zijn. Let daarop bij het beoordelen van verzuimcijfers en het verzuimbeleid.

Werk

Bij de derde verdieping, het onderdeel werk, gaat het om de werkomstandigheden, om de werkinhoud en de taakeisen en om management en leiderschap. De OR kan een rol spelen bij het invoeren of in stand houden van gezonde werk- en rusttijdenregelingen en bij goede fysieke arbeidsomstandigheden. Zorg ervoor dat de risico-inventarisatie op een zinnige manier wordt uitgevoerd met een grote betrokkenheid van zoveel mogelijk medewerkers. Laat het arbobeleid niet eindigen bij het op orde krijgen van de veiligheid, kijk verder: stress door werkdruk wordt bijvoorbeeld meestal veroorzaakt door een combinatie van hoge taakeisen en weinig regelmogelijkheden. De OR kan de organisatie op deze punten laten onderzoeken. Ook de stijl van leidinggeven is erg belangrijk bij het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. ○

Meer informatie over het Huis van werkvermogen? Kijk op <http://tinyurl.com/huisvanwerkvermogen>