

Voorkom uitval, kijk op tijd naar andere oplossingen

Een medewerker in de schoonmaakbranche is continu in beweging en gebruikt vaak het hele lichaam om het werk goed te kunnen doen. Denk aan tillen, bukken, steeds dezelfde beweging maken, trappen op- en aflopen. En dit alles binnen een afgesproken tijd die soms krap is. Gedurende een werkdag kan de medewerker zich geleidelijk vermoeider gaan voelen. Na een werkdag is de kans groot dat een medewerker moe is. Dit kan zorgen voor klachten of zelfs een beroepsziekte. Dit kost jou als werkgever tijd en geld. Daarom is het belangrijk om te kijken naar hoe je dit op tijd kan oplossen: anticiperen en handelen is voorkomen. Investeren in 'het voorkomen van' is goedkoper dan de kosten van verzuim.

Waarom vooruitdenken?

Als werkgever wil je dat je medewerkers gezond en goed inzetbaar blijven. Gezonde medewerkers zijn blijer, werken beter, zijn productiever en vallen minder vaak uit. Dat is goed voor hen en voor jouw bedrijf. De cao Schoonmaak helpt hierbij. In cao staat dat je een goed gezondheidsbeleid moet hebben. Dit betekent: op tijd knelpunten signaleren en voorkomen (preventie) en goed omgaan met verzuim (ziekte).

Wat heb je in handen en wat kun je doen? Ontzie op tijd.

Merk je dat het werk fysiek te zwaar is voor een medewerker? Wacht niet tot het misgaat. Dit kun je doen:

- Bespreek samen wat wél kan.
- Verdeel taken anders of maak het werk tijdelijk lichter.
- Huur een tijdelijke kracht in.
- Maak afspraken met de opdrachtgever.
- Verplaats de medewerker (tijdelijk of vast).
- Schaf een ergonomisch hulpmiddel aan dat past bij de klachten van de medewerker.
- Check de Arbo catalogus voor de juiste regels.

Oriënteer op andere taken

Soms is het beter om te kijken naar ander werk binnen het bedrijf. Een andere functie kan een uitkomst bieden. Of een combinatie-functie. Je zou een nieuwe functie kunnen creëren van taken die altijd blijven liggen met taken die de medewerker geen klachten bezorgd. Dit is een vorm van horizontale groei.

De schoonmaaksector kent bovendien diverse doorgroeimogelijkheden. Een veelvoorkomende stap is de doorgroei van uitvoerend medewerker naar leidinggevende. Maar medewerkers met deze ambitie moeten goed begeleid worden. Daarom heeft de RAS een speciale test gemaakt: het **RAS-assessment voor leidinggevenden**. Deze test laat zien of iemand geschikt is om leiding te geven. De test geeft een eerlijk en duidelijk beeld van iemands kwaliteiten. Lees hier alles over <https://www.ras.nl/ontdek-leiderschapspotentieel-in-jouw-team/>. Vraag je medewerker of hij geïnteresseerd is om leidinggevende te worden en stuur daarbij deze link: www.ras.nl/ben-jij-geschikt-als-leidinggevende/.

Wellicht heeft de medewerker kwaliteiten om als leidinggevende te functioneren. Als er op dit moment geen vacature is, kan deze stap nog niet worden gezet. Je kunt de medewerker wel inzetten als buddy, trainer of specialist. Zo benut je het talent en geef je ruimte voor ontwikkeling. Via de RAS zijn er verschillende opleidingen en trainingen beschikbaar. Bekijk het aanbod op <https://www.ras.nl/werkgevers/opleidingenenexamens/> en bij de sectorale loopbaanpaden (link volgt). Ga daarna in gesprek met de medewerker over mogelijke ontwikkelstappen.

Praat met je medewerker

Ga in gesprek. Wat wil en kan iemand nog? Soms is minder werken, eerder stoppen of een ander

beroep beter. Ook hiervoor voorziet de cao Schoonmaak via de Eerder Stoppen met Werken Regeling en de Generatiepact regeling. Samen kom je verder.

Grijp kansen, blijf in beweging

Wacht niet tot het te laat is. Door op tijd te handelen blijven je medewerkers duurzaam inzetbaar voor de organisatie en voorkom je samen uitval. Je laat zien dat je om je mensen geeft. En je bouwt aan een sterk en gezond team.