Gemeente Amsterdam

Werken aan Duurzame Inzetbaarheid
Gewoon doen!

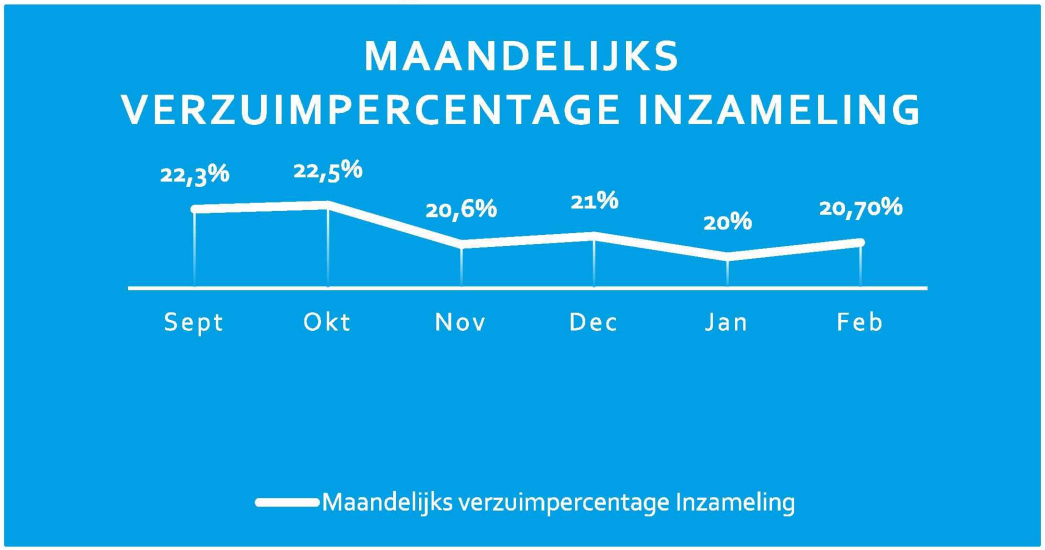
Fit en met plezier aan het werk

Stand maatwerktraject duurzame Inzetbaarheid A&G Inzameling

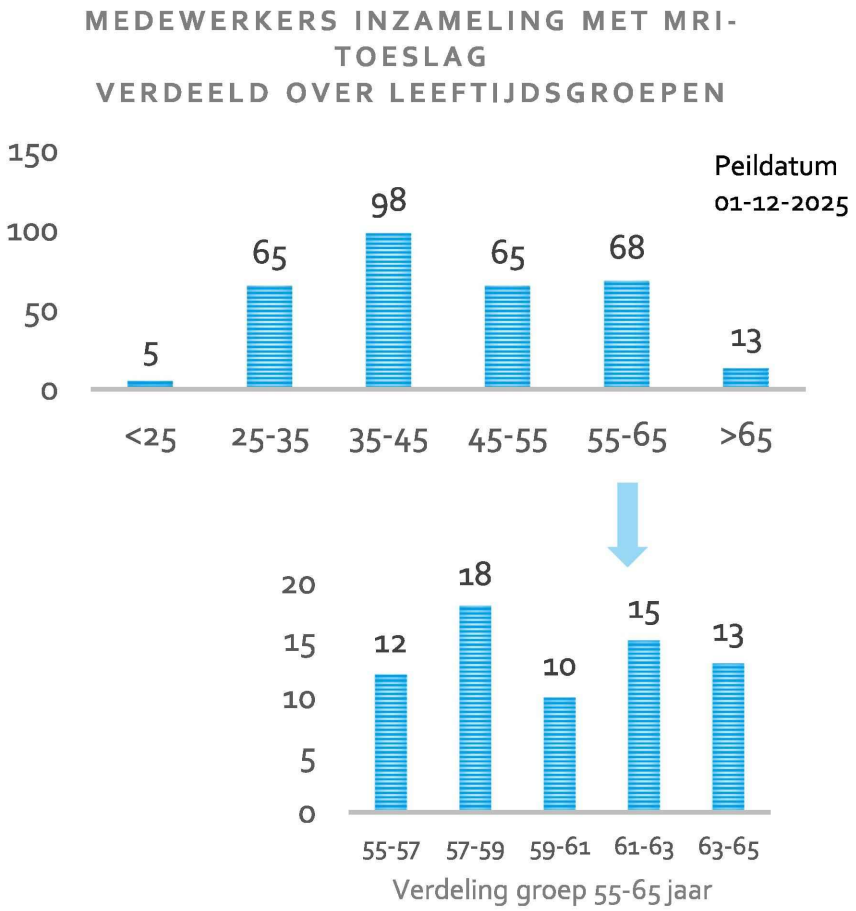
Versie 06-03-2026



Actuele cijfers



*Percentages inclusief 3 tot 4% van medewerkers die vervangend werk doen



- Verzuimcijfer Inzameling in februari licht gestegen
- Meer kort durend verzuim: griep en verkoudheid
- Gemiddelde leeftijd 45,3 jaar
- Er zijn 48 medewerkers van 60 jaar en ouder
- 18 medewerkers maken gebruik van 60-jarige regeling
- 5 medewerkers aangemeld voor Generatiepact MRI



Status op te leveren producten en diensten

1. Versterken van leiderschap en sturen op inzetbaarheid

- Grip op je team met fractiemanagers en teamleiders *Loopt. 18-2 afgesproken dat* 5.1, 2, e *er* 5.1, 2, e *(via teams) aansluiten bij de bespreking van hun kandidaten*
- Extra ondersteuning verzuim- en mobiliteitsbegeleiding *Loopt*
- Oefenen met trainingsacteur (Leertraject doortastend optreden)
  Intake met Amsterdamse School, offerteaanvraag afgerond en bureau op 16-2 geselecteerd. Bezig met maken planning met trainer/trainingsacteur, 1e ronde is oefenen frequent verzuimgesprek
- On the job training verslaglegging *Adviseurs verzuim pakken dit 1 op 1 op met de leidinggevenden, in het kader van begrenzen van ongewenst gedrag komt de verslaglegging ook aan de orde in Grip op je team*
- Interessante E-learnings verzuim en duurzame inzetbaarheid delen *Loopt*

2. Heldere analyses en richtlijnen Grip op je team met fractiemanagers en teamleiders *loopt*

- Analyse personeelsbestand *Eerste stappen gezet en ondersteuning data-analist gevraagd aan programma* 5.1, 2, e 5.1, 2, e
- Richtlijn Voorkomen en verkorten van verzuim *Opgeleverd en vastgesteld MT-i*
- Richtlijn Duurzame Inzetbaarheid: zwaardere en lichtere werk in kaart en afdelingsbrede afspraken hoe hiermee om te gaan *Gestart met inventarisatie en versie 1, 17 maart bespreken met p&o, in planning voor MT-i 2 april*
- Richtlijn / voorbeelden / brieven Begrenzen van ongewenst gedrag en Belonen van gewenst gedrag *Richtlijn begrenzen van ongewenst gedrag is opgeleverd en vastgesteld door MT-i. Nu aangeleverd bij directieadviseur voor bespreken met OC. Belonen van gewenst gedrag in planning voor MT-i 19 maart*

Status vanuit programma

Op te leveren producten en diensten

Werken aan Duurzame Inzetbaarheid
Gewoon doen!

3. Vakmanschapsontwikkeling en loopbaanmogelijkheden

- Loopbaangids Fit en met plezier werken voor medewerkers *Loopt versie 2.0 opgeleverd*
  In maart bespreken met medewerkers en teamleiders
- Loopbaanadviseur op de werf *Loopt 4-dec* 5.1, 2, e, *9-feb* 5.1, 2, e *9-mrt* 5.1, 2, e *16-mrt* 5.1, 2, e
- Loopbaantraject, *loopt q1 en q2 in 2026*
- Fit activiteiten op de werf *Voorstel en planning start op* 5.1, 2, e *akkoord door* 5.1, 2, e
  1e ronde activiteiten gefinancierd en mede georganiseerd door Amsterdam Fit
- Aanbieden van PAGO/ PMO/ Health Check aan heel A&G. *Voorbereiding gestart. Op 18-feb gesproken met arbodienst. Speciale aandacht gevraagd in het proces voor extra ondersteuning van medewerkers en om laagdrempelig mee laten doen. Speciale aandacht ook gevraagd voor continueren van de productie/operatie. Onderzoek/consult is onder werktijd. Optie is dat zorgprofessionals naar de werf komen met mobiele unit en apparatuur. Beschikbare ruimtes voldoen echter waarschijnlijk niet aan alle eisen voor medisch onderzoek. Optie mobiele bus op de werf bekijkt* 5.1, 2, e *. Indien onderzoeken op locatie van* 5.1, 2, e *zijn kan er wel een planner van A&G betrokken worden bij het inplannen van consulten en rekening houden met tijden van werknemers. Bijvoorbeeld kantoorpersoneel in de ochtend en chauffeurs meer in de middag. Offerte is ontvangen. Onder de 50.000 euro (=max enkelvoudig onderhands aanbesteden).* 5.1, 2, e *kan uitvoeren in april-mei.*

4. Werk & inzetbaarheid

- Generatiepact / RVU benutten *Voor 16 februari stond een medewerkersbijeenkomst op* 5.1, 2, e *in de planning. Vanwege te weinig medewerkers is deze geannuleerd. Indien de behoefte er is plannen we een nieuwe bijeenkomst in maart of april. Alle medewerkers die in aanmerking komen worden ook actief individuele informatiegesprekken aangeboden.*
- Sturen op instroom, doorstroom en uitstroom *Bezig met meer samen en strategisch. Directie A&G heeft 16-dec ingestemd met meer samen en strategisch.*
- Herstelwerk organiseren 5.1, 2, e *en* 5.1, 2, e *zijn hiermee bezig. Idee is dat we via het teamskanaal duurzame inzetbaarheid ook herstelwerk mogelijkheden ook gaan delen met alle leidinggevenden*
- Ergonomie en arbo oplossingen inzetten *Bezig met stoelmassage op elke werf en instapliften*