



De werkleider in z'n hemd?

Ondersteuningsmogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid en de rol van MZ

Spoor-conferentie 13 februari 2020)

Vooraf

- ✓ Duurzaam werk = passend werk
- ✓ Wat passend is verschilt p.p en verandert in de tijd
- ✓ Hoe zorg je ervoor dat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en wat is dit eigenlijk?
- ✓ Werkleiders hebben sleutelrol, maar kunnen het niet alleen!

Programma

- Inleiding op Duurzame Inzetbaarheid en de uitdagingen in de SW
- Wat vraagt het van een ieder en van de medewerker en de wekleider in het bijzonder
- De ondersteuningsmogelijkheden



- Rode draad workshop = rol voor MZ

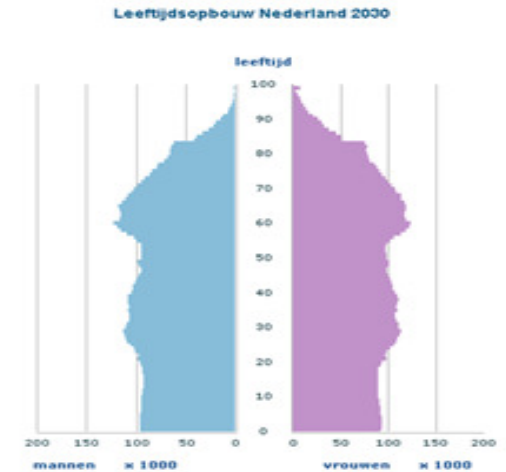
Waarom Duurzame inzetbaarheid



vergrijzing, technologisering en flexibilisering

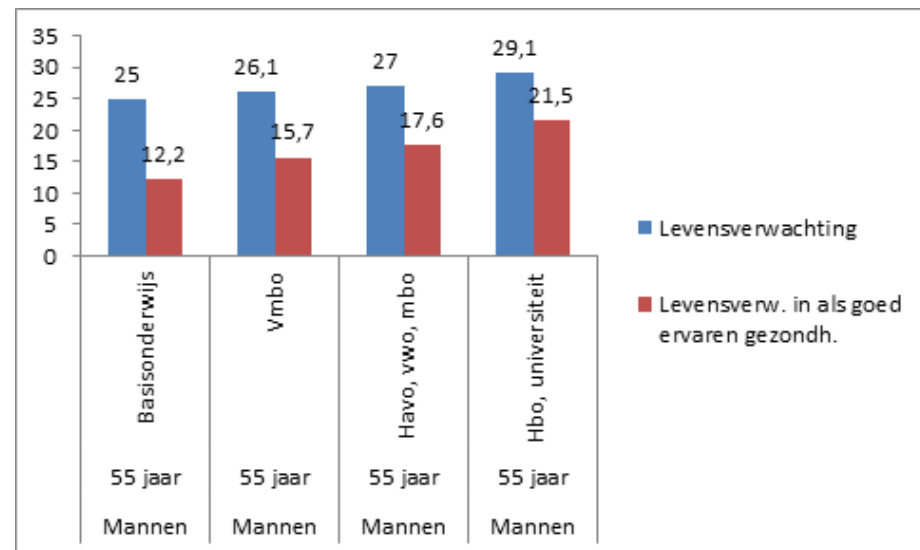
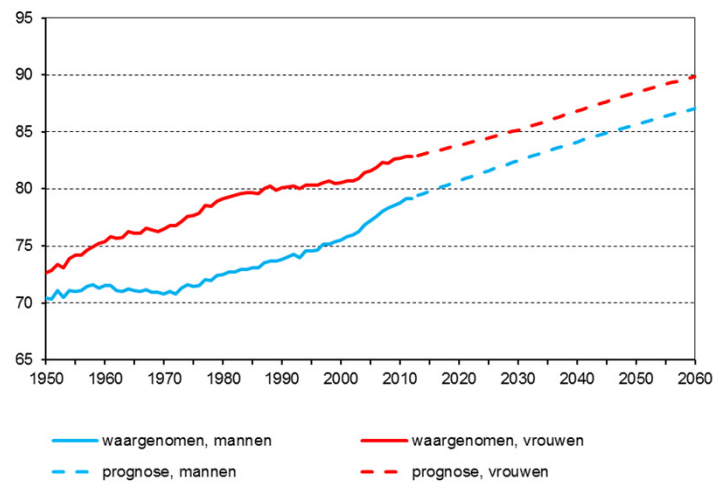
Vergrijzing

- Langer doorwerken onvermijdelijk
- SW extra sterk vergrijst



Vergrijzing (2)

levensverwachting bij geboorte (jaren)

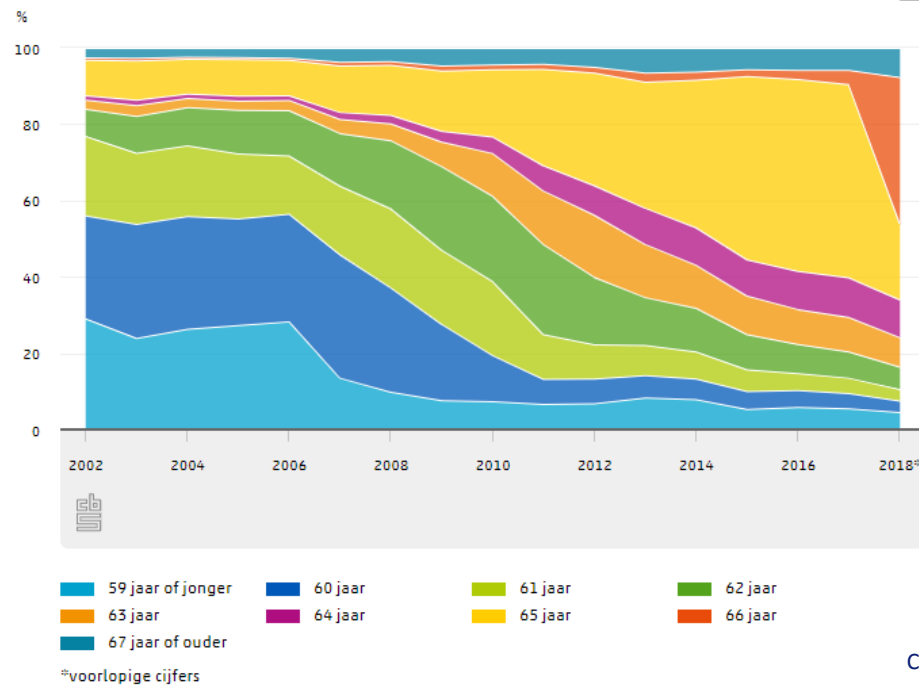


We werken steeds langer door

In 2002 stopte nog meer dan de helft (56%) bij 60 jaar of jonger

In 2018 stopt ruim meer dan de helft (58%) bij 65 jaar of ouder

Leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan



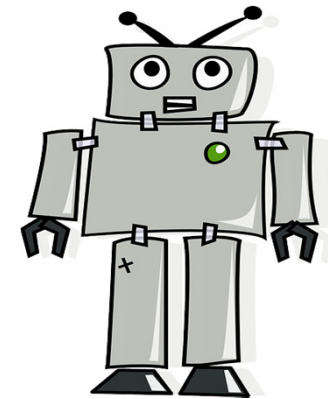
CBS (2019)

Technologisering (en gevolgen)

- Ontwikkelingen gaan in rap tempo
- Inhoud van werk en eisen aan medewerkers veranderen continu
- Leven Lang Ontwikkelen

→ Techniek biedt ook kansen!

|



Flexibilisering

- Arbeidsrelaties veranderen
- Van medewerkers wordt verwacht dat zij aantrekkelijk blijven op de arbeidsmarkt



Blijvende aandacht voor Duurzame inzetbaarheid nodig!

... maar wat is dat eigenlijk?

Een definitie ...

”Dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren.”

van der Klink e.a. (2010)

Oftewel: Goed, gezond en met plezier werken, nu en straks

**MIJN WERK:
IK DOE MEE!**

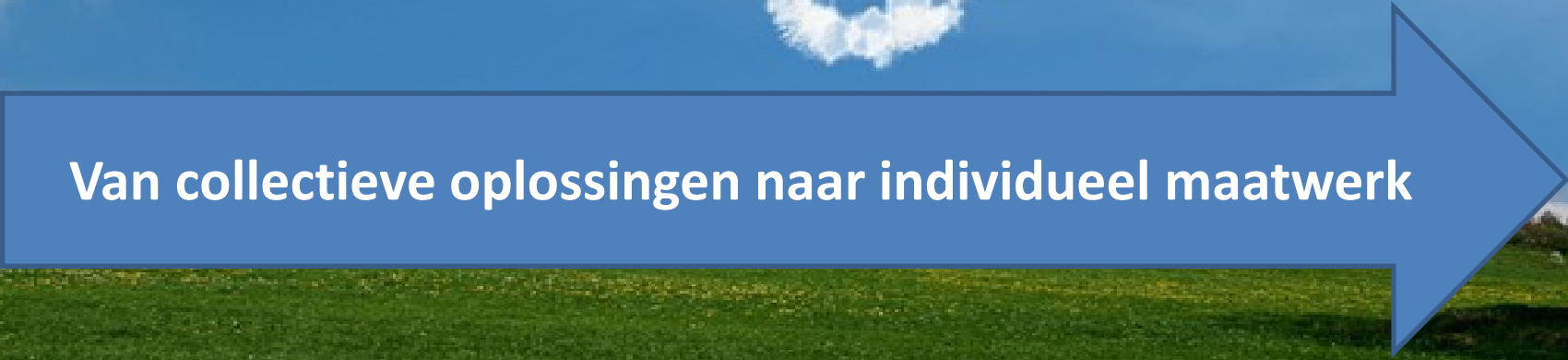


Welke uitdagingen zien jullie in de praktijk (rond gezond, groei & plezier)?



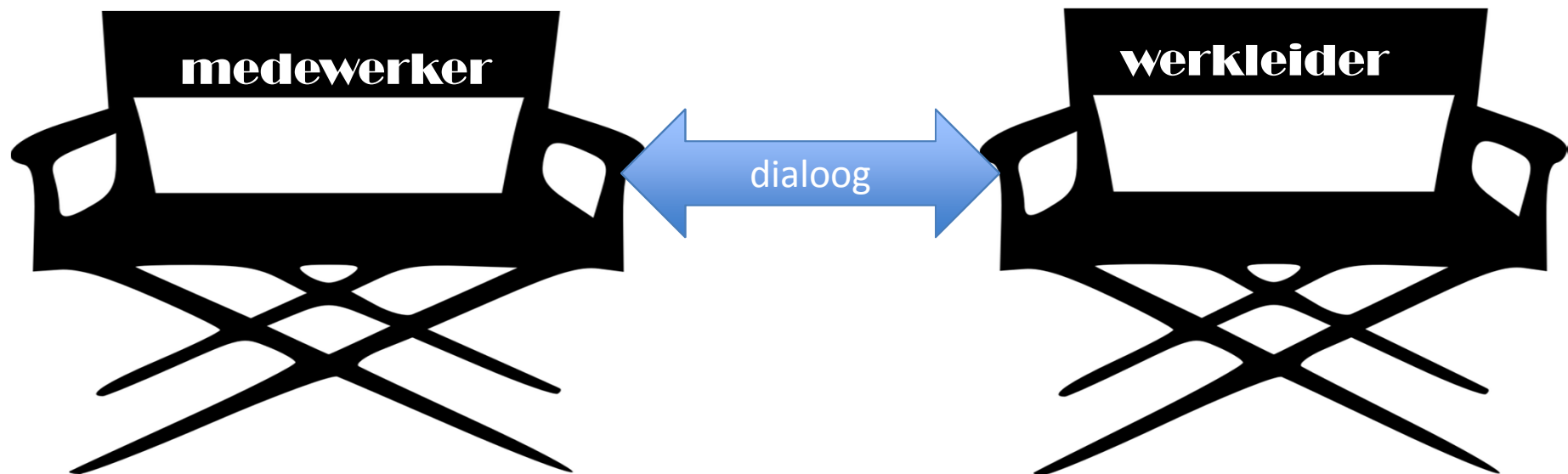
A word cloud of various white words of different sizes and orientations, all of which together form the word "change". The word cloud is set against a clear blue sky. To the right of the word cloud, a large, white, stylized arrow points horizontally towards the right edge of the image.

change

A large, solid blue arrow pointing horizontally from left to right. It has a thin black outline and is positioned in the lower half of the image, overlapping the green field and the sky.

Van collectieve oplossingen naar individueel maatwerk

Eigen regie & gedeelde verantwoordelijkheid





Werken met plezier – Jij bent aan de bal



Link kopiëren



<https://youtu.be/sYrDI5toNvo>



Wat vraagt dit van medewerker en werkleider?



Randvoorwaarden D.I.

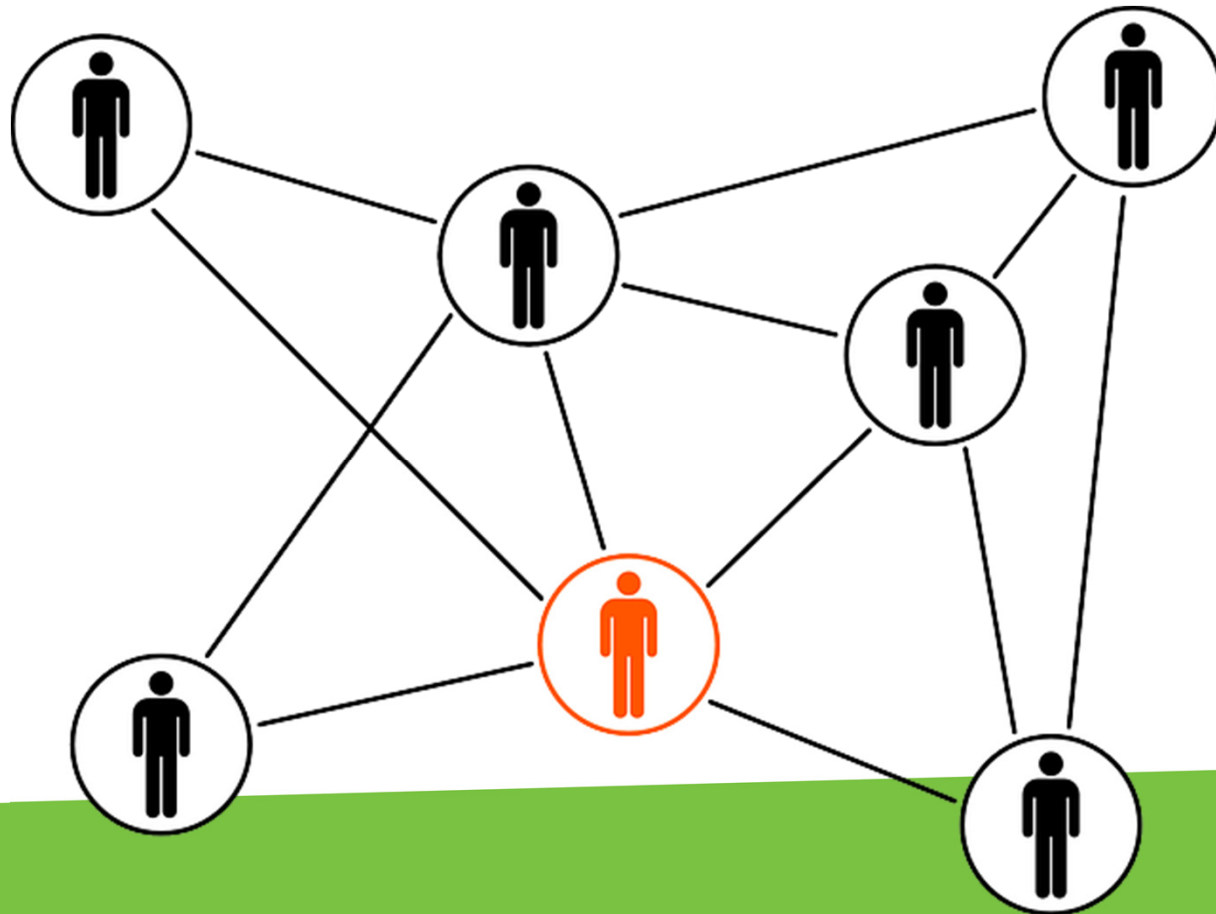


- Van collectief naar individueel maatwerk
- Vraagt om gezamenlijke verantwoordelijkheid, lef, creativiteit en dialoog
- Regie (naar vermogen) bij medewerker, WG faciliteert en steunt



Richting, ruimte en ruggensteun

En van de organisatie?



Uitdagingen DI in de SW

- Leefstijl, slechtere gezondheid, lagere levensverwachting
- Beschut binnen / werksoorten minder divers
- Vaak negatieve ervaring met leren-ontwikkelen
- Eigen regie & dialoog
- Autonomie

Maar ook: DI is voor de SW in de kern niet vreemd!

- ✓ Wie heeft al een DI-beleid?
- ✓ Wie is als OR al betrokken?



Denkbare rollen t.a.v. duurzame inzetbaarheid

Méér dan instemmingsrecht, ook:

- ✓ Signalerend
- ✓ Agenderend
- ✓ Initiërend
- ✓ Participerend

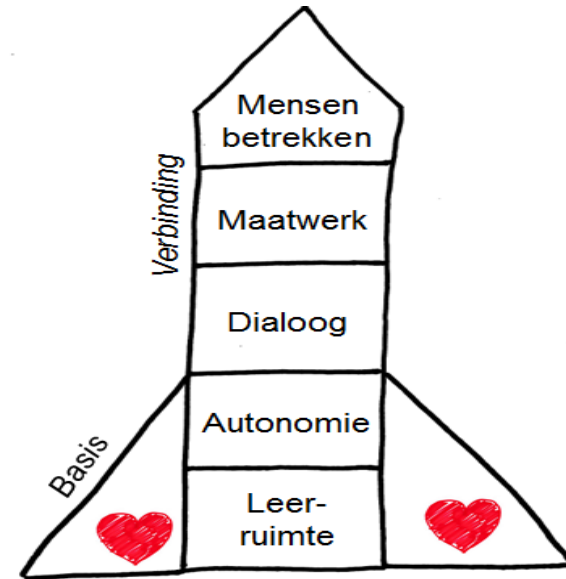


Hoe geef je vorm aan DI?



Er leiden meerdere wegen naar Rome

Wat werkt?

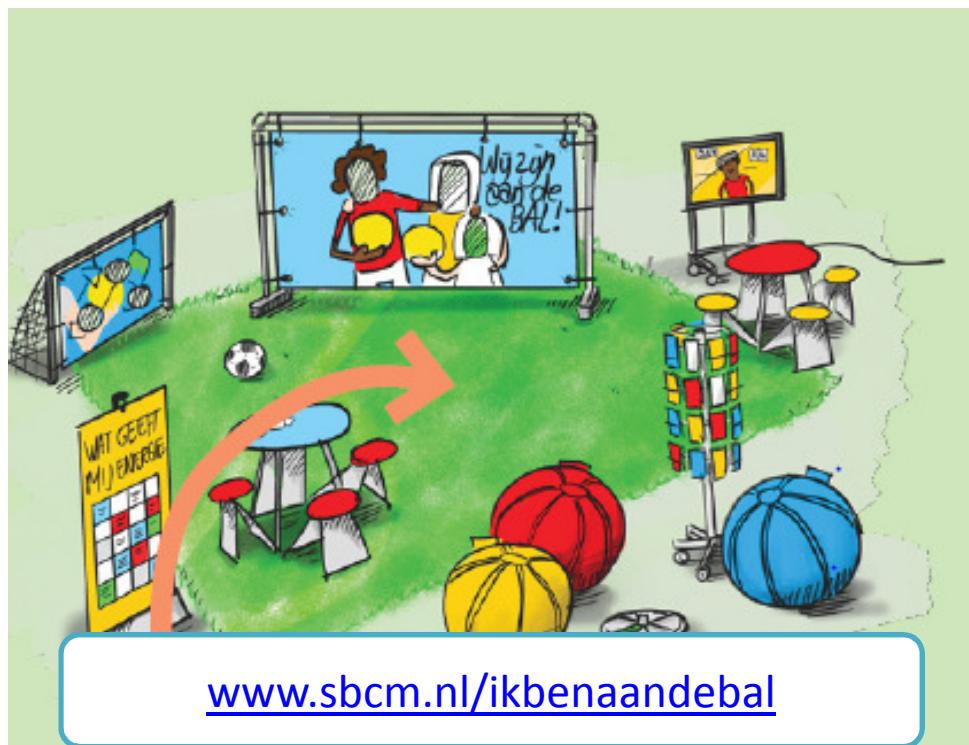


Bron: Factor Vijf



Tips voor de or

- Bepaal de rol van de OR en de richting
- Maak heldere afspraken!
- Kijk naar wederkerige belangen wg-wn
- Stel prioriteiten
- Zoek commitment en betrek medewerkers
- Keep it simple
- Sluit aan bij wat er al is
- Werk met projectgroepen
- Maak d.i. een vast agendaonderwerp
- Bekijk voorstellen door DI-bril



Leergang werkleider

Tip: Dit is een interactieve PDF

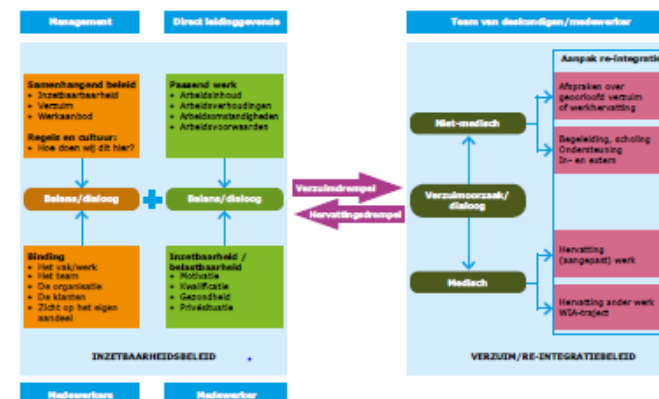


Denkkader bevorderen inzetbaarheid en verlagen verzuim

Het denkkader geeft inzicht in de mogelijkheden om de inzetbaarheid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen en het verzuim te verlagen. Het is een hulpmiddel voor managers en sociaal medewerkers van SW-bedrijven om richting te geven aan een samenhangend inzetbaarheids- en verzuimbeleid én om met elkaar de dialoog hierover aan te gaan. In een gesprek

tussen hoger management en direct leidinggevenden of in een gesprek tussen direct leidinggevende en een medewerker kan samen besproken worden hoe alle aanpakpunten optimaal benut kunnen worden. Zie voor praktische instrumenten, trainingen en praktijkvoorbeelden de website van SBCM.

Nik in het schema op de verschillende blokken voor meer informatie.



PRINT

TERUG NAAR DENKKADER

ESF-programma SBCM 'Samen aan de bal in de SW

- Uitrol bewustwordingscampagne
- Lerend netwerk (incl. routekaart) & regionale leerkringen
- Werkatelier Het goede gesprek (met medewerkers)
- Workshop OR Duurzame Inzetbaarheid
- Seminar Techniek & inclusie

Communicatie – Monitoring – Co creatie



Meer weten? Bel of mail gerust!

Diana Lettink

06 22095634 | d.lettink@caop.nl

