



# Arbeidsmobiliteit van schoonmakers

Minder verzuim door medewerkers gezond en zonder uitval het pensioen te laten halen.

Als organisatie streeft u naar het beste resultaat voor uw opdrachtgever én voor uw eigen onderneming. Dit kan alleen als uw medewerkers continu kwaliteit kunnen leveren. Dus zonder uitval kunnen doorwerken. Schoonmaakwerk is fysiek (en psychisch) zwaar werk. Hierdoor komt uitval en verzuim veel voor. Door het gesprek aan te gaan met uw medewerkers vangt u tijdig signalen op en kunt u preventief handelen. Zo voorkomt u uitval en blijven uw medewerkers gezond en met plezier aan het werk. Tot aan hun pensioen.

## Duurzame inzetbaarheid

Het is belangrijk dat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven. Gezond de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Niet alleen voor henzelf, maar ook voor u als werkgever. Via gesprekken kunt u uw medewerkers bewust maken van hun inzetbaarheid. Dat zij zelf een rol hierin hebben. Dat zij in actie kunnen komen als zij door gezondheidsproblemen dreigen uit te vallen. Dit zorgt ervoor dat medewerkers zich gehoord voelen, meer plezier krijgen in hun werk en langer inzetbaar blijven. Als werkgever ervaart u een lager ziekteverzuim, hogere productiviteit en behoudt u medewerkers voor langere tijd.

Tijdens een gesprek kan een medewerker aangeven dat hij/zij het werk fysiek niet aankan of geen plezier in het werk heeft. Dan is het van belang om samen te kijken naar andere mogelijkheden in het schoonmaakwerk. Denk hierbij aan lichtere werkzaamheden of inzet van andere materialen. Of aan afwisseling met ander werk of misschien zelfs werk buiten de sector.

Maar hoe zorgt u ervoor dat uw medewerkers gaan nadenken over hun eigen duurzame inzetbaarheid en mobiliteit? Het project Arbeidsmobiliteit van schoonmakers ondersteunt werkgevers met een speciaal hiervoor ontwikkeld traject. Zodat u gesprekken kunt voeren met de medewerker, loopbaancoaches kunt inschakelen en scholing mogelijk kunt maken. Het volgen van dit project kan een stap in de goede richting zijn voor de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers.

Dit project wordt mogelijk gemaakt door ESF-subsidie en bijdragen van de RAS.

## Hoe ziet zo'n traject eruit?

Er is een aanjager voor 120 uur beschikbaar om het project binnen uw organisatie op te starten en uit te rollen. Wilt u met Arbeidsmobiliteit aan de slag, dan komt de aanjager bij u langs. Hij/zij bespreekt met u wat van u verwacht wordt en wat u kunt verwachten van de aanjager. Daarna kiest u een of meer objecten uit om te starten. Belangrijk is dat u de leidinggevende van een object bij het project betreft. De aanjager zorgt er voor dat het project zo goed mogelijk aansluit bij uw werkwijze en de (eventuele) lopende initiatieven rondom arbeidsmobiliteit.

De leidinggevende voert de gesprekken. Afhankelijk van de uitkomst van die gesprekken, komt er wel of niet opvolging. Vanuit het project kan uw organisatie aanspraak maken op:

- Een toolbox met hulpmiddelen, zoals uitleg van het onderwerp duurzame inzetbaarheid, een gesprekskaart en materiaal voor de leidinggevenden en medewerkers rondom het thema van duurzame inzetbaarheid.
- De inzet van loopbaancoaches.
- Scholing voor medewerkers die vanwege hun inzetbaarheid (om) geschoold moeten worden.
- Subsidie voor de loonkosten van de leidinggevende voor het voeren van gesprekken over duurzame inzetbaarheid.

De kosten voor de loopbaancoaches en de scholing worden gesubsidieerd vanuit ESF-subsidie en door de RAS.

## Hoe doe ik mee?

Meld u aan voor het project Arbeidsmobiliteit bij de RAS (Lilian Willekers). Er zijn voor de werkgever geen kosten verbonden aan dit project. Wel wordt er tijd en inzet gevraagd van de werkgever en de leidinggevenden om het project mogelijk te maken.

## Meer informatie

Voor vragen of meer informatie over het project Arbeidsmobiliteit kunt u contact opnemen met:

### **Lilian Willekers**

mail: [esf@ras.nl](mailto:esf@ras.nl)  
telefoon: 073-62 00 460

