

“Als ik niet kan werken, kan ik ook niet motor rijden”

‘Gewoon’ doorwerken (deel 1)

In Grondig wordt in drie afleveringen aandacht besteed aan het onderwerp levensfasebewust personeelsbeleid onder de titel ‘gewoon’ doorwerken. In sommige situaties is ‘gewoon’ namelijk niet altijd gewoon en vergt het van zowel werkgever en werknemer de nodige creativiteit en inspanning om te zoeken naar de beste oplossing, gericht op de toekomst.

Antoon Tissen (58 jaar) is al ruim dertig jaar werknemer bij Tissen's Loonbedrijf in Boekend vlakbij Venlo. Het bedrijf van zijn broer Hen en diens zoon Erik is gespecialiseerd in grondwerkzaamheden voor tuinders op het gebied van grondverbetering en in de kassenbouw voor onder meer nieuwbouw en verbouwingen, maar ook het ruimen van kassen. Dit werk vraagt om gespecialiseerde vakmensen, zoals Antoon. Na diverse klachten in oktober 2009 nam Antoon de stap om naar de dokter te gaan. Hij kwam in het medisch circuit terecht en al snel werd duidelijk dat hij darmkanker had.

Dit nieuws kwam vrij hard aan bij Antoon en zijn vrouw. De Limburger kenmerkt zichzelf echter als een nuchtere man en nam de feiten zoals ze waren. De specialisten waren meteen heel duidelijk, Antoon zou worden geopereerd en zou moeten leren leven met een stoma. Op dat moment had hij echter nog géén enkel idee wat een stoma inhield en betekende. Eerst kwam er een periode van chemo's en bestralingen en uiteindelijk werd er na de operatie een stoma geplaatst. Het herstel ging in het begin moeizaam. Nog zeker drie keer heeft Antoon in het ziekenhuis gelegen met ernstige buik-



pijnklachten. Toch heeft hij altijd veel vertrouwen gehad in de specialisten van het Catharina Ziekenhuis in Eindhoven en daarna in Venlo.

Werk weer opgepakt

In juli 2011 is Antoon weer volledig aan het werk gegaan. Erik, zijn werkgever, heeft hem de ruimte gegeven om zelf te ontdekken welke werkzaamheden wel of niet beperkingen geven. Hoewel Antoon voor 48 procent arbeidsongeschikt is verklaard, kan hij zijn werk naar eigen zeggen prima uitvoeren. Op het werk heeft hij zijn 'stomakist' bij zich, zoals hij dit zelf noemt. Antoon heeft hierover dan ook geen geheimen. Er zijn speciale steunbanden in omloop om een stoma te beschermen voor bijvoorbeeld zware arbeid. Toch mag Antoon zich gelukkig prijzen dat hij dit zelfs niet nodig heeft.

Erik: "Alvorens we Antoon inplannen, stem ik met hem af of hij denkt dat het werk belemmeringen geeft. Het werken met de kraan gaat hem prima af, maar bij een zeer grove ondergrond kan hij problemen ondervinden", aldus de werkgever. Onlangs was Antoon drie weken van huis voor een nieuwbouwproject van kassen in Duitsland en dat is zeer goed verlopen.

Zorgen over zijn gezondheid maakt Antoon zich niet. Hij voelt zich goed en elk half jaar moet hij voor een controle naar de arts en ziet dan wel weer hoe het ervoor staat. De zorgen die Antoon heeft, zijn dan ook eerder gerelateerd aan het bedrijf, want ook Tissen's Loonbedrijf voelt dat de markt en de tarieven sterk onder druk staan, zeker in de nieuwbouw van kassen.

Motor rijden

Al kort na zijn herstel in de zomer van 2011 heeft Antoon er zich aan gewaagd om met zijn vrouw en vrienden een motorvakantie te maken naar Griekenland. Na afloop had hij circa 7000 kilometer op de teller staan. "Als ik niet kan werken, kan ik ook niet motor rijden of omgekeerd", is zijn motto. Graag wil hij een voorbeeld zijn voor anderen, want je moet het toch zelf doen en het beste ervan maken.

Zijn werkgever Erik beaamt dat hij zijn herstel en de wijze waarop hij zijn werk heeft hervat grotendeels aan zijn eigen mentaliteit te danken heeft. Dit laat nogmaals zien dat in een dergelijke situatie de boog niet altijd hoog gespannen moet zijn vanuit werkgeverszijde, maar ook de werknemer bereid moet zijn om (ondanks de beperkingen) te zoeken naar de beste oplossing.

Tekst: Marie-José Lamers

Campagne Mooi Vak Man

De campagne Mooi Vak Man is een initiatief van de vier sociale partners in de cumelasector: CUMELA Nederland, Vakvereniging Het Zwarte Corps, CNV Vakmensen en FNV Bondgenoten. De campagne is ontwikkeld om werknemers en werkgevers in de cumelasector zo lang mogelijk met plezier en gezond aan het werk te houden. Het bevorderen van een goede communicatie tussen werkgever en werknemer over thema's als veilig werken, langer gezond en met plezier blijven werken, scholing en ontwikkeling en een goede balans tussen werk en privé is een voorwaarde om als sector succesvol te blijven. Zo gaan werknemers zichzelf verantwoordelijk voelen om gezond aan het werk te blijven en zullen werkgevers dit stimuleren en hun personeelsbeleid daarop afstemmen.

Kijk voor meer informatie op www.mooivakman.nl en blijf op de hoogte door Mooi Vak Man te 'liken' op Facebook.

Heeft u ook een bijzondere werknemer in dienst met hart voor de zaak, laat dit ons weten. info@cumela.nl. Want goede voorbeelden in de cumelasector horen wij graag.

MOOI VAK MAN

Levensfasebewust personeelsbeleid

Levensfasebewust personeelsbeleid is beleid dat zich richt op de duurzame en optimale inzetbaarheid van alle medewerkers binnen een organisatie door rekening te houden met hun actuele levensfase en de daarbij behorende specifieke kenmerken en behoeften. In die zin zijn er meerdere fases te onderscheiden;

Levensfasen

- **Starters:** positief ingesteld, zoeken uitdaging, nieuwe dingen, zijn fysiek vitaal, hebben thuis weinig verplichtingen, maar hebben ook weinig ervaring.
- **Spitsuur van het leven:** weten vaak wat hun mogelijkheden zijn, zijn gericht op alle fronten om zo veel mogelijk uit het leven te halen, willen zich ontwikkelen, carrière maken en verantwoordelijkheid dragen. Daarnaast nemen vaak de verplichtingen in de privésfeer toe (denk aan jonge kinderen).

- **Stabilisatie:** meer structuur en stabilisatie, regio-gebonden, mantelzorgverplichtingen, overdenken vaak hun persoonlijke situatie, zowel op het gebied van werk als privé redelijk op de rails en vaak op het hoogtepunt van de baan, denken vaak na over hun leven en maken soms radicale keuzes in werk en privé.
- **Deskundige senior:** veel werk en levenservaring, betekenen vaak veel voor de organisatie, werk en privé redelijk in balans, carrière-top of behoefte aan demotie.

Bewust worden er géén leeftijden gekoppeld aan de verschillende fasen. Immers, een werknemer van vijftig jaar kan zich als een jonge vader nog in het 'spitsuur van zijn leven' bevinden. En een werknemer van dertig jaar kan zich juist in de stabilisatiefase bevinden en overdenken of hij wel of niet levenslang in deze sector wil blijven werken.