

WEET HOE UW OR DE INZETBAARHEID VAN UW ACHTERBAN KAN VERHOGEN

Open de jacht op duurzaamheid!

‘Inzetbaarheid’ is tegenwoordig het toverwoord: een baan voor het leven bestaat niet meer. Arbeidskrachten drijven op tijdelijke contracten en de arbeidsmarkt is veeleisender geworden. Werknemers moeten aan de slag om hun kennis en vaardigheden op peil te houden, maar ook van werkgevers wordt verwacht dat zij hieraan bijdragen. En oefent u vanuit de OR invloed uit om de inzetbaarheid van uw achterban te vergroten?

Veel werknemers denken dat ze vanzelf inzetbaar blijven. De opleidingen op het werk en opgedane werkervaring zorgen er toch voor dat u blijft? Toch is het niet meer vanzelfsprekend dat een werknemer tijdens zijn hele loopbaan inzetbaar blijft. Daar moet hij zelf aan sleutelen. Maar ook de OR kan initiatieven ontplooien die gericht zijn op een constante ontwikkeling van werknemers. Om daaraan bij te dragen is aandacht no-

dig voor het creëren van bewustwording, vertrouwen en het ondernemen van actie.

Katalysatoren

Doelgericht handelen is daarbij essentieel. Wat vindt de OR belangrijk, wanneer en hoe gaat de OR dat realiseren en welke communicatie is er nodig met de achterban? Beschouw elke adviesaanvraag over een belangrijke wijziging in de organisatie als kans om de duurzame inzetbaarheidsdoelen te realiseren. Een persoonlijk opleidingsbudget dat de werknemer ‘vrij’ mag besteden, loopbaancoaching of interne stages helpen daarbij. Loodrecht tegenover deze katalysatoren van inzetbaarheid staan de remmers: verhoging van werkdruk, minder ruimte voor creativiteit, weinig leer- en regel mogelijkheden en automatisering van processen.

Zware beroepen

Inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden gaan hand in hand. Sommige beroepen eisen veel van werknemers. Denk daarbij niet alleen aan tillen en duwen, maar ook

aan psychisch belastende functies waarbij agressie en geweld voorkomen. Gezond en inzetbaar de pensioenleeftijd behalen is in de categorie ‘zware beroepen’ een flinke uitdaging. Check daarom of er voldoende aandacht is voor de zware beroepen in uw organisatie.

Flexibele functies

Kijk daarvoor allereerst in de RI&E en het plan van aanpak. Volgens de Arbobet moeten ‘de werkzaamheden zoveel mogelijk worden aangepast aan persoonlijke eigenschappen van de werknemer’. Voorbeelden zijn aanpassing van werktijden, coaching-on-the-job, voorlichting of het verstrekken van de juiste hulpmiddelen. Een ander vlak waarop uw OR kan scoren om duurzame inzetbaarheid op de kaart te krijgen, is het flexibel invullen van functies. Het idee daarbij is dat werknemer zich niet aanpassen aan de functie, maar de functie wordt afgestemd op de werknemers. In de wat meer conventionele organisaties vergt dit een flinke omslag in het denken. Het werkoverleg vervult hierbij een cruciale rol. Wat de ene werknemer zwaar vindt in het werk kan voor de ander juist een uitdaging zijn. Door dit bespreekbaar te maken kunnen werknemers in goed overleg taken ruilen.

Arbeidsomstandigheden

Verder is het goed om te weten dat uw OR instemmingsrecht heeft als de bestuurder regelingen wil opstellen, wijzigen of intrekken die betrekking hebben op arbeidsomstandigheden. Denk hierbij

Cultuurveranderingen

In het kader van de duurzame inzetbaarheid van u en uw achterban is het goed om alert te zijn op cultuurveranderingen en wijzigingen in de stijl van leidinggeven. Dat zijn vaak signalen van meer aandacht voor de (gezondheid van de) organisatie en minder voor de werknemers. Let daar dus op als uw OR het adviesrapport opstelt aan de bestuurder. Stel hierover in ieder geval vragen op en leg deze voor aan uw bestuurder vóór u uw advies geeft.

aan de RI&E, werkoverleg en het preventief medisch onderzoek. Bekijk deze aanvragen eens met de duurzame inzetbaarheidsbril. Leveren de maatregelen een structurele bijdrage aan duurzame inzetbaarheid, zijn ze gericht op het blussen van brandjes of werken ze juist negatief?

Onderzoek

Dat voorkomen beter is dan genezen, weten we allemaal. Toch lijkt het alsof veel organisaties moeilijk grip krijgen op het preventief aanpakken van verzuim. Men komt vaak pas in actie als er sprake is van overmatig verzuim. Neem als OR het voortouw en stel een periodiek onderzoek voor naar de duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Onderbouw dit met cijfers over leeftijdsopbouw, aantal dienstjaren, aantal jaren in dezelfde functie en verzuimcijfers. Zo'n onderzoek geeft inzicht in de knelpunten op individueel en afdelingsniveau. Het gaat dan niet alleen om knelpunten in het werk maar ook om belemmeringen in het denken van de

werknemer. Wat voor de één een uitdaging is, voelt voor de ander onmogelijk.

Loopbaancoaching

Gebruik de resultaten van het onderzoek als startpunt voor de dialoog over loopbaanontwikkeling en gezondheid van de werknemers. Een uitwerking daarvan kan zich richten op (om)scholing, adviezen over de leefstijl of loopbaancoaching. Op basis van het onderzoek is het mogelijk om werknemers op basis van hun ambitie en hun (risico op) arbeidsongeschiktheid te adviseren. Spreek met de bestuurder af dat de OR regelmatig rapportages ontvangt over de voortgang en resultaten. Werk actief mee met de communicatie richting achterban. Als men hoort dat het initiatief vanuit uw OR komt, wekt dit vertrouwen en neemt het weerstanden weg.

Simon Troost, Ondernemingsraad Online, e-mail: postmaster@ondernemingsraadonline.nl, www.ondernemingsraadonline.nl

Zorg voor eigen regie!

Iedere werknemer – of OR-lid – moet het heft in eigen handen nemen als het gaat om inzetbaarheid. Dat vereist een langetermijnvisie en zorgvuldige planning. Dit geldt juist voor OR-leden die veel werktijd besteden aan medezeggenschap en ook al een groot aantal jaren actief of volledig vrijgesteld zijn. Ga aan de slag met de volgende tips:

- Richt u in uw vrije tijd op activiteiten die passen bij uw nieuwe zoekrichting. Op die manier doet u alvast ervaring op en bouwt u een netwerk op.
- Check regelmatig vacatures om te onderzoeken hoe de arbeidsmarkt is voor uw vakgebied en welke eisen er worden gesteld aan de kandidaten. Vorm een beeld van de kennis en vaardigheden die u in de toekomst nodig hebt.
- Volg minimaal één keer per jaar een opleiding die iets nieuws brengt of u helpt om een goede balans te vinden tussen werk en privé. Richt u daarbij niet alleen op uw huidige functie maar ook op toekomstige activiteiten.
- Is de werkdruk erg hoog, overleg dan met HR of uw leidinggevende in hoeverre aanpassing van het werk mogelijk is. Hierdoor houdt u tijd over om aan uw inzetbaarheid te werken. Sta open voor ideeën ook als dat ten koste gaat van uw huidige arbeidsvoorwaarden of status in het werk.
- Elk OR-lid doet een schat aan ervaring op tijdens het OR-werk. Verdiep u daarbij in thema's die bijdragen aan uw inzetbaarheid. Heeft u bijvoorbeeld de ambitie om arbocoördinator te worden, dan is toetreding tot de VGWM-commissie een slimme stap.
- Breng uw verworven (OR-)competenties in kaart. Overleg met de HR-afdeling of het mogelijk is om dit via een procedure voor Erkenning Verworven Competenties (EVC) te laten waarderen. Deze onafhankelijke waardering kunt u later inzetten voor verbreding van de loopbaan. Hierover las u meer in het aprilnummer van OR Rendement op pagina 20 en 21.

FOKKE & SUKKE WERKEN AAN DE EMPLOYABILITY



OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. OR Rendement behandelt de ontwikkelingen op de belangrijkste thema's voor medezeggenschap zoals personeelszaken, arbeidsomstandigheden en financiën. Tevens geeft OR Rendement praktische informatie over de werkwijze van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging: wat zijn de rechten van medezeggenschap, hoe organiseer je verkiezingen, welke invloed kun je uitoefenen etc.

OR Rendement onderscheidt zich door:

- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder OR-dienstverleners;
- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/or

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/orser

