

Honderd werknemers aan het woord

Eigen initiatief

Het ministerie van SZW interviewt honderd medewerkers over duurzame inzetbaarheid. Steekwoorden: ontwikkeling, inspraak, werken aan (on)gezond werk, geld versus vrije tijd ... Duurzame inzetbaarheid blijkt maatwerk.

tekst Nicole Pikkemaat

Onlangs interviewden zo'n twintig medewerkers van het ministerie van SZW - onder wie Annemiek Wortman van SZW, projectleider van het project duurzame inzetbaarheid, en minister Lodewijk Asscher - honderd werknemers over duurzame inzetbaarheid. Dit om een beeld te krijgen van wat er onder hen leeft en hoe zij denken over duurzame inzetbaarheid. Die honderd werknemers vormden een gemêleerd gezelschap: uit diverse sectoren, uit grote en kleine bedrijven, zzp'ers, flexwerkers, hoog- en laagopgeleiden, jonge en oudere medewerkers. In de 45 minuten-interviews konden zij hun ei kwijt over hoe zij tegen hun werk aankijken.

Eigen initiatief

De medewerkers geven aan dat zelf initiatief nemen loont. Wacht niet tot 'de baas' nieuw of beter werk aanbiedt of de werkomstandigheden gaat verbeteren. Als je je werkomstandigheden ongezond vindt, de hulpmiddelen ontoereikend zijn of als je meer uitdaging zoekt, maak dan ook werk van verbeteringen. Eigen initiatief betekent ook dat je de aangeboden hulpmiddelen gebruikt, het goede voorbeeld geeft, collega's aanspreekt op onveilig gedrag en dat je ervoor zorgt dat je conditie op peil blijft.

Als je baan op de schop gaat is goed netwerken belangrijk,

maar ook werken aan je eigen expertise. Die expertise moet sowieso een belangrijke plek hebben in je werk. Dat geeft uitdaging en maakt het werken prettig.

Ontwikkelingsmogelijkheden vinden medewerkers belangrijk. Dat hoeft niet perse een dure opleiding te zijn. Het kan ook gaan om afwisseling in het werk, veranderingen in het werkpakket en/of een functieverandering binnen of buiten het bedrijf. Daarbij helpt een transparant loopbaanbeleid, waarin de eisen waaraan je moet voldoen om promotie te maken duidelijk zijn voor iedereen. Opleiding, stage in eigen huis en een mentor hebben (bijvoorbeeld een oudere of juist jongere collega) zijn instrumenten om ontwikkeling verder vorm te geven. Als medewerker moet het makkelijk zijn om je ambitie uit te spreken. Ook een stapje terug hoort daar bij. Soms neem je (tijdelijk) een zijpad omdat dat vanwege privéomstandigheden of je gezondheid beter uitkomt.

Regelruimte

Centralisering is een veelgenoemde ontwikkeling. Die maakt de organisatie vaak bureaucratischer en beknot regelruimte. Werkgevers moeten goed bedenken wat zij centraal regelen en wat zij overlaten aan het vakmanschap van de medewerkers. Inspraak en invloed maken een hoge werkdruk beter behap-





ef loont

baar. Medewerkers vinden het prettig om meer eigen verantwoordelijkheid te hebben en zelf of in teamverband hun werkorganisatie te kunnen bepalen. Denk bijvoorbeeld aan zelfsturende teams die zelf het werk verdelen en medewerkers die zelf hun werktijden bepalen. Het maakt medewerkers meer betrokken.

Fit zijn

Verplicht bewegen of op dieet gaan stellen mensen niet op prijs, een beetje stimulans wel. Sommige werkgevers pakken dat groots aan door mee te doen aan evenementen als de Roparun, de Alpe d'HuZes of de Dam tot Damloop. Goed voor de

in de werkgever is een belangrijke voorwaarde. Helaas is dat er niet altijd. Er zijn voorbeelden van medewerkers die niet alles durven te zeggen. Ook intimidatie is niet ongewoon. Medewerkers die onder druk worden gezet om na een lange dag toch weer te komen opdagen of werkzaamheden te doen die erg ongezond of zelfs gevaarlijk zijn. Daarnaast zijn er voorbeelden van betutteling: veel en gedetailleerde regels, waarvoor een handtekening nodig is. En als het werk snel af moet vanwege een grote klantvraag, lijken regels soms niets te betekenen. Werk maken van gezond werk of opkomen voor je eigen loopbaan, vraagt om lef. Het vraagt om een medewerker die weet wat hij wil en erom durft te vragen. Training en coaching hel-

Werk maken van gezond werk of opkomen voor je eigen loopbaan, vraagt om lef

spirit en het werkt aanstekelijk. Maar medewerkers vertelden ook enthousiast over een kleinschalige aanpak, bijvoorbeeld met een tafeltennistafel in de kantine of de afspraak om samen te lunchwandelen: "We zijn toch wel erg solo aan het werk".

(On)gezond werk

Het blijft een zorg: medewerkers die jarenlang hetzelfde werk doen, soms onder slechte omstandigheden zoals blootstelling aan stof of lawaai, of lichamelijke zwaar werk verrichten. Vaak ook nog in ploegendiensten. De nacht- en ochtenddienst vallen zwaar. Medewerkers die misschien wel iets anders willen, maar bij wie dat binnen het bedrijf niet mogelijk is. Tegelijkertijd lijkt het steeds makkelijker te worden om medewerkers te lozen.

Het blijkt niet altijd makkelijk om werk te maken van (on)gezond werk of op te komen voor je eigen loopbaan. Vertrouwen

pen de medewerker daarbij. Ook collega's kunnen veel voor elkaar betekenen. Steun en begeleiding is zeker een noodzaak bij het vinden van een baan. En die begeleiding bestaat: er zijn voorbeelden bekend van medewerkers die via bijscholing in de branche waarin zij werkten, een nieuwe baan vonden in een andere sector.

Geld

Discussies over geld brachten felle reacties teweeg. Maar toch: financiële achteruitgang in ruil voor meer vrije tijd en een betere levensverwachting lijkt bespreekbaar. Maar of dat voor iedereen kan? Voor de een is afbouwen met minder dagen gewenst, de ander nadert zijn pensioen liever met werk op projectbasis of minder zwaar belastend werk en een enkeling wil definitief (eerder) stoppen. Belangrijk is dat de mogelijkheden voor iedereen inzichtelijk zijn.





Een stap in jouw carrière maken? Ga dan voor de opleiding HVK en/of AH

Kies je voor PHOV, dan kies je voor kwaliteit!

- docenten uit de praktijk en autoriteiten op hun vakgebied
- praktijkgericht met opdrachten binnen het eigen bedrijf
- PHOV al 25 jaar toonaangevend in veiligheidskunde

30 september 2013 (avond): Arbeidshygiëne, Hogere Veiligheidskunde en HVK-AH combi

Al afgestudeerd HVK-er of AH-er? Volg dan:

6 juni 2013 (avond): Specialisatie Arbeidshygiëne en Specialisatie Hogere Veiligheidskunde

Meer informatie: www.phov.nl

Voor persoonlijk studietoelicht: 030 231 82 12, info@phov.nl



bouwongeval.nl
ongevallen eenvoudig online registreren

“Registreer gratis, simpel en snel via bouwongeval.nl.”

Adri Frijters, veiligheidskundige Arbow



Ga naar
bouwongeval.nl
en bekijk de
demo

ARBOUW voor gezond en veilig werken



DUURZAME INZETBAARHEID

Inpraak en invloed maken hoge werkdruk beter behapbaar

Asscher

Ook minister Lodewijk Asscher nam de tijd om een aantal medewerkers te interviewen. Asscher vindt het belangrijk om de ervaringen uit de praktijk te horen. Zijn boodschap na de interviews: "Eigen initiatief van de medewerker met een beetje steun van de werkgever". De medewerker moet zich inspannen om werk te maken van duurzaam werk, maar steun van de werkgever is nodig. Ook geeft Asscher aan dat de overheid een rol heeft, bijvoorbeeld door regels eenvoudig, makkelijk toegankelijk en goed bekend te maken. De minister houdt het positief: het waarderen en met name bekend maken van succesverhalen zouden we meer moeten doen. Is het de oplossing? Het helpt ons in ieder geval verder. Dat is ook het beeld wat ik krijg uit de gesprekken met diverse medewerkers.

Hoe verder?

Duurzame inzetbaarheid is maatwerk. De interviews maken duidelijk dat een grote groep medewerkers meer steun zou willen hebben. Succesvoorbeelden uitdragen en de mogelijkheden die er zijn overzichtelijk presenteren, helpt daarbij. Extra aandacht voor ongezond werk en voor de medewerker die het minder makkelijk vergaat, helpt iedereen verder op de weg naar duurzaam succes. Een suggestie: laat ieder bedrijf jaarlijks, naast het MTO, PMO of PAGO, zijn medewerkers interviewen over het wel en wee op het werk. Met een kijkje in de toekomst ontstaat een beeld van hoe de organisatie ervoor staat. «

Voor een impressie van alle resultaten, kijk op: www.duurzameinzetbaarheid.nl.

Nicole Pikkemaat is trainer/adviseur Arbeid en Gezondheid bij FNV Formaat.

De belangrijkste regelingen duurzame inzetbaarheid op een rij

Het is aan werkgevers en werknemers zelf om te investeren in duurzame inzetbaarheid. De overheid biedt ondersteuning via onder andere wetgeving en beleid op de terreinen gezondheid, scholing en mobiliteit. Hieronder de belangrijkste regelingen op een rij. Daarnaast loopt sinds eind 2011 vanuit het ministerie van SZW het project Duurzame Inzetbaarheid. Dit project wil het thema op de agenda brengen van werkgevers en werknemers.

Mobiliteitsbonus

Een werkgever die een werkloze van 50 jaar of ouder in dienst neemt, kan gedurende 3 jaar een bonus van 7000 euro per jaar ontvangen.

No-risk polis

Een werkgever bij wie een werknemer van 55 jaar of ouder 13 weken ziek is, wordt gecompenseerd voor de loondoorbetalingsplicht (wanneer deze bij indiensttreding een jaar lang werkloos is geweest).

Subsidie opleidings- en ontwikkelingsfondsen

O&O-fondsen verstrekken subsidie voor diverse opleidingen van werknemers. Dit gebeurt deels vanuit het Europees Sociaal Fonds.

Afdrachtvermindering loonbelasting onderwijs

Wanneer werknemers onderwijs volgen, betaalt de werkgever minder loonbelasting en premie volksverzekeringen.

Cursussen, congressen en vakliteratuur

Vergoedingen die de werknemer krijgt voor het onderhouden of verbeteren van zijn werkkennis en -vaardigheden, zijn onbelast. Dit geldt ook voor inschrijving in een beroepsregister en outplacement.

Erkenning van verworven competenties (EVC)

EVC brengt competenties in kaart: wat kan en weet iemand? Ook werkervaring valt hieronder. Met EVC staat de werknemer sterker op de arbeidsmarkt.

Sport en beweging

Een werkgever kan zijn werknemers onbelast bedrijfsfitness aanbieden. Ook het kopen van een fiets voor woon-werkverkeer is belastingtechnisch aantrekkelijk gemaakt.

Netwerktrainingen

Beproefd concept van het UWV waarbij ouderen gebruik maken van elkaars netwerk. Uit gegevens van het UWV blijkt dat 30 procent van de deelnemers na een half jaar een baan heeft, tegen 5 procent bij geen training.

Tijdelijke loonkostensubsidie

Deze subsidie maakt specifieke doelgroepen aantrekkelijker voor werkgevers.