

stichting
O&O
fonds

voor de markt van reïntegratie, arbodienstverlening en mobiliteit

PMO Duurzame inzetbaarheid 2010

Limaweg 51a
2743 CC Waddinxveen
0182 62 31 00
info@fondsarm.nl
www.fondsarm.nl

1. Inleiding

Het O&O fonds ARM heeft een instrument ontwikkeld om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in kaart te brengen. Hiervoor is een PMO Duurzame inzetbaarheid ontwikkeld. Dit instrument is onderdeel van het beleidsinstrument Duurzame inzetbaarheid, dat ontwikkeld is door het O&O Fonds ARM in 2009.

Een PMO is een Preventief Medisch Onderzoek dat periodiek uitgevoerd kan worden. Deze PMO is niet alleen gericht op de gezondheid van uw medewerkers maar ook op de duurzame inzetbaarheid. Dat wil zeggen dat ook naar andere factoren van de inzetbaarheid wordt gekeken dan alleen de gezondheid. De andere factoren zijn:

- ✓ Verbondenheid met het werk
- ✓ Oplossingsgerichtheid
- ✓ Functioneren

De PMO duurzame inzetbaarheid bestaat uit twee onderdelen.

- ✓ Het eerste deel is het invullen van de digitale vragenlijst via een de website van het O&O Fonds ARM.
- ✓ Het tweede deel is het vervolg onderzoek. Het vervolg onderzoek bestaat uit een gesprek dat gevoerd gaat worden met de medewerker door een deskundige.

Het O&O Fonds biedt de digitale vragenlijst ter beschikking aan organisaties die deze willen inzetten. De organisatie dient zelf het tweede deel van het PMO te organiseren. Desgewenst kan het O&O Fonds u ondersteuning bieden in het organiseren en uitvoeren van dit deel.

Voor tarieven van het eerst en tweede deel van het onderzoek kunt u contact opnemen met:

Dik Roseboom, Voorzitter O&O Fonds ARM
Limaweg 51a
2743 CC Waddinxveen
0182 62 31 00
info@fondsarm.nl
www.fondsarm.nl

2. Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is geen kwestie van een optimale balans tussen belastbaarheid (fysiek en mentaal) en belasting van het werk. Er zijn meer factoren bij de medewerker en in uw arbeidsorganisatie die een grote invloed hebben op de duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid heeft niet alleen te maken met “kunnen” (in hoeverre is de medewerker belastbaar, past het vakinhoudelijk functioneren bij de eisen die het werk aan de medewerker stelt), maar ook met “willen” (wat is de betekenis van werk voor de medewerker, is hij gemotiveerd, welke rol speelt werken in zijn leven). Bovendien heeft de manier waarop de medewerker omgaat met veranderingen en tegenslagen effect op de duurzame inzetbaarheid. Kortom, kan en wil de medewerker zich duurzaam inzetten voor de organisatie?

Inzetbaarheid

Inzetbaarheid gaat over “**kunnen**”. Kan de medewerker voldoen aan de eisen die het werk stelt? Inzetbaarheid kan worden uitgedrukt in twee factoren, nl.

werkvermogen en vakinhoudelijk functioneren.

In hoeverre is de medewerker in staat om te werken, te voldoen aan de eisen die het werk fysiek en mentaal aan hem stelt. En sluit het niveau van vakinhoudelijk functioneren van de medewerker aan bij de eisen die het werk aan hem/haar stelt? Ook hier speelt de afweging tussen belasting en belastbaarheid.

Duurzaamheid

Hoe wordt de inzetbaarheid van een medewerker dan vervolgens ook nog duurzaam? Gaandeweg de carrière van een werknemer zal er altijd sprake zijn van periodes van disbalans, o.a. vanwege veranderingen in het werkvermogen van de persoon en veranderingen in de organisatie, waardoor aanpassingen aan de eisen van het werk nodig zijn. In die zin is de duurzaamheid van een medewerker te zien als de wil om om te gaan met veranderingen. De wil om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven, hangt samen met twee factoren.

Ten eerste **de mate van verbondenheid met het werk**. Wat is de plaats van werken in het leven van de medewerker? Wat ontleent hij/zij er aan? In hoeverre is de medewerker intrinsiek gemotiveerd voor het werk (inhoud)?

Ten tweede is **de mate van oplossingsgerichtheid** (actief oplossingsgericht gedrag) bepalend voor het kunnen hanteren van de disbalans als gevolg van veranderingen in de eisen en de belastbaarheid van de medewerker. Hoe gaat de medewerker om met tegenslagen en uitdagingen die op zijn weg komen? Zit hij bij de pakken neer of is hij gericht om te zoeken naar de mogelijkheden die er wel zijn?

Dynamisch begrip

De mate van inzetbaarheid is geen statisch gegeven, maar een dynamisch begrip dat regelmatig onderhevig is aan veranderingen in de loop van de tijd. Dit houdt in dat zowel de werkgever als de werknemer de vinger aan de pols moet houden.

Het blijkt maar al te vaak dat door de waan van de dag de stand van zaken van de inzetbaarheid van de medewerker niet altijd duidelijk is en men zelden daadwerkelijk de balans op maakt.

De vraag bij veel organisaties is dan ook op welke wijze men de inzetbaarheid van de medewerker in kaart kan brengen, zodat uitval kan worden voorkomen, en de medewerker een bijdrage kan leveren aan de organisatie.

Context

De verstoorde balans tussen belastbaarheid en belasting van het werk gaat niet over een kortstondige disbalans maar een disbalans die geleidelijk ontstaat, langer aanwezig is en moeilijk herkend wordt door zowel de medewerker zelf als de leidinggevende.

Het gevaar is dan dat medewerkers **“vastroesten”** en hun eigen situatie niet meer overzien of ten goede kunnen keren. Vaak passen werkgever en werknemer zich aan de situatie aan waardoor er soms een ongewenste constructie ontstaat. De werkgever doet hier vaak bewust of onbewust aan mee. Het zijn vaak waardevolle medewerkers (geweest) en de tekortkomingen aan vakinhoudelijke kennis of betrokkenheid wordt door anderen opgevangen of gecompenseerd door nog harder te gaan werken.

Een ogenschijnlijk plotseling langdurige uitval van een medewerker is veelal te voorkomen indien de symptomen en oorzaken hiervan bekend zijn. Naast de mogelijk oorzaken van uitval die op het werkgebied liggen is het belangrijk te weten op welke wijze de medewerker zijn privéleven heeft ingericht, zoals zorgtaken (kind –ouder), gezinsuitbreiding, scheiding, sterfte, financiële veranderingen, gezondheidsklachten? Deze veranderingen kunnen verstrekkende gevolgen hebben voor de inzetbaarheid van de medewerker.

3. Het Onderzoek

Het onderzoek bestaat uit twee onderdelen: Het invullen van een vragenlijst en vervolgens biedt het onderzoek de medewerker de gelegenheid de resultaten te bespreken met een extern deskundige.

Er is vragenlijst voor u als medewerker. Ook is er een vragenlijst voor uw leidinggevende over uw vakinhoudelijk functioneren. Deze lijsten vult u beiden afzonderlijk in. De leidinggevende heeft hierbij geen inzage in de door u ingevulde vragen. Uw privacy is hierbij volledig gewaarborgd. In de vragenlijst wordt aandacht besteed aan de volgende onderwerpen:





Werkvermogen	Voor het bepalen van het werkvermogen staat de visie van de werknemer over zijn lichamelijke en mentale draagkracht in relatie tot het werk dat hij verricht centraal.
Verbondenheid met het werk	Om een beeld te krijgen over de mate van verbondenheid met het werk, wordt onderzocht wat de plaats en betekenis van werk is in het leven van de medewerker en wordt vervolgens onderzocht hoe de medewerker deze betekenis in het huidige werk terug ziet.
Oplossingsgerichtheid	In het kader van probleemoplossend vermogen wordt onderzoek gedaan naar de copingstijl (hoe gaat men om met moeilijke (onverwachte) problemen en lost men deze op) van de werknemer
Vakinhoudelijk functioneren	Om een uitspraak te kunnen doen over de inzetbaarheid van de medewerker en de strategie van de organisatie zal de leidinggevende een uitspraak doen over de mate waarin het vakinhoudelijk functioneren van de medewerker in de toekomst voldoet om inzetbaar te blijven.

De medewerker beantwoordt de vragen over de eerste drie onderwerpen. De leidinggevende van de medewerker vult de vragen in over het 4^e onderwerp.

3.1 Resultaten Onderzoek

Individueel

Zodra de vragenlijst is ingevuld zijn de resultaten te zien. Deze worden grafisch weergegeven in een spinnenweb. Bij elk onderdeel is te zien of groen, geel, oranje of rood is gescoord. Het rapport is als PDF bestand te downloaden en te openen en/of op te slaan in de computer van de medewerker.

	Groen betekent dat u een goede score heeft.
	Geel betekent dat u niet meer in de groene "comfort zone" verkeerd en dat u zich bewust dient te zijn van punten die uw aandacht vragen
	Oranje betekent dat er aandachtspunten zijn die nog niet direct tot problemen hoeven te leiden maar die in de toekomst mogelijk wel tot knelpunten kunnen leiden.
	Rood houdt in dat er op dit moment knelpunten zijn die direct aandacht eisen.

De resultaten van de vragenlijst kunnen leiden tot een vervolgesprek met een deskundige. Afhankelijk van de resultaten van de ingevulde vragenlijst is een gesprek aanvragen bij:

- ✓ Arbeid & Organisatie deskundige
- ✓ Loopbaanbegeleider
- ✓ Bedrijfsarts

Het gesprek leidt tot een inventarisatie en mogelijke maatregelen die kunnen bijdragen aan het behouden of verbeteren van de duurzame inzetbaarheid. Door hier aandachtig mee om te gaan, waarborgt de medewerker (samen met uw leidinggevende) zijn duurzame inzetbaarheid voor nu en in de toekomst. Aangezien de resultaten de basis vormen voor het gesprek zal het rapport meegebracht moeten worden naar het gesprek. De medewerker kan het ook mailen aan de desbetreffende deskundige zodat deze zich kan voorbereiden op het gesprek.

Geen aandachtspunten

Indien bij alle vragen groen is gescoord is te overwegen om geen vervolg gesprek te plannen bij één van de deskundigen. Indien de medewerker ondanks zijn goede score toch zijn inzetbaarheid voor de toekomst wenst te bespreken kan dat.

O&O Fonds ARM is van mening dat een gesprek met een van de deskundigen zinvol is indien de score van een van de 4 onderdelen oranje of rood is. In onderstaand schema ziet u welke deskundige u kunt spreken bij een score van oranje of rood op een bepaald onderdeel:

<i>Werkvermogen</i>	Bedrijfsarts
<i>Verbondenheid met het werk</i>	Loopbaanbegeleider
<i>Oplossingsgerichtheid</i>	Arbeid & Organisatie deskundige
<i>Vakinhoudelijk functioneren</i>	Loopbaanbegeleider/ Arbeid & Organisatie deskundige

Gesprekken met de deskundigen

Nadat de medewerker een gesprek heeft gehad met de één van deskundigen kan het zijn dat er een interventie zal plaatsvinden. Deze interventie kan gericht zijn op persoonlijk gebied maar ook gerelateerd zijn aan het werk.

Het is aan de medewerker om dit te gaan bespreken met de werkgever. Indien de interventie werk gerelateerd is kan de werkgever de medewerker ondersteuning bieden in de interventie. Dit kan inhouden, het faciliteren in kosten, tijd en middelen.

Hierover dient de medewerker dan wel te communiceren met de afdeling P&O en uw leidinggevende.

Ook zijn er interventies die de medewerker zelf kunt organiseren en mogelijk kunt laten vergoeden door bijvoorbeeld de reguliere ziektekostenverzekering.

2.1.2 Groepsrapportage

De werkgever ontvangt van de uitvoerende partij een groepsrapportage (afhankelijk van de gemaakte afspraken) waaruit niets te herleiden is naar individuele personen of specifieke afdelingen. Wat in het rapport kan worden weergegeven is hoeveel medewerkers hebben deelgenomen aan het onderzoek, hoeveel en welke soorten gesprekken hebben plaatsgevonden en welk soort interventie gekozen zijn.

2.1.3 Aanmelden PMO

U kunt zich bij O&O Fonds ARM info@fondsarm.nl aanmelden voor deelname aan de PMO.