

Nieuwe code duurzame inzetbaarheid

Voor werkgevers en vakbonden staat duurzame inzetbaarheid steeds hoger op de agenda. Toch blijft het lastig goed hier goede afspraken over te maken, weet *Robert Schuurman*. Daarom heeft het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid nu een code ontwikkeld, die sociale partners kan ondersteunen.

Duurzame inzetbaarheid (DI) is een breed begrip. Het gaat over langer, gezond doorwerken met plezier, over mentale en fysieke fitheid, over de balans tussen werk en privé, en ook over loopbanen, zowel binnen als buiten het bedrijf of de sector. Het onderwerp neemt al vele jaren een prominente plaats in aan de onderhandelingstafel tussen werkgevers en werknemersorganisaties. En al evenveel jaren komen afspraken over dit onderwerp best wel tot stand, maar in veel gevallen betreffen het compromissen om partijen bij elkaar te brengen. Het is maar de vraag in hoeverre duurzame inzetbaarheid daarmee echt bevorderd wordt. Om sociale partners een steuntje in de rug te geven heeft het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (zie kader) gezocht naar methodes om partijen behulpzaam te zijn. Dat heeft geleid tot een code Duurzame Inzetbaarheid, die volgend jaar maart gelanceerd wordt. De code is geen procesbeschrijving of blauwdruk van de enige juiste weg, maar

een kapstok om samen aan de slag te gaan met DI. Daarbij hanteert het NPDI de volgende definitie: 'Duurzame inzetbaarheid is het vermogen van werkenden om nu en in de toekomst toegevoegde waarde in het werk te leveren en te ervaren.' Natuurlijk bestaan er ook andere definities. Vaak komen deze op hoofdlijnen wel overeen, maar in sommige gevallen kan de insteek anders zijn. Zo kun je discussiëren over de vraag of DI alleen een vraagstuk is voor de huidige baan en/of werkgever en in hoeverre de (fysieke of mentale) gezondheid van de werknemer centraal moet staan.

Volwassen arbeidsverhoudingen

De code wil allereerst helpen om een gemeenschappelijk denkkader te creëren waarbinnen DI gestalte kan krijgen. Als al in de beginfase van een traject onduidelijkheid bestaat, is het moeilijk om dit gedurende het proces bij te sturen. Een bijkomend probleem is dat het inhoudelijk gesprek over DI vaak gebaseerd is op bestaande CAO's en sociale plannen. Een goed voorbeeld zijn de bestaande seniorenregelingen, zoals extra vrije dagen voor oudere werknemers of het verdwijnen van de verplichting tot overwerk of onregelmatigheid boven een bepaalde leeftijd. Door werknemers worden deze afspraken vaak gezien als een verworven recht. Voor de werkgever zijn dergelijke afspraken, bijvoorbeeld vanwege toenemende vergrijzing, soms kostenverhogend of verstorend voor de continuïteit van de bedrijfsvoering. Als dergelijke tegenstellingen het begin van de discussie over DI worden opgeworpen, wordt het lastig om in de praktijk goede afspraken te maken.

Naast een gemeenschappelijk denkkader is de dialoog essentieel om duurzame inzetbaarheid succesvol in te voe-

Het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid

Het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (www.npdi.nl) is een initiatief van de Stichting NPDI, TNO en WerkVanNu, dat vanuit maatschappelijke betrokkenheid wil zorgen voor innovatieve aanpakken voor duurzame inzetbaarheid. Het is een platform voor adviseurs (partners), kenniscentra en organisaties, die de nieuwste inzichten, methodieken en middelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid met elkaar en de klanten willen delen en doorontwikkelen.

Organisaties kunnen gebruik maken van de producten en diensten van het NPDI. Trajecten om duurzame inzet-

baarheid te implementeren kunnen worden ondersteund door één of meerdere partners van het NPDI. Die kunnen ook behulpzaam zijn bij het in kaart brengen van financierings- en subsidiebronnen en hierbij bemiddelen.

De code Duurzame Inzetbaarheid is ontwikkeld door het NPDI, samen met de partners Basis & Beleid, A-Advies, Vitaliteitscentrum, InGuide en Stonehenge Consultancy. De lancering van de code zal plaatsvinden op maandag 13 maart 2017 om 13.30 uur in de 'Duurzaamheidsfabriek' te Dordrecht. Geïnteresseerden kunnen contact opnemen met het NPDI via info@npdi.nl.

ren. De dialoog helpt om gezamenlijk inzicht te krijgen in de situatie binnen de bedrijfstak of onderneming. We kijken daarbij naar de dialoog op verschillende niveaus. De dialoog tussen sociale partners onderling, de dialoog van sociale partners met hun achterban, en de dialoog tussen een werknemer en zijn leidinggevende (meestal in de vorm van de reguliere functionerings- en beoordelingsgesprekken). Daarbij spreekt het vanzelf dat een dialoog alleen gevoerd kan worden als de gesprekspartners op voet van gelijkwaardigheid met elkaar praten. Introductie en implementatie van duurzame inzetbaarheid gaan dan ook hand in hand met volwassen arbeidsverhoudingen.

ling krijgen medewerkers direct een rapportage over hun inzetbaarheid en waar nog aan gewerkt moet worden om die te optimaliseren.

Actieplan

Met de code, die gratis wordt aangeboden, wil het NPDI sociale partners ondersteunen om gezamenlijk doelstellingen te formuleren. Daartoe dient er eerst gemeten te worden hoe het staat met de duurzame inzetbaarheid, zowel op organisatie- als op werknemersniveau. Pas dan kun je goed vaststellen wat je ambities zijn en hoe een actieplan er uit zou moeten zien. Dat zal per situatie verschillen. Daarbij moet op CAO-niveau ook goed worden gekeken naar de consequenties voor de bestaande (arbeidsvoorwaardelijke) afspraken. Twee voorbeelden:

- Op bedrijfstakniveau wordt vastgesteld dat de externe omgeving stevig aan verandering onderhevig is en men ziet dat werknemers hierin dreigen vast te lopen. Aanpak:
 - oriëntatiescan /omgevingsanalyse;
 - nulmeting onder medewerkers: wat hebben zij nodig om in de praktijk met deze verandering om te kunnen gaan;
 - ontwikkelen en geven van 'vaardigheidstrainingen' en 'aanvullende opleiding'.
- CAO-pilots duurzame inzetbaarheid binnen een industriële onderneming.
 - nulmeting door het uitzetten van de DIX en middelen-scan;
 - vaststellen aandachtsgebieden en benoeming van speerpunten;
 - ontwikkelen en uitrollen van pilots in aantal geselecteerde afdelingen;
 - evalueren en verbreden binnen de onderneming.

De code wil sociale partners ondersteunen om gezamenlijke doelstellingen te formuleren

Als er sprake is van een gemeenschappelijk denkkader en een volwaardige dialoog, kan vervolgens stap voor stap worden gewerkt aan duurzame inzetbaarheid. Daarbij gaat het erom de volgende onderwerpen goed te regelen:

- Gezondheid & Vitaliteit
- Motivatie & Betrokkenheid
- Vakken & Vaardigheden
- Balans Werk-Privé

Deze kenmerken komen overeen met de DuurzaamheidsIndex (DIX) van het TNO, één van de initiatiefnemers van het NPDI. De DIX is een digitale inzetbaarheidsscan. Na invul-