**Programma “Employability fysiek belastende functies gemeente Den Haag”**

Duurzame inzetbaarheid is één van de speerpunten van het personeelsbeleid van de gemeente Den Haag. Kort samengevat is de kern van duurzame inzetbaarheid het vermogen van individuen om op een gezonde en productieve manier te kunnen blijven deelnemen aan het arbeidsproces gedurende hun hele loopbaan. Vooral voor personeel in fysiek belastende functies is dit geen sinecure.

Het programma “***Employability fysiek belastende functies****”*is een belangrijk onderdeel van het duurzame inzetbaarheidsbeleid van de gemeente Den Haag. ‘*Employability’* is naast ‘*Vitaliteit’* en ‘*Werkvermogen’* één van de drie factoren van duurzame inzetbaarheid.

***Doel van het programma*** is om de employability (ook wel gedefinieerd als “*het behoud van de arbeidsmarktwaarde*”) van (nieuw) personeel in fysiek belastende functies in de schalen t/m 7 te vergroten en hen toe te rusten door middel van loopbaanpaden en -planning en opleiding- en scholingsmogelijkheden.

Belangrijke reden voor het programma en de specifieke aandacht voor deze doelgroep is het fysieke karakter van deze functies en de extra risico’s die dit met zich mee brengt voor verzuim, uitval en minder kunnen presteren. Dat is in de eerste plaats erg vervelend voor de betrokken medewerker zelf en daarnaast (gezien de daarmee gepaard gaande kosten) ook voor de bedrijfsvoering van de gemeente.

Bij personeel in ***fysiek belastende functies*** moet gedacht worden aan hoveniers, handhavers, vegers en zwembadinstructeurs. Het programma is er op gericht dat medewerkers de eigen functie kunnen behouden en een andere functie of werkzaamheden binnen of buiten de gemeentelijke organisatie kunnen verwerven en daarmee op een gezonde manier bereiken de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

**Drie sporen**

Het programma bestaat uit een ***drietal samenhangende sporen*** met elk een set van samenhangende projecten. In het ***eerste spoor*** gaan management en medewerkers van de bedrijfsonderdelen met fysiek belastende functies (zoals de handhavingsorganisatie en het groen- en straatbedrijf) op basis van een zogenoemd ***Maatwerkplan*** aan de slag om employability in de ‘genen’ van de bedrijfsvoering te brengen. Dat betekent onder andere voorlichtings-/bewustwordingsbijeenkomsten met en voor medewerkers, het toerusten van het middenkader leidinggevenden (specifiek betreffende het houden van het ‘goede gesprek’) en het inrichten van de gesprekscyclus.

Het ***tweede spoor*** betreft een onderzoek naar de haalbaarheid en wenselijkheid om bepaalde interventies door opname in de rechtspositie kaderstellend te maken. Denk bijvoorbeeld aan het periodiek houden van loopbaangesprekken en een maximale functieverblijftijd.

Het ***derde******spoor*** betreft het creëren van ***perspectief***. Centrale vraag daarbij is: hoe kunnen we de kansen voor interne en externe mobiliteit voor personeel juist in fysiek belastende functies vergoten en wat is daarvoor nodig. Het kunnen schetsen van reële loopbaanperspectieven en daar op kunnen acteren, wordt gezien als een belangrijke voorwaarde om mobiliteit van personeel in fysiek belastende functies te stimuleren.

Het derde spoor bestaat uit een 10-tal projecten. Eén ervan is het in kaart brengen van realistische loopbaanpaden binnen het Haagse functiegebouw. Eén ander project is het samen met interne en externe partners in kaart brengen van de externe arbeidsmarkt. Ook wordt onderzocht of er obstakels zijn (zoals procedures, regels) die de interne mobiliteit voor de doelgroep beperken. Verder is er een pilot waarbij een aantal medewerkers in fysiek belastende functies een specifieke mobiliteitsbegeleiding krijgen en waarbij aangepaste analyse- en ontwikkeltools worden ingezet.

Prioriteit geven

van binnenuit

Creëren van

perspectief

Juiste ondersteu-nende kaders

**Effect**

**Kenmerkend**

Kenmerkend voor het programma zijn de ***nauwe samenwerking tussen HR en de lijnorganisatie en de integrale benadering.*** De nauwe samenwerking komt tot uiting in het opdrachtgeverschap en de projectstructuur en de intensieve samenwerking in de diverse projecten.

De integrale benadering houdt in dat alle onderdelen van de HRM-cyclus - van werving en selectie, contractering, presteren en in- en externe doorstroom - in het programma aan de orde komen. Vooronderzoek leidde namelijk tot de conclusie dat voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid een set van systematische en met elkaar samenhangende interventies noodzakelijk is gericht op zowel bedrijfscultuur, structuur, processen en leiderschap. Dat betekent ook dat binnen het programma met alle HR-disciplines wordt samengewerkt. Van Recruitment & Mobiliteit en Leren en ontwikkelen tot en met Arbo Centrum en Leiderschapsontwikkeling.

**Projectplanning**

Het project eindigt op 1 januari 2024. Doelstelling is om voor 1 januari 2024 alle afgesproken producten/diensten van de onder het programma ressorterende projecten gerealiseerd te hebben en – nog belangrijker – geborgd te hebben. Het project behelst in de kern een gedragsverandering bij medewerkers en leidinggevenden. En die processen duren lang en zijn uiteraard op 1 januari 2024 niet afgerond.

**Interesse?**

Ben je benieuwd naar het programma neem dan contact op met Peter Linssen (businesspartner P&O Gemeente Den Haag, tevens programmamanager) of Romeo Badloe (businessadviseur P&O Gemeente Den Haag, projectleider).