

Beter werken, langer werken

Op 10 september 2013 organiseerde het ministerie van SZW samen met het SBI, FNV Formaat en het CAOP een kennis- en inspiratiemiddag Duurzame Inzetbaarheid voor or-leden. Een greep uit de praktische tips en adviezen van die dag. Plus een bonus: drie Q&A's met staatssecretaris Jetta Klijnsma.

Door Nicole Pikkemaat

Het belang om werk te maken van duurzame inzetbaarheid is duidelijk. Toch is denken en weten nog geen doen. Slechts eenderde van de werkgevers heeft maatregelen genomen om het langer doorwerken van medewerkers te bevorderen. Meer dan de helft van de werknemers die het huidige werk niet denkt vol te kunnen houden, heeft nagedacht over ander, minder zwaar werk (NEA, WEA).

Duurzame inzetbaarheid is een zaak voor werkgevers én werknemers. Werknemers hebben concrete handvatten nodig en werkgevers kunnen daarvoor de ruimte scheppen. En de or? Die gaat dat initiëren. Maar hoe? Lees deze tips en adviezen van bezoekers van de kennis- en inspiratiedag om duurzame inzetbaarheid in de praktijk te brengen.

1. Laat mensen groeien

“Besef dat een bedrijf een verzameling mensen is. Als je een bedrijf wil laten groeien, moet je de mensen laten groeien.” En waar

groeien mensen van? Van leuk werk, uitdaging, waardering, betrokkenheid, zelfontplooiing en trainingen die zelfvertrouwen geven, zodat medewerkers weten wat ze willen. Uiteindelijk wordt iedereen daar gelukkiger en productiever van.

2. Ontwikkeling en afwisseling

Van de bedrijven uit de survey die voorafgaand aan de dag is uitgezet, besteedt 57 procent veel aandacht aan de loopbaan en/of ontwikkeling van medewerkers. Bij 43 procent is die aandacht er dus niet of minder. Ontwikkeling zit 'm niet alleen in opleidingen. Zo stimuleert men bij 42 procent van de bedrijven verandering van takenpakket en functie. Denk ook aan opleiding en stage in eigen huis en begeleiding door een mentor. Hierbij past een transparant loopbaanbeleid met gelijke kansen en mogelijkheden voor iedereen.

3. Doe het samen

De gedachtegang is dat je als collectief meer bereikt dan alleen, hoe intelligent en pro-

Q&A met Jetta Klijnsma

Wat is volgens u het belang van de or op het thema duurzame inzetbaarheid?

Iedereen zou zich moeten afvragen ‘hoe blijf ik nu en in de toekomst op een goede manier aan het werk?’ Werknemers zouden zich dit moeten afvragen en werkgevers zouden moeten nadenken over hoe ze hun medewerkers hierin kunnen ondersteunen. Het kan zijn dat dit nog niet overal binnen organisaties zo leeft. Dan heeft de or dé perfecte positie om dit onder de aandacht te brengen: ‘werkgever, dit vinden wij belangrijk’. Of naar de andere kant: ‘collega's, hier zouden we allemaal werk van moeten maken’. Bovendien heeft de or natuurlijk een goed beeld van wat er leeft op de werkvloer. Niet alle thema's zijn in elke organisatie even belangrijk. Moet er meer aandacht komen voor gezondheid? Is iemand wat futloos geworden omdat 'ie al jaren op dezelfde plek zit? Is er misschien behoefte aan flexibel roosteren? De or kan dit aankaarten bij de werkgever en ervoor zorgen dat er gezamenlijk werk van wordt gemaakt. Uiteindelijk moet bij werkgever én werknemer het besef leven dat dit een belangrijk onderwerp is.

ductief je ook bent. De combinatie van kwaliteiten, de frisse blik van de nieuwe medewerker en de ervaring van de medewerker met een langdurige arbeidsrelatie ... laat het een mooie mix zijn waarin de onderdelen elkaar versterken. Om samen te werken, te leren van elkaar en elkaar aan te vullen. Een inmiddels bekend voorbeeld is dat van de ervaren medewerker die de nieuwe medewerker coacht. Sowieso een mooie gedachte dat je er nooit alleen voor staat. Iedere medewerker heeft een maatje en werkt samen in teams.

4. Regelruimte

We hebben graag regelruimte. Het is prettig werken als je inspraak hebt en zelf of in teamverband kunt bepalen hoe je het werk organiseert. Denk bijvoorbeeld aan zelfstu-

DI: geen ontkomen meer aan

Sinds 2000 is het aantal mensen tussen 40 en 65 jaar met 900.000 toegenomen. Het aantal 20- tot 40-jarigen is met 650.000 afgenomen. Tussen 1990 en 2012 is de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking gestegen van 36,2 naar 41,4 (CBS). Kortom, Nederland ontgroent en vergrijsd in hoog tempo. Tijdig in actie komen zorgt ervoor dat mensen langer en beter kunnen werken. Dat is ook voor werkgevers van belang: investeren in duurzame inzetbaarheid leidt tot minder ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit. Een verlaging van het ziekteverzuim met 1 procent levert de Nederlandse economie jaarlijks 2,6 miljard euro op. Dat is meer dan 400 euro per werknemer! Een verhoging van de arbeidsproductiviteit levert per procentpunt maar liefst 6 miljard euro extra op. Voor een bedrijf met honderd werknemers is dat een omzetgroei van 95.000 euro per jaar (*Businesscases duurzame inzetbaarheid CapGemini in opdracht van het project Duurzame Inzetbaarheid van het ministerie van SZW*).



rende teams die samen het werk verdelen en waarin medewerkers zelf hun werktijden bepalen. Het maakt medewerkers meer betrokken. Dat verdient zich terug in lager ziekteverzuim, hogere arbeidsproductiviteit en minder administratieve taken. En het maakt de werkgever ook aantrekkelijk. Wie wil daar nu niet werken?

5. Maak het werk minder zwaar

De beste oplossingen bedenken medewerkers vaak zelf. Zo maken ze bij Bilderberg nu de kamers met twee personen schoon. Het versterkt de onderlinge relatie, het is leuker werken en het is minder belastend. Het zware tilwerk doe je (ook) samen. Een dergelijke aanpak is ook interessant voor de risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E), een werkgeversverplichting uit de Arbowet. Breng de risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting in kaart met inbreng van de medewerkers en maak daarna samen het plan van aanpak.

6. Gezond zijn

Bij 55 procent van de bedrijven uit de survey bevordert de werkgever een gezonde leefstijl. Het kan gaan om cursussen stoppen met roken, een gezond kantinebeleid en een gezondheidscheck voor alle medewerkers. De uitslag van een gezondheidscheck is soms net een steuntje in de rug om gezonder te gaan leven.

Maar tot hoever mag en moet de werkgever gaan? Controle, verplicht bewegen of op dieet moeten gaan stellen de meeste mensen niet op prijs. Een gezonde stimulans lijkt wel acceptabel.

7. Van reactief naar 'wij willen'

Een initiatiefvoorstel is sterk. De or laat zien hoe belangrijk hij het thema vindt. De werkgever is verplicht om (schriftelijk) op het voorstel te reageren en het voorstel met de or te bespreken in de overlegvergadering. Het komt dus op de agenda. Dat maakt dat de or samen met de werkgever gaat kijken naar de mogelijkheden voor een goede en kansrijke aanpak.

8. Netwerk met dialoog

Een initiatiefvoorstel helpt om het thema duurzame inzetbaarheid op de agenda te zetten. Maar is daarmee het resultaat ook bereikt? Benut het netwerk van de or om draagvlak te creëren. Het management is een belangrijke spil. Als het management het belang van duurzame inzetbaarheid inziet en er werk van wil maken, helpt dat bij de verdere uitrol naar de medewerkers. Die uitrol is een hele kunst op zich. Dialoog is belangrijk: dat er op basis van openheid en vertrouwen een gesprek ontstaat tussen en met alle spelers in de organisatie.

9. Een olievlek

Er zijn vast onderdelen in de organisatie die het goed doen. Betrek dat in de voorstellen en reacties en zorg dat de organisatie de voorbeelden met elkaar blijft delen. Laat het positieve een olievlek zijn die zich steeds verder uitbreidt.

Ideeën genoeg. Nu de uitvoering. Beperk je als or tot een paar acties. De rest haal je later wel van de 'reservebank'. Goed nieuws: goede voornemens zijn effectief. Zet ze op papier, vertel ze aan collega's en zorg dat ze

Q&A met Jetta Klijnsma

Wat doet u zelf om duurzaam inzetbaar te blijven?

Ik heb veel plezier in mijn werk, dan houd je het sowieso langer vol. Ik ben steeds bezig met dingen die mij echt raken, dat doe ik al sinds het begin van mijn werkzame leven. Daarom blijf ik ook praten met mensen, die geven mij energie.

Met plezier naar je werk gaan, dat is volgens mij dé sleutel tot duurzame inzetbaarheid. Daarnaast is het natuurlijk belangrijk om zo fit mogelijk te blijven. Ik probeer zo vaak mogelijk op de fiets naar mijn werk te gaan en dat kan ik iedereen aanbevelen!

Q&A met Jetta Klijnsma

Hoe zit het met het belang van de or bij bedrijven waar het economisch tegenzit?

Juist nu kan ik het belang van dit onderwerp niet genoeg benadrukken. In een tijd waarin kleine dingen het verschil kunnen maken, is dit iets waar je op kunt onderscheiden: goed en gemotiveerd personeel. Wanneer medewerkers of een or zonder succes aankloppen bij de werkgever, zouden ze organisaties als SBI of FNV Formaat om advies kunnen vragen. We moeten samen proberen het beste in elkaar naar boven te brengen.

op de overlegvergadering komen. Hoe meer iemand zich verplicht voelt of ermee geconfronteerd kan worden, hoe groter de kans van slagen is. (Bron: Kennislink.nl, 7 januari 2013 over onderzoek van Anne Marika Lokhorst, Wageningen Universiteit). Kortom: verkondig ideeën en voornemens luid en duidelijk! Begin vandaag!

En als je dan toch aan het verkondigen bent, stuur mij dan een mailtje: nicole.pikkemaat@fnvformaat.nl. Dat helpt vast. 

Nicole Pikkemaat is trainer/adviseur bij het Expertisecentrum Arbeid & Gezondheid van FNV Formaat.

Meer weten?

Er komen nog enkele vervolgbijeenkomsten. Kennis en ervaringen kunt u dan delen, en op de SZW-site: www.duurzameinzetbaarheid.nl. Of meld u aan voor de nieuwsbrief via duurzameinzetbaarheid.nl/nieuws.