

Theorie Huis van Werkvermogen

GS-vitaal - 2024



Waarom inzetten op inzetbaarheid?

Leerkrachten die vol passie voor de klas staan, die aan het begin van de dag zin hebben om hun leerlingen nieuwe dingen te leren, die in lastige situaties terug kunnen vallen op hun collega's; het klinkt als de ideale werkomgeving. Als **werkgever** heeft u daarin een **grote verantwoordelijkheid** naar uw medewerkers. Deze verantwoordelijkheid uit zich in het zorgdragen voor een veilige, gezonde en professionele omgeving, waar ruimte is voor plezier, ontwikkeling en opbouwende feedback. Medewerkers stimuleren en faciliteren, zodat zij hun talenten kunnen ontwikkelen en proactief kunnen inzetten voor het onderwijs aan de kinderen.

Wat leveren blijvend inzetbare medewerkers u, als werkgever, op?

Wanneer u investeert in vitale, gemotiveerde medewerkers die vol passie voor de klas staan, profiteert zowel u als de desbetreffende medewerkers daarvan. Vanuit de praktijk blijkt dat mentaal en fysiek fitte medewerkers minder kans hebben op (ziekte)verzuim en productiever zijn. Dit leidt rechtstreeks tot lagere kosten en minder vervangingsinzet. Dit laatste is in een tijd van lerarentekort heel essentieel.

Hoe vergroot u, als werkgever, het blijvend inzetbaar vermogen van uw medewerkers?

Niet alles is beïnvloedbaar, maar een groot aantal factoren zijn dat wel. Dit komt goed tot uiting in het, op de volgende pagina, opgenomen praktische model van de Finse professor Ilmarinen; 'het Huis van Werkvermogen'.

Wat is werkvermogen?

Het werkvermogen geeft aan in welke mate een medewerker zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn of haar huidige werkzaamheden uit te voeren. Het wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken (gezondheid- competenties-waarden en normen) en werkvereisten. Als beide goed op elkaar zijn afgestemd, dan spreken we van een goed werkvermogen. Dit evenwicht is niet statisch, maar ontwikkelt zich door de jaren. Daarom is het van belang om gedurende de gehele loopbaan regelmatig stil te staan bij het werkvermogen van medewerkers. Op die manier kan ervoor gezorgd worden dat het vermogen behouden of zelfs verbeterd kan worden.

Wist u dat?

Een goed werkvermogen bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid. Het werkvermogen kan daarom ook geïnterpreteerd worden als 'inzetbaarheid'.

Het huis van werkvermogen

Wat is het Huis van Werkvermogen?

Het werkvermogen en de factoren die daar een invloed op hebben, zijn door de Finse wetenschapper Juhani Ilmarinen samengevat in het Huis van Werkvermogen. Het werkvermogen kan gezien worden als het dak van het huis. Dit dak rust op vier verdiepingen, bestaande uit gezondheid, competenties, normen en waarden en werkgerelateerde factoren. Een dak staat pas stevig op een huis als alle verdiepingen in orde zijn. Is een verdieping aan renovatie toe, dan vermindert dit het werkvermogen. Een goed werkvermogen krijg je wanneer de eerste drie verdiepingen- die staan voor wat de medewerker kan en wil- in evenwicht zijn met de vierde verdieping- die aangeeft wat de organisatie verlangt en biedt.



Toelichting verdiepingen

De eerste verdieping:

Een goed werkvermogen hangt samen met de **gezondheid** van de medewerker. Een goed werkvermogen steunt op een goede lichamelijke en psychische gezondheid.

De tweede verdieping

De tweede verdieping staat symbool voor de **competenties** van de medewerker. Voor een goed werkvermogen moet deze beschikken over de juiste mix van kennis en vaardigheden om de beroepstaken uit te oefenen. Het belang van deze verdieping neemt, door ontwikkelingen in de eisen van het onderwijs, sterk toe.

De derde verdieping

De derde verdieping van het huis heeft te maken met de normen en waarden van de medewerker. Het gaat hier om de **drijfveren** van de medewerker- zoals respect- waardering en rechtvaardigheid- maar ook om de gevoelde **betrokkenheid** met de organisatie. Kan de medewerker zich vinden in de waarden en normen van de school? Wat is zijn of haar houding tegenover werk en hoe gemotiveerd is hij of zij? Waarden en normen kunnen veranderen tijdens de loopbaan- bijvoorbeeld door veranderingen in de organisatiecultuur.

De waarden en normen kunnen ook veranderen door privéontwikkelingen, zoals de geboorte van een kind. De directe omgeving en de activiteiten buiten het werk beïnvloeden dagelijks het werkvermogen. Positieve en negatieve ervaringen buiten het werk worden meegenomen naar het werk en omgekeerd. Een goede **werk-privé balans** is daarom ook noodzakelijk voor een goed werkvermogen.

De vierde verdieping

De vierde verdieping vertegenwoordigt de werkgerelateerde factoren zoals **de inhoud van het werk met de bijbehorende eisen**, de werkomstandigheden en hoe het werk georganiseerd is. De directieleden hebben hierbij een belangrijke positie. Zij hebben namelijk een belangrijke invloed op het werkvermogen van medewerkers.

Samenvattend

Het model huisvest vier aspecten die bepalend zijn voor de ontwikkeling en het behoud van het werkvermogen van uw medewerkers. Wie veel werkplezier heeft is minder vaak ziek (eerste verdieping) leert meer (tweede verdieping) heeft meer plezier in zijn werk (derde verdieping) en is daardoor beter in staat om aan de werkvereisten te voldoen (vierde verdieping).

Werkvermogen vergroten

Om het werkvermogen te behouden of te verbeteren moet elke verdieping in orde zijn. Dat gebeurt door ervoor te zorgen dat de gezondheid, competenties en motivatie van de medewerkers ondersteunt en bevordert worden en dat de werkvereisten niet te belastend zijn. Voor de medewerker is ook een belangrijke rol weggelegd- dit door het onderhouden van zijn gezondheid (gezonde levensstijl) competenties (blijven ontwikkelen) en motivatie (positieve houding). Het behoud en de verbetering van het werkvermogen is de **gedeelde verantwoordelijkheid** van zowel medewerker als werkgever.

Maatregelen voor actie

GS-vitaal ondersteunt scholen om aan de slag te gaan met het thema 'blijvende inzetbaarheid'. Samen met u geven wij graag concreet **invulling** aan het begrip '**blijvende inzetbaarheid**' en zorgen wij er samen voor dat uw personeel zo goed en vitaal mogelijk het werk op uw school kan verrichten. Bent u benieuwd wat wij voor u kunnen betekenen? Neem dan contact met ons op; wij denken graag met u mee!

Klik hier voor de [handreiking inzetbaarheidsgesprek](#), gebaseerd op de theorie van het Huis van Werkvermogen.

GS-vitaal

Tel: (0180) 44 26 75

Email: Info@gs-vitaal.nl