



Volhoudbaarheid: wat levert het op?

Drs. Her Grimbergen
Driekant Training en Advies

Donderdag 12 maart 2020

Welkom

Programma:

- Wat kost het?
- Is duurzame inzetbaarheid het antwoord?
- Work Ability Index: wat is dat?
- Huis van Werkvermogen: Juhannu Ilmarinen
- Duurzame inzetbaarheid: wat levert het op?
- Vragen
- Afronding



PSA – Psycho sociale arbeidsbelasting



- PSA = pesten, discriminatie, intimidatie, werkdruk



- Kosten: € 6 miljard totaal PSA; pesten, intimidatie, discriminatie € 1,7 miljard



- 1,2 miljoen medewerkers hebben met pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie te maken

(Bron: FD 27-6-2016)

Duurzame inzetbaarheid: antwoord?

Achtergrond:



- Verhoging AOW-gerechtigde leeftijd



- Medewerkers langer aan het werk; pensioen schuift op
- RI&E als arbo instrument: “harde” en “zachte” kant werk
- Geestelijk en lichamelijk vermogen om werk te doen



- CBS 2016: 50-plussers met 150.000 hoger dan 30-plussers (cijfer zomer 2016)

Duurzame inzetbaarheid - wat is dat?



- Duurzame inzetbaarheid = vermogen om, lichamelijk en geestelijk, eigen werk te kunnen doen.



- Evenwicht in “harde” en “zachte” kant van het werk



- Meetinstrument: Work Ability Index (WAI)

WAI – Huis van Werkvermogen

- Huis van Einojuhanu Ilmarinen
- Werkvermogen (geestelijk en lichamelijk - dak)
- Werk (arbo, inhoud- en eisen, stijl management)
- Normen en waarden (houding, motivatie)
- Competenties (kennis, vaardigheden, ervaring)
- Gezondheid (functionele capaciteit, balans werk-privé – fundament van het huis)



WAI – wat betekent het?



- Gezondheid = basis huis (balans werk-privé; gezondheidsprogramma's etc.)



- Competenties – eisen en functies veranderen in de loop der tijden; investeren



- Normen en waarden – drijfveren, respect, waardering, organisatiecultuur



- Werk – arbo, stijl van management, aansturing werkproces
- Omgevingsfactoren: samenleving, familie, vrienden, kennissen etc.

WAI – voor wie?



- De Work Ability Index = voor elke leeftijdsgroep



- Duurzame inzetbaarheid = leeftijdsfasebewust personeelsbeleid



- WAI is niet langer ouderenbeleid



WAI – hoe toe te passen?



- Matrix per leeftijdscategorie vanaf volwassenheid (18-27 jaar; 27-37 jaar; 37-47 jaar etc. tot aan 67+)



- Kolom levensfase (werk-privé; carrière; scholingsmogelijkheden en investering)



- Inventarisatie wat levensfase nodig heft



- Inzicht nodige investering en begeleiding (waaronder stijl management)

Doel: inzicht verwerven in pieken en dalen investeringen

WAI – een praktijk



- Inzicht in begeleiding en investering per levensfase



- Hoge investering in groep tot ca. 50 jaar (carriere etc.)



- Kijken naar mogelijkheden nemen eigen verantwoordelijkheden



- Persoonsgebonden budget voor ontwikkeling (binnen als buiten de organisatie – voorbeeld: Carglass)



- Inzet oudere werknemers voor begeleiding jongere collega's of in contacten met beroepsonderwijs (gildemodel meester-gezel)



- Discussiepunt: naast promotie ook demotie?



Vragen?

Suggesties?