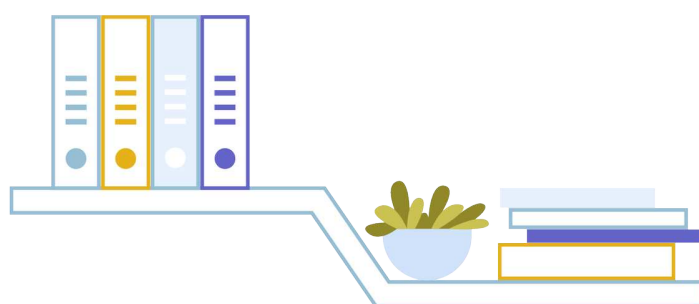


Duurzame inzetbaarheid

HR Handout voor werkgevers en werknemers



In het voorjaar van 2021 organiseerden vakbond AVV en ZKN gezamenlijk een workshop over het thema duurzame inzetbaarheid (DI). In deze handout delen wij de belangrijkste uitkomsten en worden een aantal aanbevelingen gedaan aan medewerkers én werkgevers.

Wat is duurzame inzetbaarheid?

Duurzame inzetbaarheid is beleid waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. DI richt zich op jong en oud. Voor organisaties is het belangrijk dat alle medewerkers goed inzetbaar blijven. Goed inzetbare medewerkers kunnen beter inspelen op aanpassing van hun takenpakket, verandering in hun loopbaan en ontwikkelingen in de organisatie.

Hoe realiseer je duurzame inzetbaarheid?

Duurzame inzetbaarheid vraagt verantwoordelijkheden van zowel werkgever als werknemer:



- hebben een eigen belang en een eigen verantwoordelijkheid om duurzaam inzetbaar te blijven;
- zowel voor het waarborgen van hun eigen inzetbaarheid bij de huidige werkgever als om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt behouden;
- werken langer door dan vroeger voordat zij met pensioen gaan. Blijven werken bij één werkgever is niet vanzelfsprekend meer.

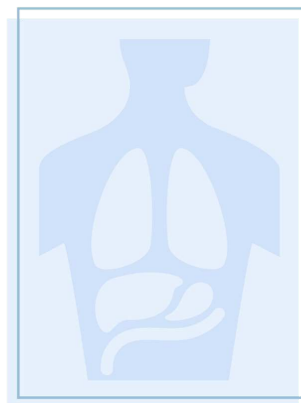


- moeten zorgen dat medewerkers inzetbaar kunnen blijven;
- zijn voorwaardenscheppend;
- de wederzijdse dialoog is nodig voor het tot stand brengen van de verbinding tussen de doelstellingen van de kliniek en de behoeften en ambities van medewerkers. Deze wederzijdse dialoog zou op alle niveaus van de organisatie plaats moeten vinden. Een flexibel duurzaam inzetbaarheidsbeleid kan hieraan bijdragen.

Hoe wordt duurzame inzetbaarheid gefaciliteerd in de cao ZKN?

Het is belangrijk dat medewerkers hun werk – ook bij oplopende leeftijd – goed, gezond en met plezier kunnen (blijven) doen. Relevant is dat de regie bij de medewerker ligt, de levensfase waarin de medewerker verkeert en de individuele impact daarvan. Maatwerk is dus geboden om de medewerker duurzaam inzetbaar te laten zijn. De cao ZKN faciliteert het bevorderen van duurzame inzetbaarheid met navolgende artikelen:

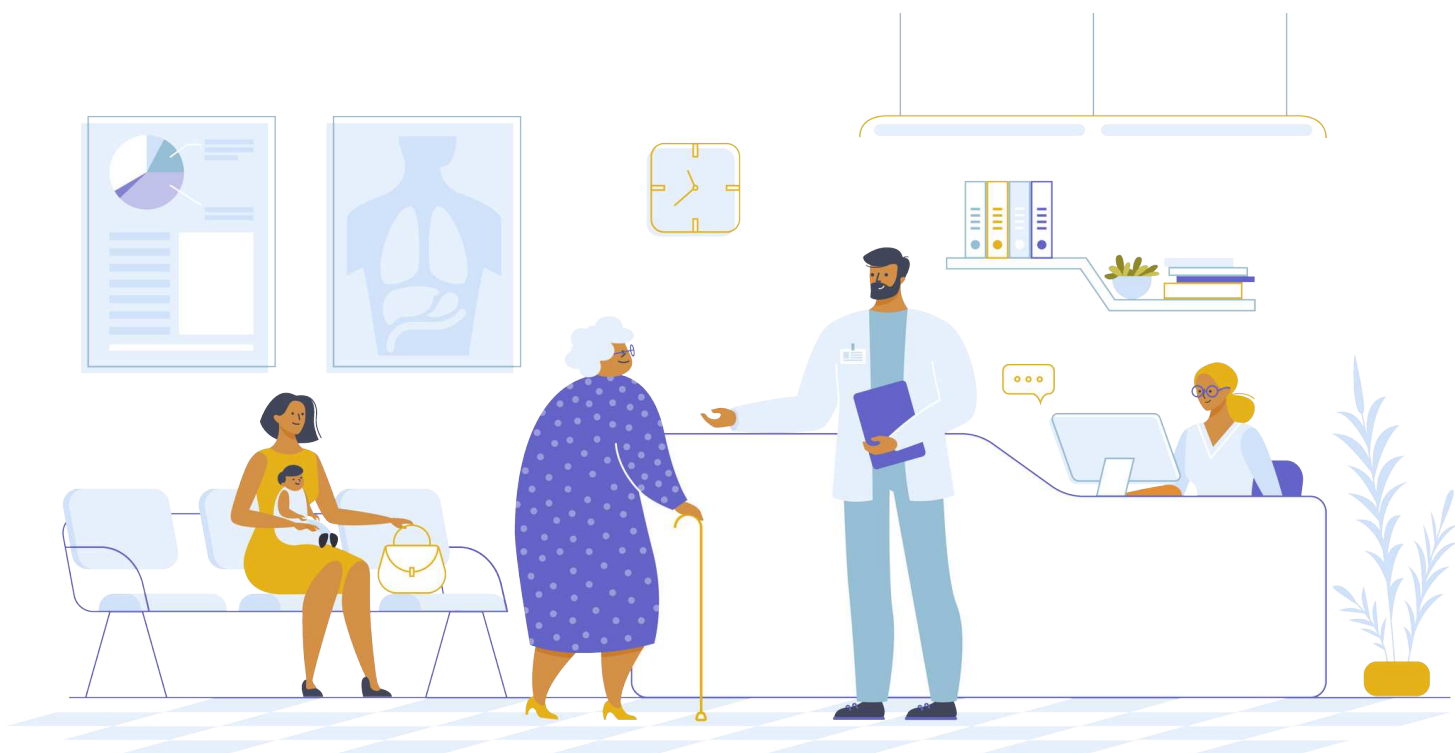
- Artikel 4 cao ZKN: 'minimum cao', waarvan in het voordeel van de medewerker kan worden afgeweken.
- Het vergroten van de betrokkenheid van (het team) medewerkers en de uitgangspunten voor het vaststellen van de werktijden (hoofdstuk 4).
- Artikel 14.1 lid 5: medewerkers van 59 jaar of ouder doen geen nachtdiensten, tenzij ze hiertegen geen bezwaar maken. Werkt u toch nachtdiensten? Dan krijgt u 40 uur per jaar reductie van werktijd.
- Artikel 10.1.8: als u aangeeft geen wisselende diensten meer te kunnen vervullen, zal u werkgever in overleg met u een passende oplossing zoeken.
- De HR-cyclus, in het bijzonder het jaargesprek, artikel 19.1 lid 1 en 2 (hoofdstuk 5).
- In het jaargesprek komt specifiek het onderwerp standby / inzetbaarheid in nachtelijke uren voor 50 jaar en ouder aan bod.
- 'Fit naar je werk, nu en straks', met PLB, het jaarplan PLB, uitruilmogelijkheden, bijzondere verlof- en zorgregeling, opleidings- en ontwikkelingsfaciliteiten, waaronder het DI-budget. (hoofdstuk 6):
 - o Artikel 29.2 lid 3: je kunt voorafgaand aan je pensioen PLB opnemen voor ten hoogste de helft van je arbeidsduur.
 - o Artikel 29.3 lid 3 e: je mag max 50 keer de arbeidsduur per week opnemen direct voorafgaand aan AOW leeftijd. Nieuwe wetgeving: 100 keer de arbeidsduur per week.



11 Aanbevelingen

voor duurzame inzetbaarheid

1. Het is van belang om periodiek in het individuele gesprek tussen leidinggevende en medewerker aandacht te besteden aan (het belang van) DI. Bespreek het ook in het werkoverleg.
2. DI is voor alle leeftijdsfasen. Maatwerk is belangrijk. Stimuleer voortdurend dat periodiek het gesprek samen gevoerd wordt over DI.
3. Flexibiliteit in arbeidsuren kan zowel voor de werkgever als voor de medewerker goed werken. 'Zoveel uur per jaar werken', rekening houden met seizoensinvloeden én de wensen van de medewerker. Het vereist wel goed overleg binnen het team én inspraak/ medezeggenschap van de medewerker op de werktijden.
4. De cao kent veel bepalingen die – met de juiste toepassing ervan – medewerkers helpen duurzaam inzetbaar te houden. De cao-bepalingen, waaronder het DI-budget worden nog niet zo vaak als zodanig herkend. Lees de artikelen eens na en kijk samen naar de mogelijkheden.



5. De kennis over DI en de faciliteiten is beperkt. Het is lastig om het breed te bezien, zeker in grotere organisaties. Goede communicatie over de mogelijkheden en het delen van 'best practices' kan helpen.
6. Stuwmeren met PLB-uren hoeven niet alleen voor vroegpensioen gebruikt te worden, maar zijn ook bedoeld om medewerkers door 'spitstijden in het leven' loodsen. Bijvoorbeeld voor de medewerker met een gezin met jonge kinderen of voor de medewerker met specifieke zorgtaken.
7. Geef de medewerker regie op de werktijden, verlof en pensioen. Betrokkenheid helpt en houdt medewerkers beter inzetbaar.
8. Medewerkers willen soms én goed hun werk doen én productie leveren én de thuissituatie managen. Dat vergt veel.
9. Soms vinden mensen dat het nog best gaat met hun individuele inzet en resultaten, terwijl de organisatie een andere ervaring heeft en ziet dat een persoon vastloopt. Mensen moeten zich soms ook tegen zichzelf in bescherming genomen worden. Opleiden/omscholing naar andere functies, ook binnen de eigen branche zou meer aandacht kunnen krijgen.
10. Het zijn vooral individuele oplossingen die bevorderend werken voor de (duurzame) inzetbaarheid van een medewerker. Die afspraken komen nu nog vaak voor uit arbeidsongeschiktheid van de medewerker. Eigenlijk is het dan te laat, met goed DI-beleid had dat wellicht voorkomen kunnen worden.
11. Soms zijn ook andere creatieve oplossingen bruikbaar. Een goed voorbeeld om medewerkers in het spitsuur van het leven goed inzetbaar te houden is het gebruik kunnen maken van 'kinderopvang op of dichtbij de werklocatie'.

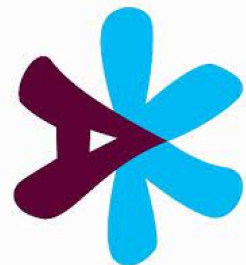


2021



**Zelfstandige
Klinieken
Nederland**

070 - 317 79 80
info@zkn.nl
www.zkn.nl



**De
Democratische
Vakbond**

070-444 21 40
info@avv.nu
www.avv.nu/