

Trends

In deze workshop besprak Lenneke Vaandrager, hoofddocent Gezondheid en Maatschappij aan de Wageningen Universiteit een aantal maatschappelijke trends rondom levensloop en gezondheid. Dit betreft aspecten zoals veroudering potentiële beroepsbevolking, toename van welvaartsziekten door ongezond gedrag en stijgende kosten van de gezondheidszorg.

Levensloop

De levensloop ziet er heel anders uit dan vroeger: er is steeds meer diversiteit vanwege verkorting van het werkzame leven, er zijn meer vrouwen op de arbeidsmarkt dan vroeger en er worden vaker taken gecombineerd zoals werken, leren en zorgen. Daarmee zijn financiële druk en tijdsdruk behoorlijk toegenomen. De levenslooptegeling is in het leven geroepen om te sparen voor verlof voor zorg of studie. Er zijn echter nog andere mogelijkheden voor werkgevers en werknemers om rekening te houden met de levensloop zoals het voortdurend investeren in kennis, kunde en vaardigheden zodat we zo gezond en zo lang mogelijk aan het arbeidsproces (of maatschappelijk proces zoals een van de workshopdeelnemers heel terecht aangaf) kunnen deelnemen.

Vragen

Een eerste vraag die aan de deelnemers werd voorgelegd was de volgende: Welke keuzes hebben we gedurende onze levensloop in relatie tot arbeid? En waardoor worden die beperkt en/of verruimd? In figuur 1 zijn de antwoorden opgenomen.

Een gemaakte opmerking was, dat het van persoonlijkheid afhangt of werknemers de beperkingen of juist de mogelijkheden zien.

Figuur 1 Keuzes gedurende levensloop Beroepskeuze

Keuzes tijdens de levensloop	Beperkt door	Verruimd door
Full-time/Part-time	Financien	Arbeidsvoorwaarden
Carrière	Gezinssamenstelling	Scholingsmogelijkheden
Binnen/Buiten	Kunnen/kennen	Lotto-toeval
Familie-bedrijf	Economie	Vakantie/verlof
Zelfstandig/loondienst	Gezondheid & netwerk	Sociale steun
Werk-privé	Sociale druk	Leiderschap
Werk-privé	Cultuur	
Doorleren		

Gezondheidsbevorderend werk

In deze workshop is ook besproken wat gezondheidsbevorderende factoren op het werk zijn. Genoemd werden taakautonomie, zeggenschap en verantwoordelijk krijgen, ontplooiingsmogelijkheden, tevredenheid met de promotiekansen en beloningen, taakafwisseling en nieuwe uitdagingen.

Opleiding

In kleinere groepen is besproken hoe er beter tot levensloop kan worden opgeleid en welke vaardigheden daarbij nodig zijn. Factoren die genoemd werden kunnen ingedeeld worden in de categorieën persoonlijke vaardigheden, kennis, sociale vaardigheden en taakvaardigheden. Opvallend hierbij is dat er vooral een lange lijst persoonlijke vaardigheden werden genoemd. Zie figuur 2.

Figuur 2 Benodigde vaardigheden voor levensloop

Persoonlijke omstandigheden	Kennis/Kunde	Sociale Vaardigheden	Taakvaardigheden
bewustzijn mogelijkheden & passies	Taalvaardigheid	Sociaal vermogen	Discipline
Zelfinzicht & reflectie	Rekenvaardigheid	Samenwerking	Planning
Persoonlijk ondernemerschap	Kennis	Communiceren	Inzet
Ambitie	(Werk) ervaring		Kansen benutten
Eigenwaarde & zelfvertrouwen			Doorzettingsvermogen
Acceptatievermogen			Doelgericht
Zelfredzaamheid			Anticiperen
Zelfstandigheid			Betrouwbaarheid
Gezondheid (en gedrag)			
Assertiviteit			
flexibiliteit			

Workshop 4

Woen van Andel. Vertis
andelw@vertis.nl

Gezonde IT'ers

Vertis

Vertis is een IT bedrijf met 400 medewerkers, verdeeld over vier vestigingen in Nederland: Groningen, Wageningen, Enschede en Leidschendam. Woen van Andel, oprichter en directeur bij Vertis, heeft vanuit beleidsmakend oogpunt gezondheidsmanagement in beeld gebracht.

Happy manager

Van Andel zag in 1998 dat het langdurig verzuim sterk toenam, vanuit dit gegeven is er een "happy manager" aangesteld met als doel het afbreukrisico en het verzuim minimaliseren. Deze persoon had tot taak het verzuim proces te bewaken, als stok achter de deur te fungeren voor 'de lijn' en in gesprek te gaan met verzuimers. Op deze manier ontstond aandacht voor het verzuim.

Naast verzuim ook gezondheid

Naast een strakke aansturing van de Arbodienst is er vanaf 2004 ook aandacht gekomen voor de gezondheid van medewerkers, dus niet alleen maar het verzuim. Zo is alle medewerkers een fysieke- en mentale screening aangeboden. Doel hiervan was de bewustwording van de eigen gezondheid.

Gezond IT bedrijf

Van Andel sprak over de voordelen van goed beleid op het gebied van gezondheidsmanagement. Met duidelijke grafieken liet hij zien dat het verzuim met intensief beleid sterk was gedaald, en ook met name het langdurige verzuim. En dat medewerkers meer bewust zijn van gezondheid. Er is meer aandacht gekomen voor psychische klachten en niet-arbeidsgerelateerd oorzaken van uitval.