

Duurzame inzetbaarheid

De medewerker werkt continue aan zijn duurzame inzetbaarheid en is zich bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid om nu en in de toekomst inzetbaar te zijn en te blijven. Dat wil zeggen dat de medewerker een toegevoegde waarde kan (blijven) leveren. De werkgever attendeert de werknemer op zijn verantwoordelijkheid en draagt er aan bij dat de medewerker aan zijn duurzame inzetbaarheid werkt.

BESCHRIJVING

Om de afspraken die de medewerker in de arbeidsovereenkomst is aan gegaan te kunnen (blijven) nakomen, is het nodig dat de medewerker duurzaam inzetbaar is en blijft. Duurzaam inzetbaar is een medewerker die gemotiveerd, betrokken en vitaal (gezondheid) een toegevoegde waarde kan (blijven) leveren aan de organisatie of zelfs extern voor een andere organisatie.



De medewerker heeft een eigen verantwoordelijkheid om te werken aan zijn duurzame inzetbaarheid. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid en faciliteert zo nodig om de benodigde vaardigheden te (blijven) ontwikkelen.

AFSPRAAK

- SNBV draagt met het beleid 'veilige en duurzame inzetbaarheid' bij aan een zo optimaal mogelijke duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en maakt medewerkers bewust van hun eigen verantwoordelijkheid hierin.
- Het hele arbobeleid maakt onderdeel uit van het beleid 'veilige en duurzame inzetbaarheid'.
- In de functionerings- en beoordelingsgesprekken besteden leidinggevenden aandacht aan de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers.
- SNBV houdt de toestand van haar werknemers in de gaten door een vitaliteitsprogramma aan te bieden waardoor periodiek fysiek en mentaal onderzoek wordt verricht.

WAT LEVERT HET OP

Medewerkers kunnen blijvend een toegevoegde waarde leveren voor de organisatie of extern. De naam van SNBV als goed werkgever wordt versterkt.

WETGEVING

Arbowet en Arbobesluit.

ACHTERGROND INFORMATIE

De Arbowet en het Arbobesluit bevatten verplichtingen die voor duurzame inzetbaarheid relevant zijn:

- Zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Een beleid voeren dat erop gericht is werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting.
- Risico's voor de werknemer in een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) schriftelijk vastleggen.
- Medewerkers goed informeren en instrueren over de risico's van het werk.
- Werknemers in de gelegenheid stellen periodiek een onderzoek (PMO) te ondergaan dat erop gericht is de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.
- Aanstellingskeuringen zijn niet toegestaan, behalve in strikt beperkte uitzonderingssituaties.

Ook de Wet Verbetering Poortwachter bevat bepalingen die van belang zijn voor duurzame inzetbaarheid. Dan gaat het met name om de inspanningsverplichtingen van werkgever en werknemer om een verzuimende werknemer weer aan het werk te helpen.

MEER INFORMATIE

Via de HSE Office:

Op Intranet:

- Veilige en duurzame inzetbaarheid.
- Duurzame inzetbaarheid en ziekte.

Op Internet:

www.duurzameinzetbaarheid.nl/.

BIJZONDERHEDEN
RISICOTYPERING : 10.8 BEHEERSMAATREGEL : B