

‘DUURZAME INZETBAARHEID PERSONEEL MOET MEER PRIORITEIT KRIJGEN’

Werkend Nederland vraagt steeds meer van zichzelf. We willen onszelf ontwikkelen en flexibeler werken, maar krijgen ook vaker te maken met stress en zelfs burn-outs. Niet gek dus dat duurzame inzetbaarheid van personeel meer en meer prioriteit krijgt bij bedrijven. Maar het kan altijd beter. “Nu moet de overheid nog over de streep getrokken worden.”

Het duurzaam inzetten van werknemers heeft bij een deel van de Nederlandse bedrijven anno 2017 al de hoogste prioriteit op de HR-agenda. En niet onterecht. Recentelijk liet de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) al weten aan HRpraktijk.nl zich zorgen te maken over de gevolgen van het verhogen van de AOW-leeftijd.

Het grootste probleem ligt volgens bedrijfsarts en NVAB-bestuurder Ernst Jurgens bij de verzwarende van de lasten. “De druk ligt hoog omdat we de Nederlandse economie draaiende moeten houden. Het verdienvermogen van het land moet immers gewaarborgd worden. Hoe we dat doen zonder dat personeel uitvalt door fysieke en/of geestelijke problemen, is de uitdaging.”

Volgens Jurgens moeten er andere manieren van werken worden bedacht om dit probleem op te lossen. Het NVAB-bestuurslid pleit onder meer voor het inzichtelijk maken en het in contracten vastleggen van afspraken tussen werkgevers en werknemers over



Petra van de Goorbergh: “Het is belangrijk om daar bij nieuwe, jonge deelnemers aan de arbeidsmarkt al mee te beginnen. Jong geleerd is oud gedaan.”

hun wederzijdse verwachtingen met betrekking tot inspanningen, ondersteuning, scholing en andere ontwikkelingsmogelijkheden.

De bedrijfsarts verbaast zich over de plannen die er zijn vanuit de overheid om meer geld vrij te maken voor opleidingen, waar het vervolgens bij blijft. “De overheid moet nog over de streep getrokken worden en het probleem serieus gaan nemen. We praten wel veel over sociaal innoveren, maar ondernemen geen actie.” Learning on the job is wel upcoming zegt Jurgens, maar staat nog in de kinderschoenen. “Ook omdat de overheid deze nieuwe manier van werken niet stimuleert. Het zijn bovendien nu vooral de hoog-opgeleiden die mogelijkheden tot ontwikkeling aangeboden krijgen. Ook dat moet anders.”

Jurgens denkt dat er nog een wereld te winnen valt als het gaat om duurzame inzetbaarheid van personeel. “In Amerika starten mensen op hun vijftigste nog een nieuwe carrière. In Nederland heerst die leercultuur niet, en dat terwijl we ons juist nu moeten voorbereiden op veranderingen die nog komen gaan.” Bijvoorbeeld door werknemers veel eerder uit te nodigen van baan te veranderen en nieuwe opleidingen te beginnen. Jurgens: “Not repair, but prepare. Dát is sociale zekerheid.”

Petra van de Goorbergh, directeur van OVAL, benadert de kwestie vanuit een andere invalshoek. Helemaal in het kader van de verhoogde pensioenleeftijd en de vergrijzing is het volgens haar van belang ervoor te zorgen dat het nu al aanzienlijke aantal verzuimende

mensen in Nederland niet nog meer groeit. “De overheid werkt daar mijns inziens al aan met plannen de scholingsaftrek te vermindern. Want wil je inzetten op duurzame inzetbaarheid van personeel? Dan moet je niet alleen kijken naar de gezondheid van je werknemers, maar ook naar hun competenties en (gewenste) ontwikkeling. Het is belangrijk om daar bij nieuwe, jonge deelnemers aan de arbeidsmarkt al mee te beginnen. Jong geleerd is oud gedaan.”

Volgens Van de Goorbergh komt de aanpak voor het gelukkiger én gezonder maken van werknemers op dit moment vooral vanuit werkgevers. Eén van de tools die gebruikt kunnen worden is een inzetbaarheidsscan. “Die kan eens in de – bijvoorbeeld – drie jaar afgenomen worden onder

‘Not repair, but prepare. Dát is sociale zekerheid’

personeel.” De scan test niet alleen de gezondheid van werknemers, maar geeft ook inzicht in bijvoorbeeld competenties, motivatie en loopbaanontwikkeling. Daarnaast kunnen werkgevers testen doen op bepaalde thema’s als werkstress of agressie op de werkvloer, vertelt Van de Goorbergh. “Het is belangrijk dat er goede voorlichting plaatsvindt. Anders bereiken dit soort programma’s alleen de werknemers die toch al vanuit zichzelf bezig zijn met doorontwikkeling.” Als andere manieren om uitval van personeel tegen te gaan noemt de directeur een gezond lunchaanbod in de kantine, bureaus die verhoogd kunnen worden (om staand werken te bevorderen) en het aanbieden van sportschoolabonnementen. “Maar ook coaching is een goede optie. Voor werknemers die niet zo lekker in hun vel zitten, maar ook voor zij die behoefte hebben aan het ontwikkelen van nieuwe competenties en vaardigheden.”

Wendy de Liefde

MEER LEZEN?
ANALYSEECONOMIE.NL



Vond u dit artikel over duurzame inzetbaarheid interessant? Bezoek dan analyseeconomie.nl. U kunt hier nog meer artikelen lezen over personeelsmanagement.

Uw talent, onze zorg

OPTIMAAL INZETBARE MEDEWERKERS
GEDURENDE HUN HELE LOOPBAAN



De Arbodienst is een gecertificeerde arbodienst met een landelijke dekking en een regionale aanpak. Wij geloven in optimale inzetbaarheid van talentvolle medewerkers. Uw medewerkers komen het best tot hun recht als zij werk doen waar zij energie van krijgen. Alleen zo kunnen medewerkers duurzaam inzetbaar blijven gedurende hun hele loopbaan.

Wilt u weten hoe u effectief kunt investeren in arbeidsgeneeskundige zorg en hoe uw talenten kunt blijven verbinden aan uw organisatie? Bel 088 700 2000 of mail naar sales@de-arbodienst.nl voor het maken van een kennismakingsgesprek met De Arbodienst, want uw talent is onze zorg!



DE ARBODIENST®

Rigastraat 4
1531 BV Wormer
T 088 - 700 20 00
www.de-arbodienst.nl