



Duurzame inzetbaarheid

CNV Vakmensen: duurzaam meedoen

Laura Keijzer





Programma workshop

Wat	Hoe	Duur
Intro duurzame inzetbaarheid	Presentatie	15 min.
Problemen duurzame inzetbaarheid?	Individueel	5 min.
Problemen samenvatten en oplossingsrichtingen	Klassikaal en presentatie	20 min.
Oplossingsrichtingen bespreken	In groepjes	15 min.
Samenvatten en afsluiten	Klassikaal	5 min.



Wat is Duurzame Inzetbaarheid?

Definitie ZonMW/SZW

Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers *doorlopend* in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk **met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren.**

Dit impliceert een **werkcontext** die hen hiertoe in staat stelt, evenals de **attitude** en **motivatie** om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.

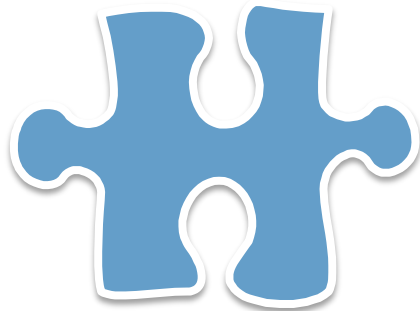
Match tussen

- › datgene wat een **werknemer** kan en wil
- › datgene wat het **werk** eist en kan bieden
- › **nu en in de toekomst**



Omgeving (bedrijf, maatschappij, arbeidsmarkt)

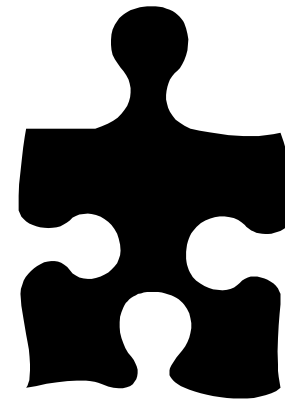
werk



Verzameling van:

- Taken/activiteiten
- Opdrachten
- Projecten

werknemer

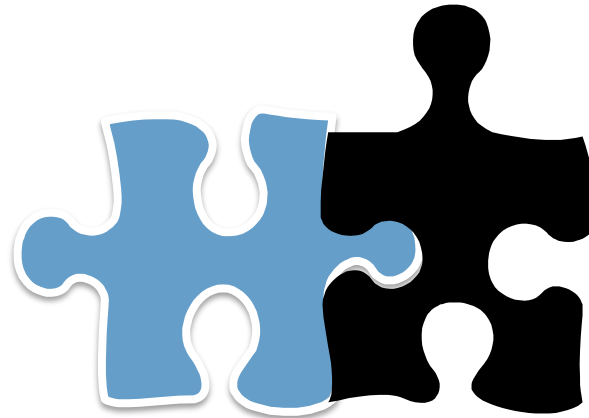


- Sterktes/zwaktes
- Behoeftes/motieven
- Capaciteiten (lichamelijk / mentaal)
- Interesses/passies



Een duurzame match!

werk



werknemer

- **Gezond werk**
- **Betekenisvol werk**
- **Uitdagend werk**
- **Met perspectief!**



Risico's voor een afname van de duurzaamheid

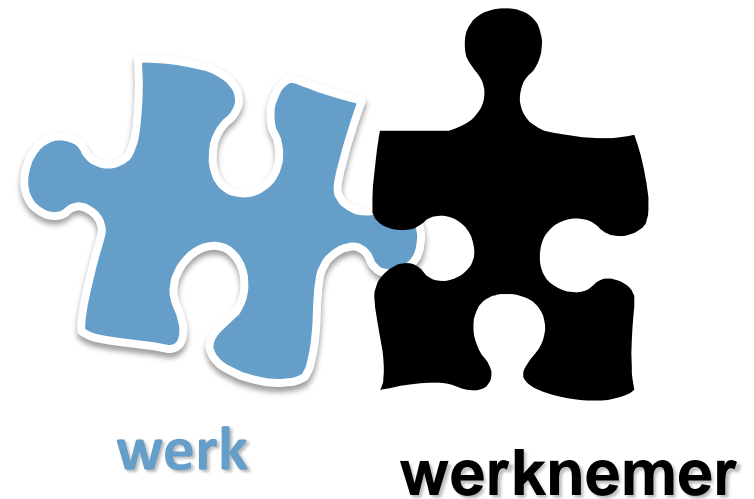
Risicofactoren werk

- Fysieke belasting
- Psycho-sociale belasting
- Cognitieve belasting
- Fysische belasting

Risicofactoren werknemer

- Leeftijd
- Functieduur
- (te) laag opleidingsniveau
- Gezondheid
- Sociale context

Mismatch





Problemen duurzame inzetbaarheid?



Bespreek met uw buurman/vrouw

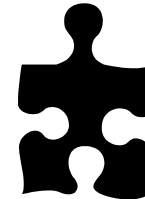
- Ziet u in uw organisatie **een uitdaging** wat betreft duurzame inzetbaarheid, **nu of in de toekomst?**
- **Waar** ligt het probleem/de uitdaging voor duurzame inzetbaarheid met name?

Omgeving (bedrijf, maatschappij, arbeidsmarkt)

werk



werknemer



- Welke **oplossingsrichtingen** (activiteiten/beleid/instrumenten) zouden de duurzame inzetbaarheid vergroten?



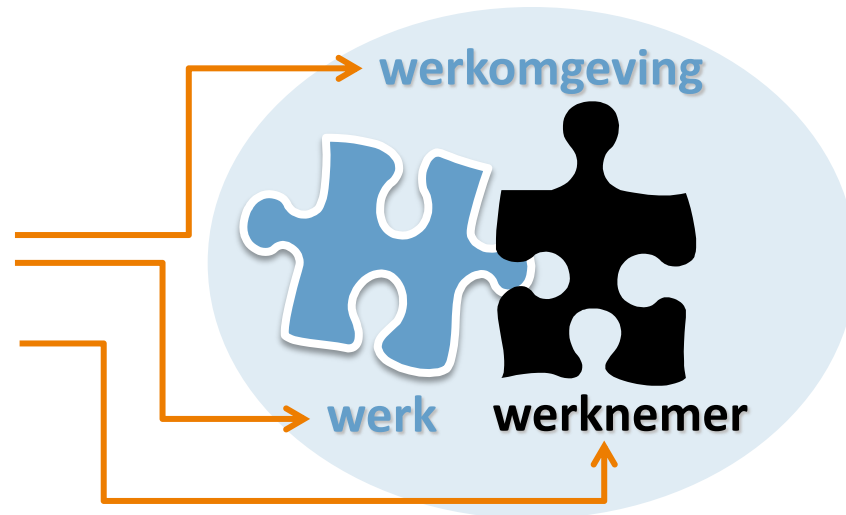
Oplossingsrichtingen



Mismatch voorkomen

Werken aan

- Duurzaamheid
- Duurzame inzetbaarheid

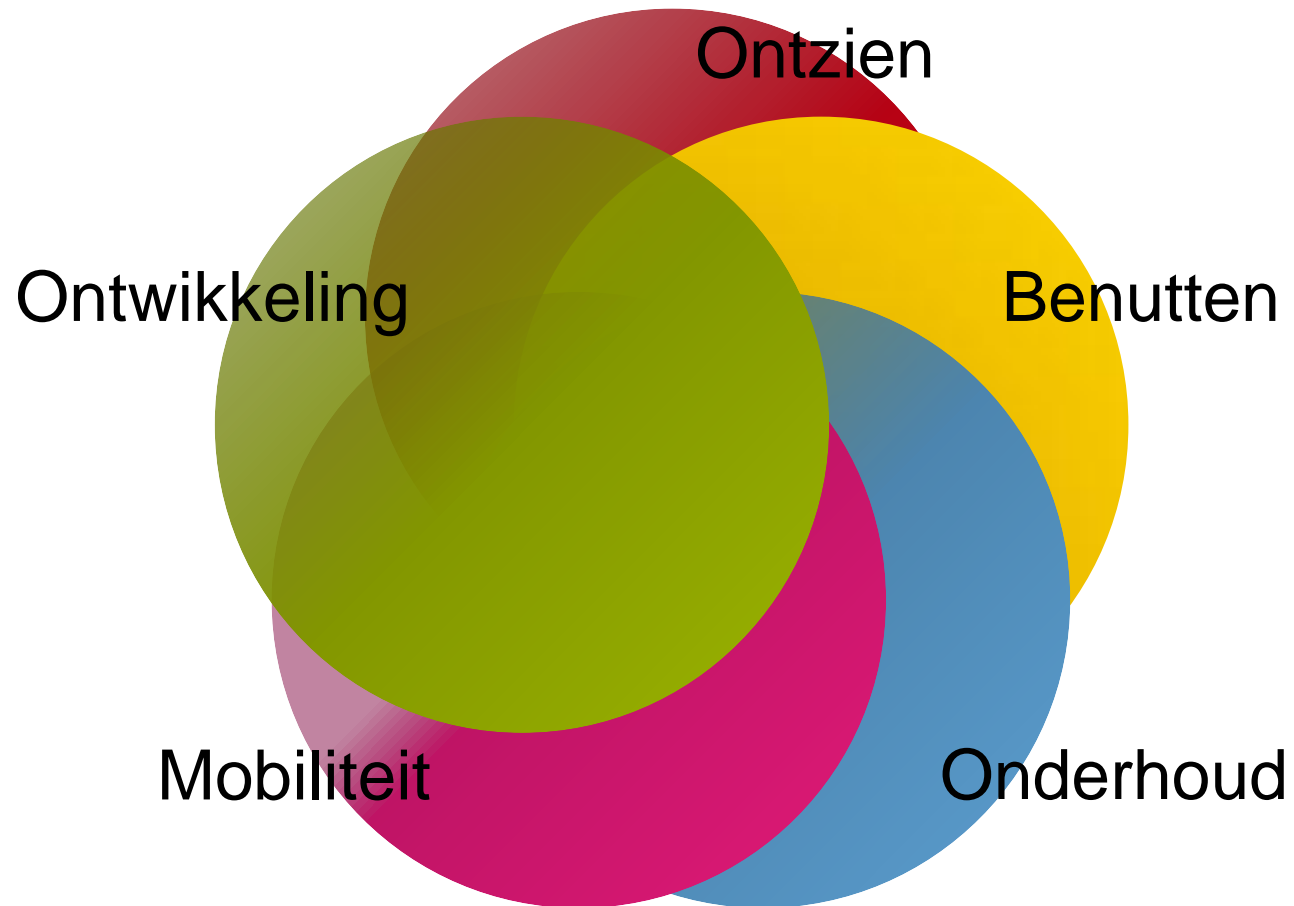


Interventies

- Leercultuur
- Jobcrafting
- Design for Human Performance
- Gezonde arbeidstijden en flexibel roosteren



Inzetbaarheidsstrategieën (OBOMO)





Richting



3R

Ruimte

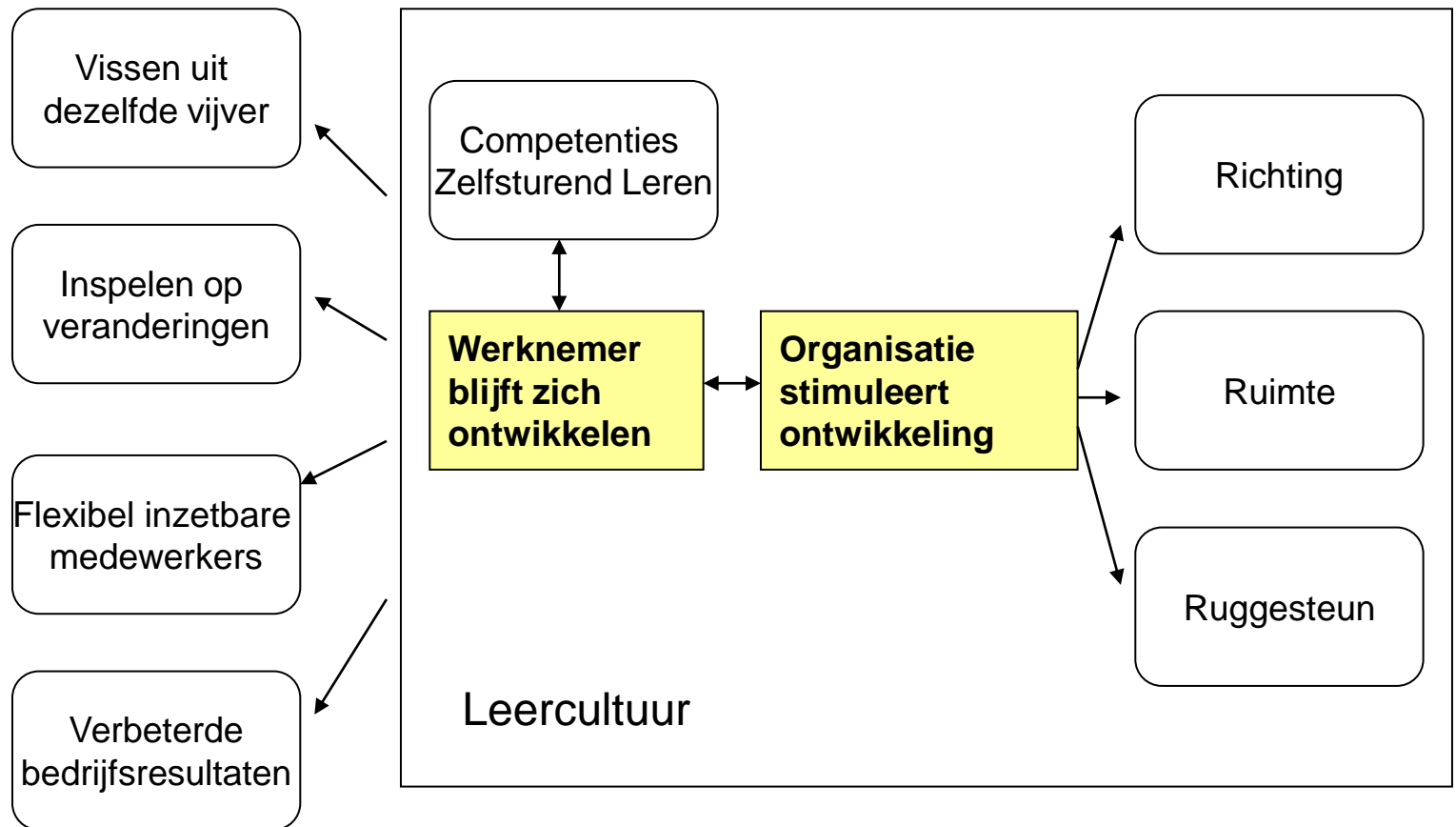


Ruggesteun





Leercultuur

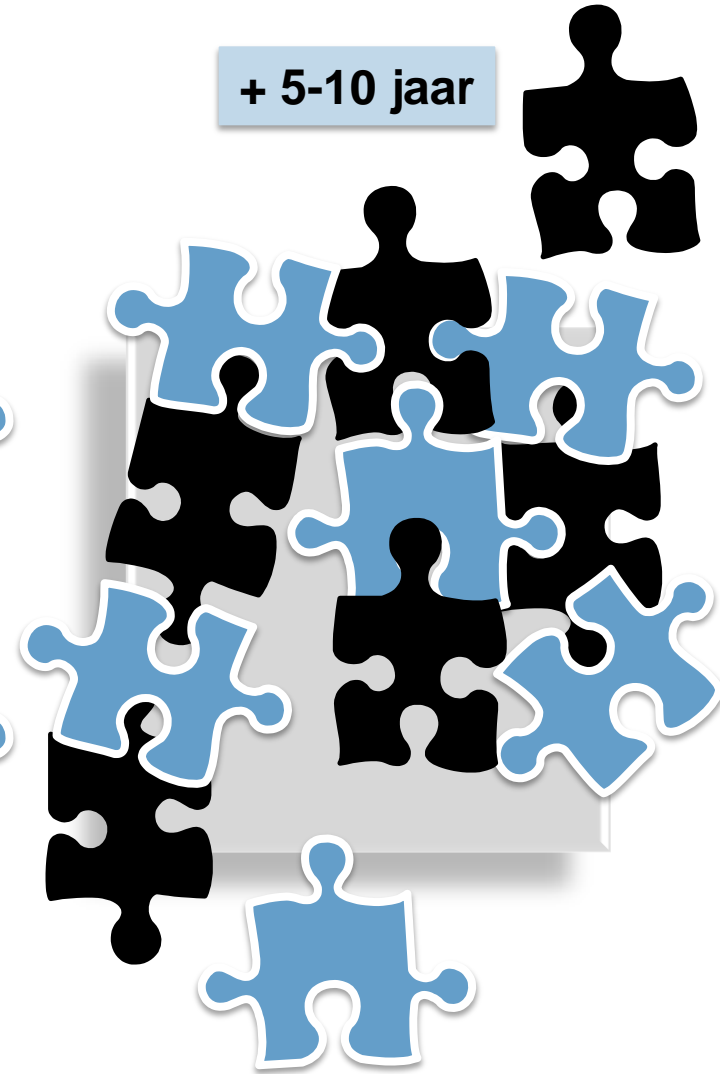
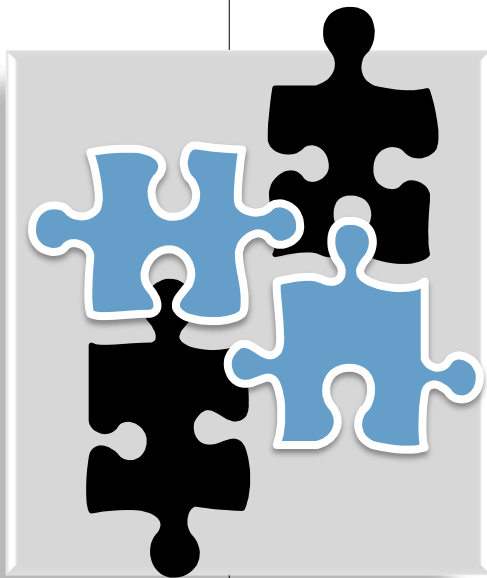




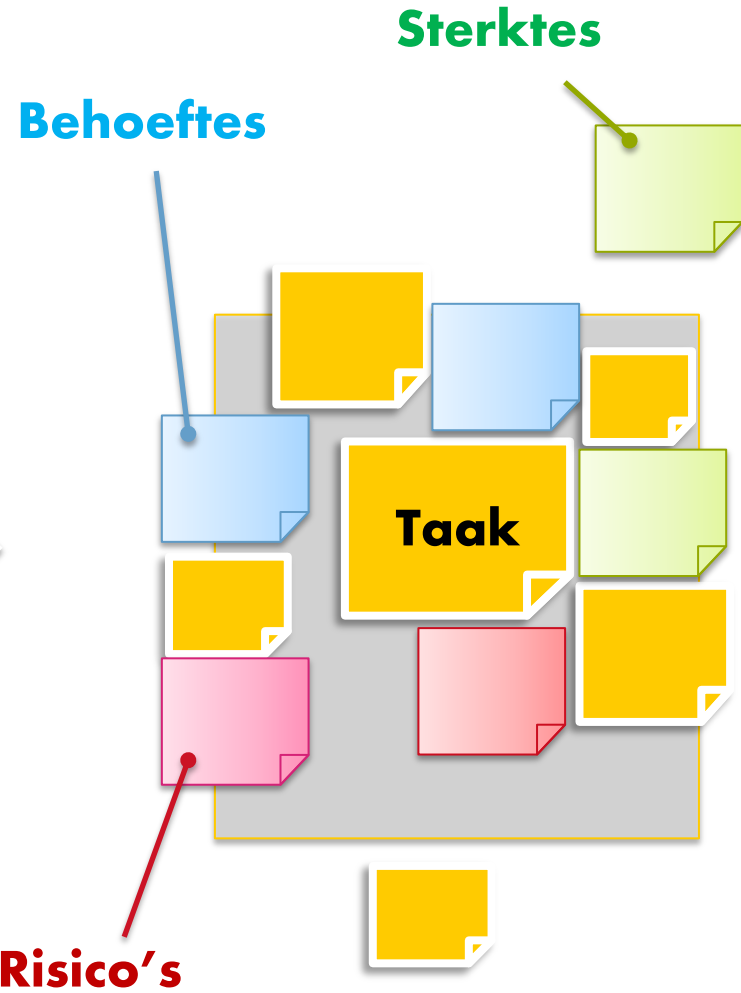
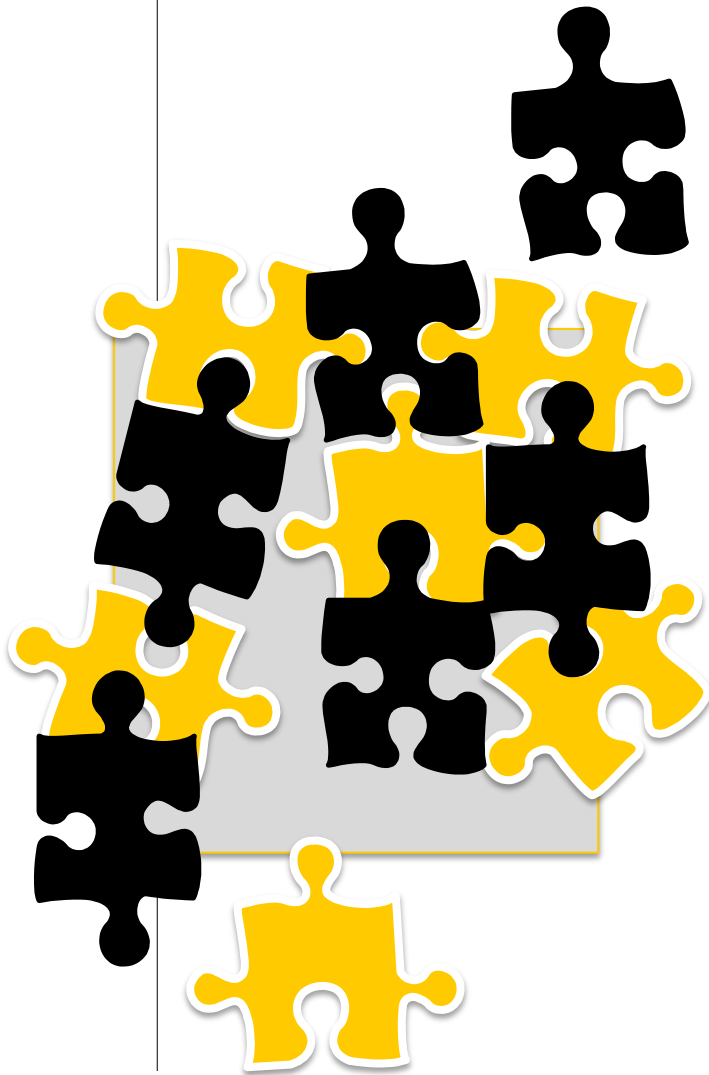
Starter

+ 2-5 jaar

+ 5-10 jaar



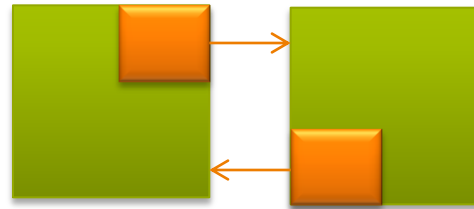
Job Crafting





Enkele voorbeelden

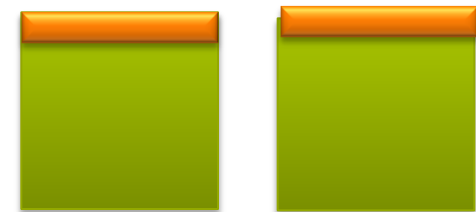
Taakruil



Taakverrijking

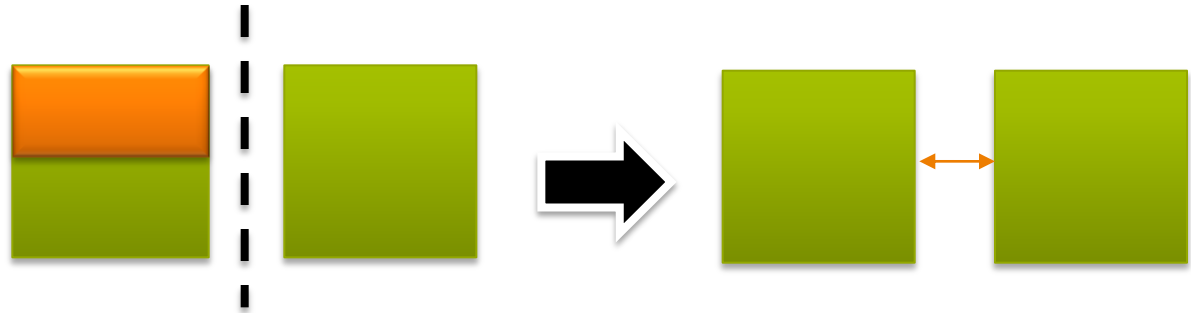


Last delen

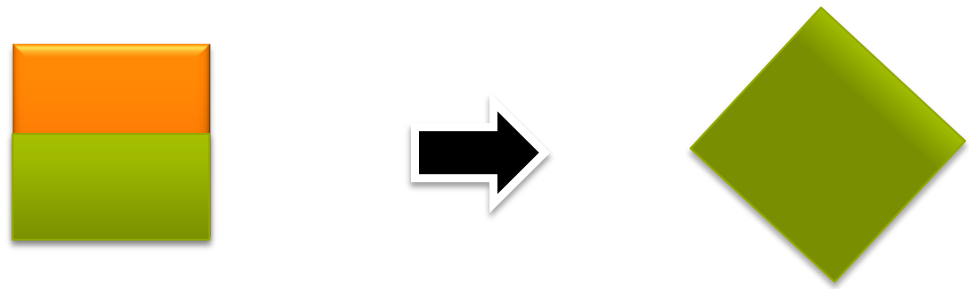




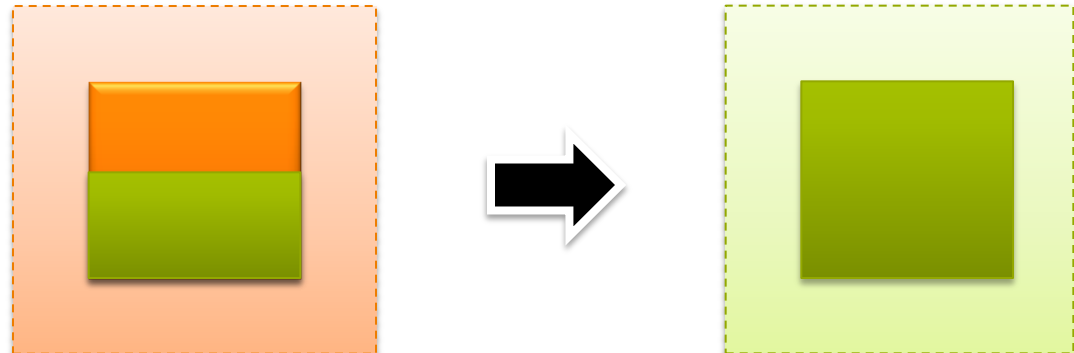
Samenwerken



**Anders
kijken naar
je werk**

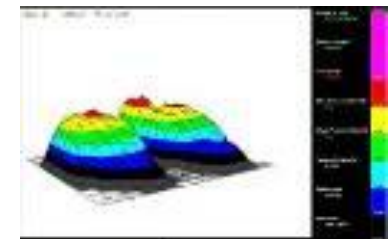
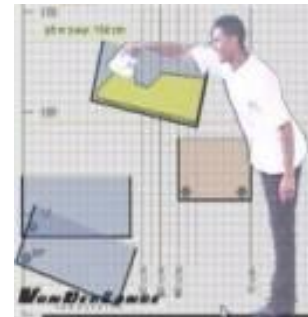


**Andere plaats,
tijd of materiaal**





Design For Human Performance





Gezonde werktijden

Gezonde werktijden:

1. Fysieke gezondheid
2. Sociale gezondheid



Werktijden en fysieke gezondheid

Roosterkenmerk	Gezondheids gevolg
Aantal nachtdiensten	Hoe minder hoe beter
Aantal aaneengesloten nachtdiensten	2 – 3 is minst slecht
Dienstduur	8 à 9 uur Afhankelijk van soort werk en moment van werk
Reekslengte	Optimaal: 4 à 5
Aantal vrije dagen tussen reeksen	2 à 4
Pauzes	Conform ATW Rekening houden met soort werk
Rotatierichting	Bij voorkeur voorwaarts
Begintijd ochtenddienst	Bij voorkeur niet voor 07.00 uur
Eindtijd avonddienst	Bij voorkeur uiterlijk 22.30 uur Afhankelijk van reistijd woon-werk



Werktijden en sociale gezondheid

Roosterkenmerk	Gezondheids gevolg
Aantal avonddiensten	
Aantal hele weekenden werken	De helft? Afhankelijk van gezinssituatie
Aantal halve weekenden werken	Liever niet teveel



Maken van een dienstrooster

Werktijden, bijv.:

- Dienstduur
- Begin- en eindtijd
- Reekslengte
- Pauzes
- Mate van voorspelbaarheid

Zeggenschap:

- Bij ontwikkeling van het basisrooster
- Bij opstellen van het periodieke rooster
- Werktempo/ -volgorde
- Nemen van pauzes

Werkkenmerken, bijv.:

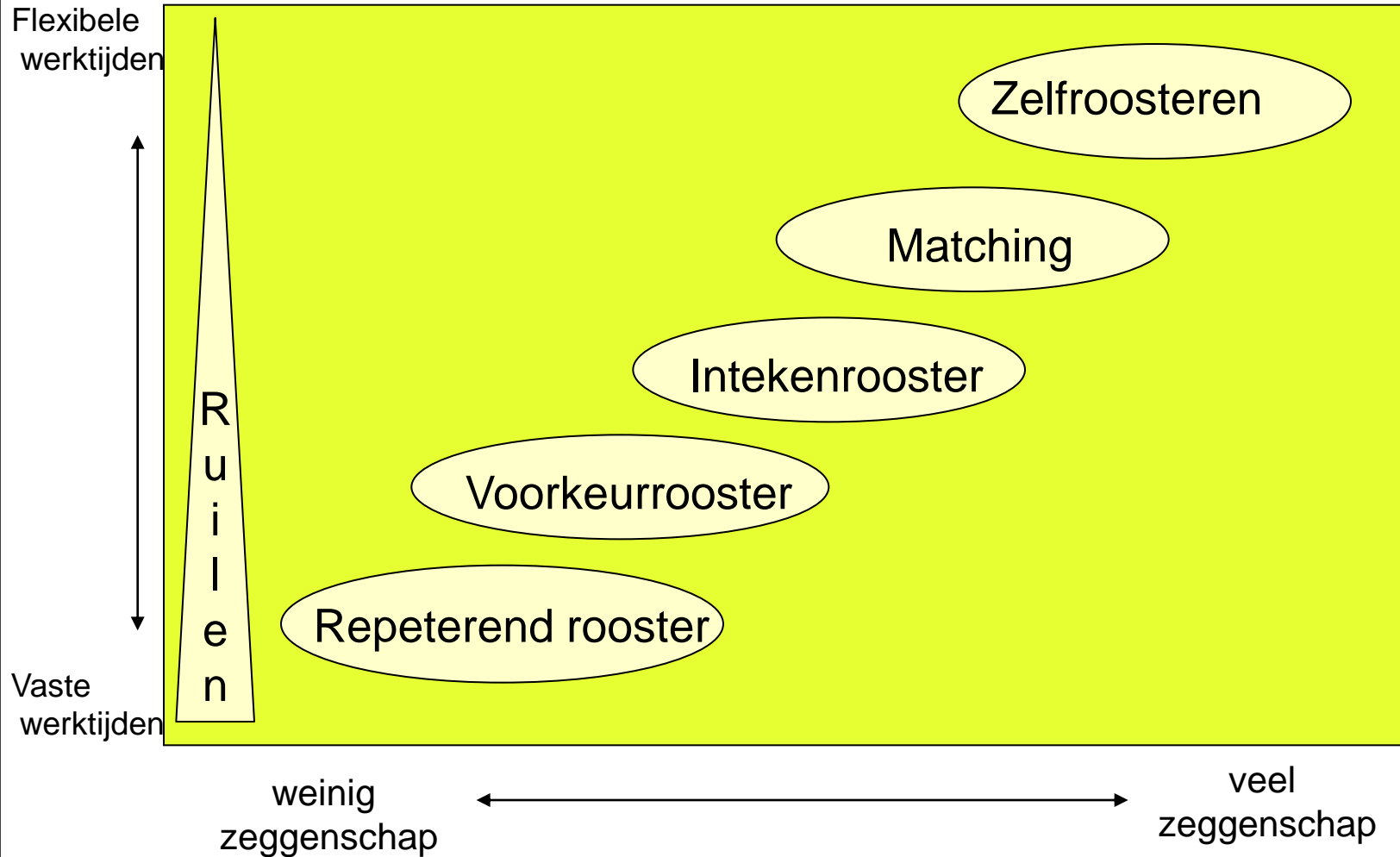
- Afwisseling
- Belasting (fysiek, psychisch)
- Sociale steun
- Gevaarlijke stoffen

Privé kenmerken:

- Leeftijd
- Leefstijl (voeding, roken, alcohol)
- Vrije tijdsbesteding



Roosterprocessen





Repeterend rooster

Vast basisrooster, met een dienstenpatroon dat voor iedereen hetzelfde is

Voordeel:

- › Voorspelbaarheid, regelmaat

Nadeel:

- › Gaat voorbij aan verschillen tussen mensen

Toepassing:

- › Vooral in masculiene sectoren/ bedrijven



Voorkeurooster

Planner maakt periodiek het dienstrooster (geldig voor 2-3 maanden) op basis van vereiste personeelscapaciteit en rekening houdend met de wensen van de medewerkers

Voordeel

- › Medewerkers geven aan wanneer ze niet willen werken

Nadeel

- › Zeer arbeidsintensief, veel ruilingen en hoge foutenkans

Toepassing

- › Vooral in feminiene sectoren/ bedrijven



Intekenrooster

Planner stelt diensten beschikbaar op grond van de vereiste personeelscapaciteit. Medewerkers tekenen in op de diensten van hun voorkeur. Een systeem of de planner wijst de diensten aan medewerkers toe.

Voordeel

- Individueel maatwerk

Nadeel

- Voorspelbaarheid, regelmaat

Toepassing

- Personenvervoer



Matching

Idem als voorkeurooster, maar zonder 'harde' diensten. Het systeem of de planner 'matcht' de vereiste personeelscapaciteit met de aangegeven personeelwensen.

Voordeel

- Individueel maatwerk

Nadeel

- Groepsgevoel neemt af

Toepassing

- Holland Casino (blokkensysteem)



Zelfroosteren

Binnen de eisen van de personeelsbezetting plannen de medewerkers zelf hun werktijden.

Voordeel

- Individueel maatwerk
- Stimuleren van eigen verantwoordelijkheid medewerkers

Nadeel

- Onvoorspelbaarheid van werktijden
- Groepsgevoel neemt af

Toepassing

- Beperkt



Contact

Laura Keijzer

laura.keijzer@tno.nl

0888 665 269