

HELP UW ACHTERBAN OM DE EINDSTREEP GEZOND EN WERKEND TE HALEN

Duurzaam inzetbaar: sterk op het werk

De AOW-leeftijd is gestegen en van werknemers wordt verwacht dat ze duurzaam inzetbaar blijven. Uw bestuurder en uw achterban moeten nu al aan de slag om later voldoende gekwalificeerde werknemers te hebben en gezond aan het werk te kunnen blijven. Dit vereist een zorgvuldig afgestemd beleid van preventieve, corrigerende én stimulerende maatregelen. Draag als OR bij aan duurzame inzetbaarheid in uw organisatie.

Duurzame inzetbaarheid draait om de afstemming tussen de doelen van de organisatie en de wensen en mogelijkheden van de werknemers. Uw bestuurder moet zich afvragen welk type werknemer hij in de toekomst nodig heeft, of hij die in zijn huidige personeelsbestand heeft en zo niet, hoe hij daarvoor zorgt. Daarnaast is het belangrijk dat uw bestuurder zich bezig houdt met de vraag hoe hij ervoor zorgt dat werknemers de organisatie als een aantrekkelijke werkgever zien. Dat

laatste is met name belangrijk in sectoren waar nu al een schaarste heerst. Van werknemers wordt een actieve rol verwacht bij het nadenken over de toekomst.

Strategisch

Om ook op de lange termijn inzetbaar te zijn, moeten werknemers een privé-investering doen. Ze moeten namelijk 'een leven lang leren' en er een gezonde leefstijl op na houden. Veel organisaties

kiezen voor een verzameling losse maatregelen die gericht zijn op de fysieke gezondheid. Zo bieden organisaties korting aan op een sportschoolabonnement, werkfruit of een cursus stoppen met roken. Maar het wordt pas echt succesvol als uw bestuurder samen met de werknemers een strategische visie ontwikkelt op duurzame inzetbaarheid. Uw ondernemingsraad kan de bestuurder adviseren om te starten met een basismeting in de vorm van een inzetbaarheidsonderzoek.

Basis

De Work Ability Index (WAI) is zo'n inzetbaarheidsonderzoek dat de fysieke en psychische eisen van een functie in kaart brengt en daarnaast ook aandacht besteedt aan de gezondheidstoestand, vitaliteit en het prestatievermogen van werknemers. De WAI is de basis voor een periodiek inzetbaarheidsgesprek, waarin gezondheid, loopbaanwensen en kansen en bedreigingen in het werk ter sprake komen. Zo'n gesprek kan resulteren in (om)scholing, lifestyle-adviezen of loopbaancoaching. Daarnaast kan een leidinggevende hulp aanbieden bij het vinden van een nieuwe uitdaging die beter past bij wensen en mogelijkheden.

Spin

In veel organisaties is het opzetten van een beleid voor duurzame inzetbaarheid ondergebracht bij bestaande functies. Het opzetten van een goed beleid kost tijd en tijdgebrek kan de voortgang hinderen. Dan kunt u aansturen op de inzet van

Uw OR heeft instemmingsrecht op contract arbodienst

Het contract van uw organisatie met een arbodienst moet voor 1 juli 2018 voldoen aan de eisen van de vernieuwde Arbowet. Op dit contract heeft u instemmingsrecht. Uw OR doet er goed aan om eerst de visie te bepalen op preventie in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Vroeg

Met die visie in het achterhoofd kan uw OR het contract beter beoordelen. Als

u op een rijtje heeft wat er volgens u nodig is, weet u wat het contract volgens uw OR minimaal moet bevatten en wat er extra nodig is. Als u vroegtijdig in gesprek gaat met uw bestuurder, kunt u bespreken welke mogelijkheden haalbaar zijn. Zo kunt u bespreken of het contract voldoende financiële ruimte biedt voor de wettelijke taken en eventueel aanvullende diensten, zoals een werkplekonderzoek of bedrijfsmaatschappelijk werk.



een consulent duurzame inzetbaarheid. Deze consulent kan een basismeting uitvoeren, is het centrale aanspreekpunt en adviseert over maatregelen. Hij inventariseert vragen van individuele werknemers en vertaalt ze naar nieuw beleid. Zo voorkomt u dat problemen alleen op ad hoc basis worden opgelost, terwijl duurzame inzetbaarheid juist een integrale aanpak vergt. Dit vereist veel afstemming tussen directie, HR, arbocoördinator of preventiemedewerker en natuurlijk uw OR. De consulent is de spin in het web die het beleid tot een succes kan maken.

Basis

Gezond en vitaal blijven vormen de basis van inzetbaarheid. Preventie is dus ook van groot belang. De basis hiervoor zijn een actuele risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), een bijbehorend plan van aanpak en een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Uw ondernemingsraad kan dat eventueel uitbreiden naar alle werknemers door een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aan te bieden. Dit schetst een goed beeld van de 'algemene' gezondheid van de werknemers.

Spreekkamer

Het streven naar duurzaam inzetbaar blijven was de aanleiding om de Arbowet per 1 juli 2017 te wijzigen. Volgens de nieuwe regels kan de bedrijfsarts de werkplek bezoeken en moet hij de

Preventiemedewerker kan voor direct effect zorgen

Bij de inrichting van het werk moet uw bestuurder letten op de inhoud van het werk en ergonomie. Veel organisaties werken actief met de RI&E en het uitvoeren van maatregelen om risico's aan te pakken. Dat kost vaak tijd en ondertussen moet er wel contact blijven met de werk-

vloer. De preventiemedewerker kan regelmatig een ronde doen om bestaande, kleinere problemen direct op te lossen. De preventiemedewerker kan deze ronde samen met de bedrijfsarts maken om problemen te signaleren en preventieve maatregelen te bedenken.

tijd krijgen voor preventieve adviezen. Werknemers kunnen het spreekuur van de bedrijfsarts bezoeken als ze vragen hebben over het werk en de gezondheid. Uw OR kan – idealiter samen met de arboprofessional(s) in uw organisatie – overleggen met de bedrijfsarts. Dit recht is opgenomen in de vernieuwde Arbowet. U krijgt informatie 'vanuit de spreekkamer' over de knelpunten in de werkzaamheden en de bedrijfsarts kan deskundige tips geven over oplossingen.

Balans

Individuele werknemers kunnen door gebruik te maken van de Wet flexibel werken een gezonde balans bereiken tussen werk en privé. Een werknemer kan onder bepaalde voorwaarden vragen om een aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of de werktijden. Dat kan als de organisatie meer dan tien werknemers in dienst heeft, er geen afwijkende cao-bepalingen zijn en er geen afspraken met uw OR bestaan. Als deze wet niet

voldoende bekend is in uw organisatie, kunt u de wet – eventueel in samenwerking met uw bestuurder – onder de aandacht brengen bij uw achterban.

Kaart

Het thema duurzame inzetbaarheid is, vanwege het grote maatschappelijke belang, terug te vinden in een aantal

Duurzaam inzetbaar blijven is een thema in een aantal grote cao's

(grote) cao's. Ze bevatten specifieke afspraken over faciliteiten, meestal in de vorm van uren of geld. De werknemer kan ze vrij besteden aan bijvoorbeeld studieverlof, coaching of oriëntatie op mobiliteit. Sommige cao's stellen een jaarlijks overleg tussen leidinggevende en werknemer over de besteding van deze middelen zelfs verplicht. Ook hier is een kans weggelegd voor uw OR als uw organisatie onder zo'n cao valt. Ga na in hoeverre uw achterban op de hoogte is van de cao-bepalingen en of ze ook actief worden nageleefd in uw organisatie. Evalueer periodiek de voortgang. Uw OR kan zelf het voortouw nemen door dit onderwerp onder de aandacht van de werknemers te brengen, bijvoorbeeld in uw OR-nieuwsbrief.

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

Op de hoogte blijven dankzij informatie van uw bestuurder

Op basis van artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) hoort uw bestuurder u periodiek te voorzien van cijfers die weergeven hoe het staat met duurzame inzetbaarheid. Spreek met uw bestuurder af welke cijfers u ontvangt in dit verslag.

Bewustwording

De bestuurder voorziet u niet alleen van informatie – denk aan leeftijdsopbouw

en ziekteverzuim naar leeftijdsklasse – over de huidige situatie, maar ook over de plannen voor het personeelsbeleid. U mag verwachten dat daarbij ook aandacht is voor het verbeteren van de inzetbaarheid van werknemers. Voor uw OR een belangrijk onderwerp, maar laat uw achterban ook meedenken over verwachte problemen en oplossingsmogelijkheden. Bijkomend voordeel: zo creëert u bewustwording over duurzame inzetbaarheid.

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

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