



DEELNEMERS



HANS SPANJERS

partner Vitaliteit Centrum

Ondersteunt bedrijven bij duurzame inzetbaarheid. "Werk vanuit talenten: daar wordt zowel bedrijf als medewerkers beter van."

www.vitaliteitcentrum.nl

Duurzame inzetbaarheid vraagt om wederkerigheid

Werkgevers en overheid hebben afgesproken banen te scheppen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat geldt ook voor de Stedendriehoek. Maar vergeten werkgevers daarbij niet de duurzame inzet van hun eigen personeel? Vijf specialisten in gesprek over participatie en inzetbaarheid.



De WMO gaat uit van eigen kracht en zelfredzaamheid. Soms heeft die eigen kracht een steuntje in de rug nodig; soms een hele steunpilaar. Is dat redelijk: heeft iedereen recht op werk? Schreuder: "Recht is te zwaar aangezet. Mensen die willen, moeten kunnen werken. Het succes wordt bepaald door de persoon: zit je goed in je vel, ben je gemotiveerd? Hoentjen: "Werk is veel meer dan alleen een bron van inkomsten. Werk is ook zingeving en dat gun je iedereen." Ten Have stelt zelfs dat werk de beste zorg is. "Vanuit een psychiatrisch zorgbeeld moeten mensen aan de slag worden geholpen. Maar werken lukt hen niet 36 uur per week. Heb dus oog voor de belemmeringen en de potentie van mensen: kijk naar wat wél kan."

PARTICIPATIEWET EN SELECTEREN IN MEDEWERKERS

Ook Spanjers pleit voor het mijden van een discussie over rechten en plichten. "Laat ons een goed werkgever zijn met oog voor de mogelijkheden van medewerkers. En focus vooral op de mensen die willen." Toch toont de nieuwe participatiewet aan dat werkgevers de verantwoordelijkheid

voor de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking niet hebben genomen. "Maar veel bedrijven hebben het financieel moeilijk. Dan kun je niet verwachten dat zij extra investeren in de begeleiding van deze werknemers," stelt Van Alphen. "Bovendien loop je als werkgever een gigantisch risico bij arbeidsongeschiktheid van je medewerkers. Dat geldt zelfs voor flexwerkers, en óók voor arbeidsongeschiktheid die ontstaat in de proeftijd: je bent twaalf jaar lang financieel aansprakelijk. Dat pleit niet voor het aannemen van extra kwetsbare mensen. De overheid zou dat financiële risico moeten wegnemen."

Toch is er al een vangnet voor dit risico maar Hoentjen stelt dat dit niet leidt tot andere keuzes. "Werkgevers selecteren op de performance die zij nodig hebben. Niet alle mensen zullen aan die eisen kunnen voldoen en daarom is het ook zonde dat goed

werkende voorzieningen zoals de sociale werkplaatsen worden afgebouwd." Ook Spanjers vult aan: "Wij hebben als werkgever niet het doel om de werkgelegenheid in Nederland te bevorderen. Ons doel is om te streven naar een topteam dus je selecteert medewerkers op hun capaciteiten om daaraan bij te dragen."

WORK LIFE BALANCE EN EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

Toch staan de deelnemers positief tegenover de nieuwe WMO. Spanjers: "We zijn te afhankelijk geworden van het sociale vangnet. Het is goed dat de WMO dwingt tot het nemen van verantwoordelijkheid voor je eigen situatie." Een aandachtspunt zijn wel de mantelzorgers. Hoentjen signaleert de financiële spagaat waarin mantelzorgers terecht komen: "Zij willen best wel een deel van de zorg op zich nemen maar dat vraagt tijd; tijd die zij alleen kunnen vrijmaken door

"Verzuim is meestal gerelateerd aan de balans tussen werk en privé."



HUUB VAN ALPHEN

directeur Alpha Preventie Keuringen
"Besteed aandacht aan het welbevinden van de werknemer op de werkplek. Dat begint met het monitoren van de gezondheid door preventief medisch onderzoek."
www.apkapeldoorn.nl



ERNA TEN HAVE

Riwis Zorg en Welzijn
Zegt als zorgondernemer: Durf te investeren in mensen met een kwetsbaarheid. Zet de stigma's opzij en heb oog en ruimte voor hun onderschatte arbeidspotentie.
www.riwis.nl



ARIE SCHREUDER

Bureau Streefkerk
Begeleidt mensen naar een nieuwe werking. Daarnaast ondersteunt Bureau Streefkerk organisaties bij de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers.
www.bureaustreefkerk.nl



ERIK HOENTJEN

Artsviseur
Adviseert bedrijven over hoe zij de inzetbaarheid van medewerkers kunnen vergroten. Zijn credo: Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden.
www.artsviseur.com

minder te werken. Dat is vaak geen optie, zij zitten op deze manier financieel klem. Ten Have herkent dit probleem: “Verzuim is meestal gerelateerd aan de balans tussen werk en privé. Onze medewerkers hebben veel gebroken diensten omdat de zorg nu eenmaal niet in aaneengesloten blokken in te roosteren is. Extra zorg voor thuis kan er dan niet meer bij. Incidenteel bijspringen kan best maar structurele –dagelijkse– taken kun je eigenlijk niet verlangen van mantelzorgers.” Ten Have onderschrijft wel de noodzaak van het baseren van zorg en ondersteuning op zelfredzaamheid. “De psychiatrische jeugdzorg was wel heel erg gericht op stabilisatie, ‘pamperen’. Onbetaalbare zorg maar ook onwenselijk: we hebben nooit een verlengde arm ontwikkeld. Nu zie ik dat wel gebeuren, we kijken naar de mogelijkheden binnen een werkomgeving. Voor de meeste van onze klanten is een werkplek binnen een bedrijf het beste.”

Schreuder vindt het te ambitieus van de politiek om 100.000 mensen met een ‘vlekje’ aan het werk te helpen terwijl er ook nog 600.000 gewone werklozen aan de kant staan. “Ik moet bij bedrijven praten als Brugman om een kandidaat uit het tweede

“Het is typisch Nederlands om uit te gaan van het negatieve.”

spoor geplaatst te krijgen. En dat zijn gewoon mensen die in een reïntegratietraject zitten omdat ze bij hun vorige werkplek zijn vastgelopen of boventallig zijn geworden. Goede arbeidskrachten dus. Hoe krijg ik dan mensen met een beperking geplaatst?” Ook Spanjers pleit voor meer aandacht voor mensen die wel gewoon dagelijks aan het werk zijn. Ook voor hen is het belangrijk om de work life balance in evenwicht te houden en te kijken naar hun ontwikkelmogelijkheden. Spanjers: “Het is typisch Nederlands om uit te gaan van het negatieve. Net als met het weer: ‘hier en daar een bui’ betekent toch gewoon dat bijna overal de zon schijnt?” Kortom, besteed meer aandacht aan je huidige personeel. Medewerkers die tot hun 67e in het arbeidsproces blijven.

DUURZAME INZETBAARHEID

Volgens Schreuder wil iedereen op een gezonde manier de eindstreep halen. Dat lukt niet altijd en soms ook met aanwijsbare reden: “Bespreek dat met elkaar. Leg ook de verantwoordelijkheid bij de werknemer. Bouwvakkers die in hun vrije tijd doorklussen? Dat gaat toch ten koste van hun lichaam.” Spanjers ziet dat het tegenwoordig meer geaccepteerd wordt om medewerkers aan te spreken of te adviseren over hun leefstijl: “Tegenwoordig kan ik een stratenmaker suggereren om naar de sportschool te gaan om zijn rugspieren te trainen. Dat hadden de vakbonden een aantal jaren geleden niet gepikt.”

Maar mag een werkgever zich bemoeien met het privéleven van de medewerkers? Ten Have vindt van wel: “Werknemers vragen immers ook aan de werkgever om rekening te houden met privésituaties.” Wederkerigheid is wel een voorwaarde. Leidt het vervagen van de scheidslijn tussen werk en privé niet tot het overvragen van werknemers, het altijd maar beschikbaar moeten zijn? Spanjers: “Bij dertigers is burn out de meest gebruikelijke reden voor verzuim. Maar dat heeft eerder te maken met keuzestress en de eisen die dertigers



aan zichzelf stellen: een baan op niveau, rijk sociaal leven, de combinatie van carrière en gezin starten." Hoentjen: "Juist het hebben van regelmogelijkheden voorkomt stress. Regelmogelijkheden zoals zelf je werktijden in kunnen delen en kiezen waar je werkt."

"Jongeren stappen makkelijker op."

GENERATIEKLOOF DOOR VERLENGING ARBEIDSDEELNAME

Alle deelnemers zien dat jongere generaties minder carrièrericht zijn en minder hechten aan zekerheden. Zij doen financieel liever een stapje terug en leggen de work life balance anders. Je ziet ook dat dertigers en veertigers minder loyaal zijn naar de werkgever. Schreuder: "Jongeren stappen makkelijker op. Bij reorganisaties zijn dat vaak de medewerkers die je graag gehouden had. Eigenlijk moet je bij de start van een reorganisatie al een relatie opbouwen

met de mensen waarmee je verder wilt." Hoentjen vindt het gebrek aan loyaliteit niet verwonderlijk. "Bij een reorganisatie wordt het psychologisch contract eenzijdig opgezegd. Je neemt als werkgever immers afscheid van een groep collega's. Daarmee neemt de werkgever een hypotheek op de loyaliteit bij de anderen."

Het benutten van talenten en continue ontwikkeling zijn voorwaarden voor duurzame inzetbaarheid. Hoentjen: "Duurzame inzetbaarheid moet in de filosofie van een bedrijf passen. Het kan aansluiten op de normale functioneringscyclus en gaat ook over motivatie en employability. Dat vraagt van leidinggevendenden om aandacht te besteden aan inzetbaarheid van medewerkers." Maar hoe borg je dat? Spanjers heeft recent met collega's een kaartspel gedaan waarin ambities en idealen werden gedeeld. Zo krijg je ook de drijfveren boven tafel. Wat motiveert mensen? Spanjers: "Als je dat van elkaar weet kun je het gesprek aangaan over hoe je deze ambities gaat realiseren. Wat wil je persoonlijk bereiken en wat is jouw meerwaarde binnen het bedrijf?" Deze werkwijze kan ook helpen om ouderen en jongeren bijeen te brengen. Er zullen steeds meer generaties in een bedrijf samenwerken. Daarvoor moet je wel zorgen

dat de verschillende mentaliteiten op elkaar aansluiten.

Van Alphen: "Duurzame inzetbaarheid is ook aandacht voor de gezondheid van de werknemer. Als wij voor het eerst binnen een bedrijf een medische controle uitvoeren, sturen we 15% van de medewerkers door naar de huisarts. Dat is 1 op de 6! Zorg dat mensen fysiek gecontroleerd worden. Daarmee appelleer je ook aan het eigen gezondheidsbewustzijn." Eigenlijk is het vreemd dat een medische keuring, die minder kost dan het jaarlijkse personeelsuitje, geen standaard onderdeel is van het personeelsbeleid van bedrijven. Aandacht voor gezondheid verdient zich terug. Je voorkomt immers (mogelijk) langdurig verzuim maar zorgt er ook voor dat medewerkers fysiek duurzaam inzetbaar zijn binnen je bedrijf. Concluderend: Zorg dat iedereen gezond de eindstreep haalt en zich blijft aanpassen aan de steeds veranderende eisen op de arbeidsmarkt. En ga vooral uit van de mensen die willen. <<

