

GEZONDHEIDSMANAGEMENT - DIVERSITEIT - ECONOMISCHE SITUATIE

INZICHTEN VANUIT PRAKTIJK, WETENSCHAP EN BELEID

AUTEURS: TAMARA RAAIJMAKERS, LENNEKE VAANDRAGER, PAUL BAART, CHRISTEL VAN CAPELLEVEEN, MIKKEL HOFSTEE

VOORWOORD

Bedrijf in beweging is een metafoor voor de ontwikkelingen rondom werk en gezondheid, in bedrijven en in de maatschappij. Bedrijven hebben te maken met aankomende krapte op de arbeidsmarkt (ondanks de recessie), reorganisaties, fusies, andere manieren van werken, flexibilisering en globalisering, aangescherpte sociale zekerheid en langer doorwerken. En dat in een teruglopende economie.

Dat vraagt om een andere manier van kijken naar werk en gezondheid. Naar gezond ondernemen. Gezondheid hoort daarbij een vanzelfsprekend onderdeel van het werk te zijn. Om mensen te boeien én te binden, op een duurzame manier. Dit vraagt een actieve inzet van werkgevers, managers, professionals én werknemers. Waarbij gezondheid verder gaat dan de afwezigheid van ziekte of fysieke gesteldheid. En waarbij werkgevers en leidinggevenden rekening houden met de fit tussen individuele wensen en behoeften en de vereisten vanuit het werk.

Het doel van dit congres was om op een inspirerende manier vanuit praktijk, beleid en wetenschap invulling te geven aan gezondheidsmanagement, met speciale aandacht voor diversiteit. Dit jaar was er gezien de recessie, ook aandacht voor de relatie tussen gezondheidsmanagement en de economische situatie.

Het congres **Bedrijf in Beweging** heeft een dynamische opzet waarbij de vorm aansluit op de uitgangspunten van gezondheidsmanagement:

- dynamisch: iedereen kan zijn eigen congresprogramma samenstellen uit een keur van sessies;
- participatief: met een actieve inzet van deelnemers. Deelnemers kunnen ook zelf een sessie verzorgen op het congres;
- betrokken: enthousiaste sessie leiders en bevolgen sprekers;
- samen met anderen: voldoende gelegenheid om mensen te ontmoeten en te spreken;
- practice what you preach: directie, managers en professionals van voorbeeldbedrijven laten zien hoe zij gezondheidsbeleid invullen;
- multidisciplinair: een breed scala van professionals en wetenschappers met inzichten uit diverse sectoren;
- integraal: aandacht voor gezondheid van hoog tot laag in een organisatie, van strategie tot uitvoering;
- contextafhankelijk: rekening houden met politiek, de rol van overheid, verzekeraars en gezondheidsorganisaties;
- flexibel: het gedurende een workshop of lezing wisselen is heel normaal;
- stimulerend: tijdens de dag volop mogelijkheden voor inspanning en ontspanning
- omgevingsgevoelig: in een passende locatie De Kloostersalons Mariënhof in Amersfoort.

Het congres **Gezondheidsmanagement Bedrijf in Beweging** levert veel stof tot nadenken, en vooral tot inspiratie. Velen hebben deze dag met energieke deelname en inspirerende bijdragen tot een succes gemaakt.

We danken de partners van dit congres voor hun bijdrage en de goede samenwerking:

achmea  **vitale**

Arbeids
Psychologie
Amsterdam

 nederlandse stichting
voor
Psychotechniek

ARBONED



We danken alle sessieleiders en sprekers van deze dag. De diverse bijdragen vindt u in dit verslag.

Met dank aan journalist Karin Bosveld die de verslagen van de sessies vakkundig samengevat en gestroomlijnd heeft. Studenten Gezondheid en Maatschappij van de Wageningen Universiteit en Researchcentrum (WUR) en studenten Sport, Gezondheid en Management (SGM) van de hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) verzorgden de verslaglegging van de sessies: Soraya Bouwmeester, Alex Eekelen, Fieke Franken, Lukas Gerritsen, Frank Graauwman, Bjorn Heezen, Lars Pophuizen, Lisan Simons, Astrid Slot, Anne Esther Varwijk, Yvonne Verbeek en Annemarie Visser.

Ook Timen Baart van Mijnstudentenleven.nl en Stefanie Hesseling, stagiaire Maetis bedankt voor jullie inzet.

Vanuit de WUR fungeerden Ingrid Bakker en Annemarie Visser als tolk voor de buitenlandse gast, Carry Vleeming droeg zorg voor een zorgvuldige coördinatie rondom de student bijdragen. Bij de HAN gaat hiervoor dank uit naar Kasper Bakker.

Met de hulp van Michelle Tijsterman en Denise Tijsterman verliep op de dag zelf alles vlot via de balie.

Wij hopen u volgend jaar te mogen begroeten voor een volgende, vitaliserende rondvlucht over het gezonde werkgever- en werknemerschap. Speciale aandacht gaat dan uit naar het thema 'Het nieuwe werken, slimmer werken'.

Graag tot ziens op donderdag 11 maart 2010!



De organisatoren:

Lenneke Vaandrager, Mikkel Hofstee, Paul Baart, Christel van Capelleveen, Tamara Raaijmakers

BAARTRAAIJMAKERS



vijfde themacongres gezondheidsmanagement: donderdag 11 maart 2010
www.congresgezondheidsmanagement.nl

SAMENVATTING



SAMENVATTING

LEESWIJZER

De editie 2009 van het congres gezondheidsmanagement 'Bedrijf in Beweging' bevatte maar liefst 39 parallelsessies in de vorm van (interactieve) lezingen, workshops en rondetafelsessies. Die raakten allemaal aan de thema's 'diversiteit' en 'gezond management en de huidige economische situatie', maar liepen ook uiteen in vorm en inhoud. Onderstaande samenvatting geeft een beeld van de diversiteit én de rode draad van het congres. Daarna volgt per sessie een korte samenvatting.

HET CONGRESCONCEPT

In de vierde editie van het congres gezondheidsmanagement 'Bedrijf in Beweging' stonden de thema's 'diversiteit' en 'gezond management en de huidige economische situatie' centraal. De opzet van het congres weerspiegelde zowel de diversiteit en de dynamiek van het werkveld als de thema's van dit jaar.

De locatie, het voormalig klooster De Mariënhof in Amersfoort, biedt letterlijk een rondgang langs de diverse congresruimten, die uiteenliepen van een lounge en een bar tot sfeervolle oude kloosterkamers en een tuinkamer.

Het programma liet zich lezen als een routeplanner.

Er was een structuur, maar de deelnemer was vrij die op zijn eigen manier en in zijn eigen tempo te volgen. Binnenlopen waar je wilde, aanhaken waar het je goeddunkte, bijdragen aan de discussie of alleen toehoorder zijn, maar ook hangen aan de bar met vakgenoten en deskundigen, netwerken tijdens koffie of lunch, even neerstrijken voor een powernap of stoelmassage, of je terugtrekken met een loopbaanadviseur van Arbeidspsychologie Amsterdam voor een één-op-één gesprek.

Zoveel mensen, zoveel wensen en hoe beter er aan die wensen tegemoet gekomen wordt, hoe gelukkiger men zich doorgaans voelt. Maar werkgevers komen er meer en meer achter dat je de verantwoordelijkheid daarvoor het beste bij de individu zelf kunt leggen. En zo was het op deze congresdag ook. Alles was er, alles was mogelijk, maar je was zelf verantwoordelijk voor je eigen, ultieme programma-samenstelling.

Eén geheide vitaliteitsboost voor op het bureau nam elke deelnemer in elk geval mee naar huis: de Arecapalm als luchtzuiverend cadeautje van congrespartner Plants for People.

DIVERSITEIT, GEZOND MANAGEMENT EN DE ECONOMISCHE SITUATIE

Hoe we over gezondheid denken kunnen we niet los zien van hoe we überhaupt over werk en de maatschappij denken. Meer en meer groeit het bewustzijn dat we ons daarbij niet moeten beperken tot acht slaan op de fysieke gezondheid, maar in een kenniseconomie vol kenniswerkers vooral ook moeten letten op de geestelijke gezondheid. En dat die twee niet los van elkaar staan. Alleen vitale werknemers kunnen optimaal functioneren en bijdragen aan goede bedrijfsresultaten. Maar bij economisch laagtij, zoals we nu beleven, moeten organisaties in hun kosten snijden en liggen bezuinigingen ook op gezondheidsmanagement op de loer. Onzekerheid over baanbehoud draagt bovendien niet bij aan de gezondheid. Daar komt bij dat wat voor de een gezond is, dat niet per se ook voor de ander is. Gezond beleid vraagt om maatwerk. En met de groeiende diversiteit op de werkvloer kan ook dat soms een ingewikkelde managementkwestie zijn. En over diversiteit gesproken: de economische situatie mag dan lastig zijn; de tendens op de langere termijn is dat de arbeidsmarkt krimpt en we iedereen hard nodig gaan hebben. Diversiteitsbeleid is dus geen luxe maar noodzaak. Kortom: stof genoeg om van bedrijf in beweging een dynamisch, inspirerend evenement te maken.

DIVERSITEIT IS EEN BUSINESS CASE

Organisaties die diversiteit al langer hoog op de agenda hebben, weten dat het geen 'zacht' onderwerp is, geen kwestie van puur idealisme. Het is een business case, in een krimpende arbeidsmarkt is iedereen nodig. Bovendien kan een bedrijf pas echt goede zaken doen met de hele samenleving, wanneer het zelf een realistische afspiegeling is van die samenleving. De veranderingen in de samenleving raken ieder bedrijf, het ene meer dan het andere. In een expertmeeting, georganiseerd door Sonia Sjollega van NSvP in samenwerking met Tamara Raaijmakers van BaartRaaijmakers, werd overduidelijk dat alleen de intentie om 'aan diversiteit te doen' een organisatie niet ver zal brengen. En dat organisaties bij wie diversiteit

geen onderdeel is van de strategische visie het niet zullen redden.

Jean Nijsten, HR directeur Ernst & Young:
'De arbeidsmarkt krimpt, we hebben vrouwen en niet westerse medewerkers hard nodig én het is simpel: klanten vragen het van ons'.

LANDMIJN OF GOUDMIJN

In verschillende sessies kwam naar voren hoe belangrijk het is om diversiteit als een kans te zien in plaats van als een probleem. 'Als goudmijn in plaats van als landmijn', in de woorden van Bas Smallenbroek (directeur van CIR), specifiek met betrekking tot allochtonen. De negatieve aspecten van

met minderheden werken kunnen we vaak veel makkelijker concreet maken dan de positieve, zei hij. Maar proactieve organisaties gaan zelf op zoek naar de marktkansen die diversiteit biedt.

Een enorme voorvechter van focus op het positieve is de 24-jarige Roos Prommenschenkel, die in 2006 de mis(s)verkiezing won, ambassadeur werd van Onbeperkt Nederland en de Roos Prommenschenkel Foundation oprichtte, met als doel de positie van mensen met een lichamelijke beperking te verbeteren. Zelf kwam zij zo'n vierenhalf jaar geleden in een rolstoel terecht door een spierziekte. Zij benadrukt hoe belangrijk het is om te kijken naar wat mensen wel kunnen in plaats van wat ze niet kunnen, en wijst erop welke meerwaarde mensen met een beperking vaak te bieden hebben. Creativiteit omdat ze genoodzaakt zijn naar oplossingen te zoeken. Doorzettingsvermogen en uitstekend ontwikkelde communicatieve vaardigheden omdat ze vaak meer moeite moeten doen om mensen te overtuigen van hun kunnen.

Overigens vindt Prommenschenkel het belangrijk dat werkgevers niet verplicht worden om mensen met een beperking in dienst te nemen; zij vindt dat ze overtuigd moeten worden. Van de meerwaarde, wel te verstaan. Een interessant punt als we verderop over de participatie van vrouwen, en dan vooral vrouwen aan de top, komen te spreken. Ook de 'gezondheidsmanagers' op zorgboerderijen benaderen hun deelnemers – veelal ouderen en jongeren met een verstandelijke beperking of psychische problematiek – op de Prommenschenkel manier. Wat kunnen ze, waar liggen hun talenten? IJsbrand Snoeij, oprichter van zorgboerderij Het Paradijs in Barneveld legde uit dat juist door de aandacht voor hun talenten en vermogens, mensen zich weer nuttig gaan voelen. De producten waaraan zij een bijdrage leveren, komen daadwerkelijk in de winkel terecht; zij dragen bij aan de maatschappij. Een zorgboer moet volgens Jan Hassink van de Wageningen Universiteit en Research Centrum (WUR), dat hiernaar onderzoek doet, over eigenschappen beschikken die ook een gezondheidsmanager moet hebben: persoonlijke aandacht, betrokkenheid, kennis van zaken en autoriteit. Onder het motto 'gezond zijn en gezond blijven' ziet hij dan ook mogelijkheden tot samenwerking.

Roos Prommenschenkel, voormalig ambassadeur Onbeperkt Nederland: 'Verplicht werkgevers niet tot het in dienst nemen van mensen met een beperking. Overtuig hen van de meerwaarde!'

LANG LEVE DE ACCULTURATIE

Nu is 'diversiteit als kans' een mooie kreet, en een veelgehoorde aanbeveling is dan ook dat diverse teams beter presteren. Maar daarover had prof. dr. Wilmar Schaufeli, hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie Universiteit Utrecht wel wat ontzuchtende cijfers. Onderzoek laat keihard zien dat homogene teams het beter doen. Ze presteren niet alleen beter, maar teamleden voelen zich ook

beter, er zijn minder conflicten en er komt minder burnout voor. Dat zijn, zei Schaufeli, zorgwekkende resultaten gezien het feit dat de diversiteit op de arbeidsmarkt toe moet nemen – de stijging van allochtonenparticipatie vangt namelijk de daling van autochtonenparticipatie niet eens op. Gelukkig is er wel een sleutel tot een oplossing. Er is namelijk een relatie tussen welbevinden op de werkvloer en acculturatie. Allochtone werknemers scoren hoger op betrokkenheid en competentie en lager op uitputting en cynisme wanneer ze hebben gekozen voor integratie (aanpassing aan de nieuwe cultuur in combinatie met behoud van eigen cultuur) als acculturatiestrategie. Zij ontvangen veel sociale steun en ervaren weinig discriminatie.

Willmar Schaufeli: 'De stijgende allochtonenparticipatie vangt de dalende autochtonenparticipatie niet eens op'

Precies het tegenovergestelde geldt voor groepen die zich totaal niet aanpassen maar helemaal in hun eigen cultuur verschansen (segregatie) of groepen die zich niet aanpassen maar ook hun eigen cultuur loslaten (marginalisatie). Hoera voor de integratie dus. Maar, zei Schaufeli erbij, dan moet de organisatie wel een intercultureel klimaat bevorderen. En dat doe je door open te zijn over verschillen, van elkaar leren te stimuleren, culturele diversiteit te zien als meerwaarde, en met een management dat voortdurend laat zien dat het onderwerp hun aandacht heeft. Dit kwam ook naar voren in de NSvP expertmeeting. Een integratieve cultuur, waar je jezelf kunt zijn, levert het meest op voor bedrijf, team én werknemer. Sabine Otten, Rijksuniversiteit Groningen was stellig: 'Een kleurenblinde organisatie werkt niet'.

Sabine Otten, Rijksuniversiteit Groningen is stellig: 'Diversiteitsbeleid gericht op kleurenblindheid werkt niet'.

Maar hoewel integratie dus kennelijk tot betere resultaten op de werkvloer leidt, plaatste Alex Bunjes van Human Development International en bestuursvoorzitter NSvP daar ook een kanttekening bij. Wij zijn in ons land zo op assimilatie gericht, meende hij, dat we wel erg weinig weten van de andere culturen in ons land. 'We moeten de diversiteit in ons land wel eerst accepteren.'

Alex Bunjes Human Development International: 'Wij zijn zo op assimilatie gericht, dat we wel erg weinig weten van de verschillende culturen in ons land.'

KAPITAALVERNIETIGING

Zoals we verschillende culturele groepen straks hard nodig hebben op de arbeidsmarkt, zo hebben we ook het potentieel van vrouwen hard nodig. Dat zoveel hoogopgeleide vrouwen niet door weten te stromen naar de top van het bedrijfsleven en soms helemaal van de arbeidsmarkt verdwijnen, is je reinste kapitaalvernietiging, bepleitte Erica van Ooyen van

Centre for Sustainable Talent. Maar het wordt voor vrouwen ook niet erg aantrekkelijk gemaakt, aldus Cobi Wattez van het Instituut Werk en Stress. 'Aan de top draait alles om werk; de zorg bungelt er maar een beetje bij.' Veelgehoord was dan ook de roep om een flexibeler instelling bij werkgevers - samen kijken naar oplossingen, zodat vrouwen de stress van 'het is alleen maar mijn probleem' niet hoeven te dragen en dus een veel meer gemotiveerder, meer ontspannen en loyalere werknemer zijn.

Van Ooyen raadde werkgevers vooral aan om potentiële werknemers niet meer in te delen naar kenmerken als geslacht en leeftijd, maar hen te zien als een skill set, een pakket aan kennis en vaardigheden. En als we het over een flexibeler instelling hebben, dan moet die behalve van werkgevers zeker ook van vrouwen komen, vond zij. 'Vrouwen moeten ook meer keuzes durven maken'.

Over de vraag of er targets opgelegd moeten worden aan bedrijven (binnen zoveel jaar zoveel vrouwen op topposities) oordeelde men verschillend. Ja, vindt de een, op die manier worden vrouwen gestimuleerd. Nee, meent de ander; dikke kans dat die targets niet gehaald worden en dat werkt demotiverend. Prommenschenkel zou zeggen: je moet werkgevers niet verplichten, maar overtuigen.

**Erica van Ooyen, Centre for Sustainable Talent:
'Vrouwen moeten ook meer keuzes durven maken.'**

MAN-VROUWVERSCHILLEN

Interessant was in dit kader ook de lezing van arbeids- en organisatiepsycholoog Igor Moll (Phyleon Ascender), die een aantal mythen over man-vrouw verschillen ontzenuwde. Die zogenaamde uit de oertijd stammende verschillen, toen vrouwen zorgden en verzamelden, en mannen liepen te jagen, komen volgens Moll vooral van mannelijke archeologen die gepreoccupeerd waren met de mannelijke positie in de samenleving. Vrouwen noch mannen kunnen goed multitasken want het menselijk brein functioneert, ongeacht geslacht, het best wanneer het op één ding tegelijk kan focussen. Ook niet waar: dat mannen zich beter zouden kunnen oriënteren. Zij pakken het anders aan dan vrouwen, maar niet beter. Maar de interessantste vraag was natuurlijk: zijn vrouwen nou echt betere leiders? Het is immers nogal modern om te pleiten voor een 'meer vrouwelijke manier van leidinggeven'. Moll wist te vertellen dat vrouwen inderdaad beter scoren op vrijwel alle dimensies van leiderschap. Alleen... niet op visie. En dat is nou juist een onderscheidend element voor charismatisch leiderschap.

GENDERAWARENESS

Waar Moll het niet over had, maar Sonja Smits en Roelof Hoving van Maetis wel, waren communicatieverschillen tussen mannen en vrouwen. En die kunnen een bron zijn van veel misverstanden en zelfs een belemmering voor het doorstromen naar de top van vrouwen. Het begint al bij afspraken maken: als een vrouw het heeft over 'op tijd thuis zijn' bedoelt zij: op tijd om kind van de crèche te halen.

Maar het zou maar zo kunnen zijn dat haar man daarmee bedoelt: als de laatste e-mail verwerkt is. Net zoals het niet ondenkbaar is dat een vrouw in eerste instantie aarzelt als ze een management development-programma krijgt aangeboden. Niet omdat ze niet wil, maar omdat ze eerst wil nadenken over de consequenties voor haar omgeving. Een man zal makkelijker zonder aarzeling 'ja' zeggen, en daardoor ambitieuzer lijken. Een bedrijf kan iets aan dit soort misverstanden doen met bijvoorbeeld een cursus gender awareness.

'Een man zal makkelijker zonder aarzeling 'ja' zeggen, en daardoor ambitieuzer lijken'.

OUDERE MEDEWERKERS

Net zoals bij vrouwen al snel wordt gedacht aan de eventuele 'problemen' (heeft ze kinderen of gaat ze die nog krijgen, krijgen we dan gedoe met zieke kinderen, crèchetijden, schoolvakanties en dergelijke?), wordt ook naar ouderen vanuit managementperspectief vaak gekeken als een 'moeilijke groep'.

Zo liet Richard Wynne van het Work Research Centre (Dublin) in cijfers zien dat vooral in een oudere beroepsbevolking de psychische problemen en dus de kosten daarvan behoorlijk toenemen. De Bedrijfs Gezondheids Index (BGI) van LifeGuard, gepresenteerd door Folef Bredt bevestigt het beeld: 34 procent van de 50-plussers heeft een verminderd werkvermogen; ze verzuimen vaker en langduriger, zijn minder productief en hebben twee keer meer medische consumptie dan de jongere groep werknemers. Terwijl ook in gezondheidsbeleid de trend van zelfmanagement doorzet, is dat juist bij de oudere groep vaak een lastig punt. Waar je mensen probeert te prikkelen tot zelfontwikkeling, zijn ouderen om verschillende redenen vaak wat lastiger in beweging te krijgen. Ook hier gaat het weer om flexibiliteit en maatwerk. Volgens Wynne zijn er twee manieren om gezondheid te bevorderen: De gedragsgeoriënteerde (de individu aansporen tot gezond gedrag door middel van cursussen, flyers en waarschuwingen) en de omgevingsgeoriënteerde (een werkomgeving creëren die gezond gedrag stimuleert: gezonde inrichting, gezonde voeding in de bedrijfskantine e.d.).

LEVENSFASEBEWUST DIVERSITEITSBELEID

Een focusverschuiving - in plaats van naar de 'problemen' naar mogelijkheden van wat een groep te bieden heeft kijken - kan ook hier wenselijk zijn.

Zo wees Peter Spek van Logica erop dat de ambitieuze jonge mensen die bedrijven zo graag aannemen, vaak rond hun 35e op zijn omdat ze zichzelf helemaal voorbijgerend hebben. Wanneer mensen zichzelf na hun 40e hebben hervonden, kunnen ze juist hele mooie dingen doen voor een bedrijf, bijvoorbeeld in een meer coachende rol. Maar dat vraagt ook iets van managers. Eén van hun rollen zou moeten zijn dat ze mensen bevolgen houden. Dat betekent dat ze

in plaats van productiegedreven meer inspiratiegedreven zouden moeten managen, en daar zijn ze natuurlijk vaak niet voor opgeleid. Een hulpmiddel kan onder meer zijn de vijf levensfasen die Henk Bot van Achmea schetste in het kader van levensfasebewust diversiteitsbeleid. In de startfase staat centraal de vraag 'Waar wil ik heen?', in de ambitiefase is de leidraad 'Daar wil ik heen', in de combinatiefase zoeken mensen naar balans, in de deskundigheidsfase staat zingeving centraler en uiteindelijk in de landingsfase gaat het om geleidelijke afbouw.

Paul Verburgt van Minimal Management en voormalig directeur ArboNed, pleit overigens voor zo min mogelijk management: 'Ik vind het een mensenrecht om zo min mogelijk bazen en regels te hebben. Regels en managers leiden alleen maar tot onnodige bureaucrativering en ontmenselijking'. Hij wees er nog eens op dat gezondheidsklachten heel vaak een psychische oorzaak hebben.

**Paul Verburgt, Minimal Management:
'Het is een mensenrecht om zo min mogelijk bazen
en regels te hebben'.**

PENSIOENSYSTEEM

En van levensfasen was het natuurlijk een kleine stap naar pensioen, dat door de hele dag nogal eens ter sprake kwam – het kabinet had immers net de pensioenleeftijd verhoogd. Lex Burdorf, Erasmus Medisch Centrum, gooide een flinke knuppel in het hoenderhok. 'In een aantal beroepsgroepen is de pensioenleeftijd van 65 onmogelijk te halen', zei hij. Aangezien hoger opgeleiden veel minder snel werkgerelateerde gezondheidsproblemen krijgen, moet die ook niet de maat der dingen zijn, meende Burdorf. Een pleidooi om het pensioensysteem radicaal aan te passen en te koppelen aan opleiding en geslacht. Een rechtvaardige verdeling van gezondheid en werk vraagt volgens Burdorf om diversiteit in levensverwachting en bovendien om een hogere financiële bijdrage van hoger opgeleiden.

**Lex Burdorf, Erasmus Medisch Centrum:
'In een aantal beroepsgroepen is de
pensioenleeftijd van 65 onmogelijk te halen'.**

MAATWERK IN GEZONDHEID

Samenvattend kun je, als het over diversiteit gaat, zeggen dat altijd in hoge mate sprake is van aannames, vooroordelen en persoonlijke beelden. Die diversiteit brengt ook met zich mee dat gezondheidsbeleid geen eenheidsworst kan zijn. Elke groep, eigenlijk ieder individu, kent zijn eigen specifieke vragen, wensen, risico's. Diversiteitsbeleid gaat dan ook over het betrekken van elk individu, over inclusiviteit.

In de bedrijfsgezondheidszorg zien we de focus, gelukkig, steeds meer verschuiven van het verminderen van klachten naar het bevorderen van welzijn. Een terugkerend thema op deze dag was dan ook 'bevlogenheid'. Of, zoals Ron Willems van ArboNed het formuleerde: 'Hoe maak je van

grijze muisjes gekleurde muisjes?' Hoe zorg je ervoor dat de fysieke en mentale vitaliteit van mensen in balans is, dat zij voldoende energiebronnen hebben en zo min mogelijk stressoren?

**Muriel Thuring-Taylor, InContext:
'Spreek in plaats van diversiteit liever over
inclusie. Iedereen doet mee'.**

EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

Gelukkig begrijpen steeds meer werkgevers dat je dit het beste stimuleert door te faciliteren en te motiveren, niet door op te dringen of verplicht te stellen. Eigen verantwoordelijkheid staat voorop. Dat betekent dat je als werkgever creatief moet zijn in het triggeren van mensen om de stappen te nemen die goed zouden zijn voor hun ontwikkeling en hun vitaliteit.

Sommige bedrijven zijn daar al verin; PricewaterhouseCoopers werd op deze dag zelfs beloond met de iHMQ award als Model of Good Practice voor zijn gezondheidsbeleid. Walter de Zeeuw, lid van Raad van Bestuur legde vervolgens uit waarom gezondheidsmanagement voor zijn organisatie zo enorm belangrijk is. 'Zonder medewerkers geen PricewaterhouseCoopers. We huren onze gebouwen, de auto's, de PC's, maar mensen maken PwC. De kunst is om de kwaliteiten van de vele verschillende mensen op een zo goed mogelijke manier te benutten'.

**Walter de Zeeuw, PricewaterhouseCoopers:
'PwC wil op de werkplek uitdaging en diversiteit
creëren om de kwaliteiten van mensen zo goed
mogelijk te benutten'.**

DILEMMA'S EN COMMUNICATIE

Verschillende andere bedrijven kwamen op deze dag vertellen hoe zij er binnen hun organisatie mee om gaan. Zoals Shell met het Be Well programma in samenwerking met Achmea Vitale. De gemeente Heerlen over vitaliteit. En KPN, dat zijn medewerkers een Leefstijlcheck aanbiedt ter ondersteuning bij het streven naar gezond leven. Dat lijkt een leuk idee, maar er wordt heel verschillend tegenaan gekeken door verschillende groepen medewerkers. De een vindt het een aardig cadeautje van zijn werknemer, de ander vindt het bemoeizuchtig of wordt er zelfs argwanend van: wat gaat mijn baas doen met de gegevens die hij op deze manier over me krijgt?

Vertrouwen is dus cruciaal. En vertrouwen wekken kun je als organisatie bijvoorbeeld doen door onafhankelijke professionals in te zetten, in plaats van een eigen HR-medewerker of bedrijfspsycholoog.

Bij Logica praten medewerkers met psychische problemen niet met een arbeidspsycholoog, maar met een consultant arbeid en gezondheid. Is dat iets totaal anders? Nou, misschien niet, maar de kneep zit hem in de positieve

benaming. Voor veel mensen is er een enorme drempel om met een psycholoog te praten.

Het stigmatiseert. En zo, benadrukte ook Wilmar Schaufeli, is het juist in gezondheidsmanagement enorm belangrijk om positief te zijn in je communicatie. Schaufeli: 'Mensen willen, begrijpelijkerwijs, niet bij een gestigmatiseerde groep horen, geen 'loser' zijn. Gebruik in je communicatie positieve termen. Heb het niet over 'ziek' of 'werkloos'. Een cursus voor vitaliteit werkt beter dan een cursus tegen burnout.

Wilmar Schaufeli: 'Een cursus voor vitaliteit werkt beter dan een cursus tegen burnout.'

Een tip uit de lezing van Ward Bosmans, Electrabel Belgium: zorg ervoor dat medewerkers betrokken zijn bij het gezondheidsbeleid. Ga er creatief mee om, maak er iets crossmediaals van zodat je iedereen op zijn eigen favoriete manier bereikt, investeer erin en faciliteer zoveel mogelijk.

Ward Bosmans, Electrabel Belgium: 'In feite moet je het gezondheidsbeleid marketen aan je interne klanten'.

ONZEKERHEID EN GEZONDHEID

Organisaties die hoge eisen stellen aan hun personeel, meent Henk Bot van Achmea, moet ook een hoge verantwoordelijkheid nemen voor dat personeel.

Investerings in gezondheidsbeleid mogen volgens deze werkgever dan ook absoluut niet achterblijven, kredietcrisis of geen kredietcrisis. Maar diezelfde kredietcrisis is er natuurlijk ondertussen wel de oorzaak van dat bij sommige groepen de gezondheidsklachten toenemen. Bezuinigingen, reorganisaties, fusies en bedrijfssluitingen zorgen voor gevoelens van onzekerheid en grote psychische druk.

Tinka van Vuuren, Loyalis: 'Communicatie kan een hoop leed bij ontslagen en reorganisaties voorkomen. Wees er snel bij, wees direct en duidelijk'.

Sowieso zien we een flexibilisering in arbeidsrelaties, geeft Tinka van Vuuren, consultant Sociale Zekerheid en Personeelsbeleid Loyalis aan, En dat brengt per definitie onzekerheid met zich mee. Dat kun je als werkgever niet altijd voorkomen. Toch geldt ook hier dat met communicatie een hoop extra leed voorkomen kan worden. Door er bijvoorbeeld alert op te zijn dat je onzekerheid wegneemt zodra het kan, en niet te lang wachten bijvoorbeeld met het inlichten van een afdeling waar zeker geen ontslagen zullen vallen. En ook wanneer dat juist wel het geval is: wees er snel bij, wees direct en duidelijk. Tegelijkertijd: breng het positief. Dat wil zeggen: wijs mensen ook op de kansen die het met zich meebrengt. De meeste werknemers kunnen na hun ontslag nog zeker 10, 20 jaar verder op de arbeidsmarkt. Een einde is dus net zo goed een nieuw begin.

10 TIPS VOOR DIVERSITEIT, INCLUSIE EN GEZOND MANAGEMENT

1. Besef dat diversiteit geen idealisme is, maar noodzaak. Ga pro-actief op zoek naar de kansen
2. Integratie als acculturatiestrategie levert de beste resultaten op de werkvloer
3. Houd als management diversiteit voortdurend op de agenda. Incidentele acties werken niet
4. Stimuleer een open klimaat, leren van elkaar en culturele verschillen als meerwaarde
5. Ga - samen met de werknemer - op zoek naar flexibele oplossingen in plaats van 'problemen' bij de werknemer te laten met het risico dat ze in de ziektewet belanden. Een flexibele opstelling van de werkgever motiveert de werknemer en leidt tot loyaliteit en bevologenheid
6. Ontwikkel genderawareness in de organisatie en voorkom daarmee wederzijdse blinde vlekken
7. Ontwikkel levensfasebewustzijn bij managers
8. 'Verkoop' gezondheidsbeleid aan medewerkers als 'interne klanten'
9. Lever maatwerk, investeer, prikkel en faciliteer (en vermijd betutteling en verplichting)
10. Communiceer in positieve termen en voorkom stigmatisering

VERSLAGEN



THEMA: DIVERSITEIT & INCLUSIVITEIT

MAKEN VERSCHILLEN HET VERSCHIL?

SPREKER: PROF. DR. WILMAR SCHAUFELI, HOGLERAAR ARBEIDS- EN ORGANISATIEPSYCHOLOGIE, UNIVERSITEIT UTRECHT

Diversiteit is geen idealisme, maar pure noodzaak, zo bleek ook uit de lezing van professor Schaufeli. We hebben iedereen dringend nodig op de arbeidsmarkt. Maar werken diverse teams nu werkelijk beter dan homogene? Welk perspectief werpt de psychologie hierop?



DE MENS IS EEN GROEPSDIER

Een veelgehoord argument voor diverse teams is, dat ze beter zouden presteren omdat verschillen tussen mensen de hoeveelheid informatie, kennis en vaardigheden in een groep vergroten. Die theorie klopt wel, maar daar staat tegenover dat mensen groepsdieren zijn, hun sociale identiteit ontlenen aan de groep waarvan ze deel uitmaken, en zich aangetrokken voelen tot gelijken. Met andere woorden, aldus Schaufeli: 'Witte politiechefs kiezen witte politiechefs'.

Volgens die theorie leidt diversiteit juist tot minder communicatie, samenwerking en groepscohesie, en tot meer conflicten en dus tot minder welbevinden en dus slechtere prestaties.

Wat is nu wijsheid?

HOMOGENE TEAMS PRESTEREN BETER

Uit zowel Amerikaans als recent Nederlands onderzoek bij de Gemeente Utrecht, de politie regio Utrecht, TPG Post en Delta Lloyd, blijkt keihard dat homogene teams beter presteren. In homogene teams zijn minder emotionele conflicten, minder ongewenste omgangsvormen en minder burnout, er is meer bevoegenheid, betrokkenheid en cohesie, er wordt meer ondersteuning ervaren van teamleden en -leider. Op het oog zorgwekkende resultaten, als we weten dat de diversiteit op de arbeidsmarkt toeneemt en ook toe moet nemen - de stijging van allochtonenparticipatie vangt de daling van autochtonenparticipatie niet eens op.

DE OPLOSSING: ACCULTURATIE

Een sleutel tot de oplossing ligt in de relatie tussen welbevinden op de werkvloer en acculturatie. Onder acculturatie verstaan we: de verandering in culturele patronen als gevolg van langdurig contact tussen mensen van verschillende culturele groepen. Daarin onderscheiden we vier verschillende strategieën: assimilatie (totale aanpassing aan de 'nieuwe' cultuur zonder behoud van de eigen cultuur), integratie (zowel aanpassing aan de nieuwe cultuur als behoud van de eigen cultuur), segregatie (totaal behoud van de eigen cultuur en geen aanpassing aan de nieuwe cultuur) en marginalisatie (geen aanpassing aan de nieuwe cultuur maar ook geen behoud van de eigen cultuur). Het onderzoek laat zien dat allochtone werknemers hoger scoren op betrokkenheid en competentie en lager op uitputting en cynisme wanneer zij kiezen voor integratie als acculturatiestrategie. Zij ontvangen veel sociale steun en ervaren weinig discriminatie. Gemarginaliseerde allochtone werknemers scoren hoog op cynisme en zeer laag op betrokkenheid en competentie. Nauwelijks verrassend ontvangen zij weinig sociale steun en ervaren ze vaak discriminatie.

OPENHEID OVER VERSCHILLEN

Schaufeli: 'Hoera voor de integratie, zou je kunnen zeggen.'

Wel is het belangrijk dat je als bedrijf dan een intercultureel klimaat bevordert.

Hoe kun je dat doen? Positieve discriminatie werkt in elk geval averechts, want dat druist in tegen het rechtvaardigheidsgevoel van teamgenoten en labelt de positief gediscrimineerde. Pluralistische organisaties die vinden dat hun werknemersbestand een afspiegeling van hun klantenkring moet zijn, lopen het risico van segregatie en marginalisatie - de top van zulke bedrijven is namelijk nooit een afspiegeling van de klantenkring, dus zijn alleen de caissières, magazijnbedienden en vakkenvullers allochtoon. Veruit te prefereren is een multiculturele organisatie waar open over cultuurverschillen gesproken wordt, leren van elkaar bevordert wordt en culturele diversiteit wordt gezien als meerwaarde. Diversiteit op de werkvloer wordt dus steeds belangrijker, en, zegt Schaufeli, niets doen is geen optie. Belangrijk is, dat het vooral iets vraagt van het topmanagement. Zij moeten er niet alleen over praten, maar vooral in hun daden laten zien dat zij het onderwerp belangrijk vinden, en blijvende aandacht geven. Schaufeli: 'Geïsoleerde activiteiten zijn niet erg zinvol.'

www.schaufeli.com



THEMA: DIVERSITEIT & INCLUSIVITEIT

EXPERTMEETING OVER DIVERSITEIT & INCLUSIVITEIT

SPREKERS:

SONIA SJOLLEMA, DIRECTEUR NSVP

TAMARA RAAIJMAKERS, BAARTRAAIJMAKERS

DRS. SANIYE CELIK, DIVERSITEITSMANAGER MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN

DR. ANNEKE VAN DOORNE, EMERITUS HOOGLEERAAR EN DIRECTEUR VAN ADVIESBUREAU VAN DOORNE HUISKENS EN PARTNERS

DR. MARTHA MEERMAN, LECTOR GEDIFFERENTIEERD HUMAN RESOURCE MANAGEMENT HOGESCHOOL VAN AMSTERDAM

JEAN NIJSTEN, HR DIRECTEUR ERNST & YOUNG

PROF. DR. SABINE OTTEN, ADJUNCT HOOGLEERAAR INTERGROEPSRELATIES EN SOCIALE INTEGRATIE RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN

DR. MIREA RAAIJMAKERS, DIVERSITEITSMANAGER BELASTINGDIENST

DR. HANS SIEBERS, UNIVERSITAIR HOOFDDOCENT FACULTEIT SOCIALE WETENSCHAPPEN, DEPARTEMENT ORGANISATIEWETENSCHAPPEN UNIVERSITEIT VAN TILBURG

De werkvloer is in toenemende mate cultureel divers geworden. Globalisering, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en vragen van consumenten maken van diversiteit tevens een economische noodzaak. Maar een divers personeelsbestand leidt niet per se tot positieve resultaten. Wat vraagt het allemaal van een organisatie? Een groep experts liet er zijn licht over schijnen.

MEER DAN INTENTIE

Organisaties investeren in diversiteit om te bereiken dat ze nieuwe markten optimaal kunnen bereiken met goed afgestemde producten en diensten, om ervoor te zorgen dat medewerkers de vragen en behoeften van diverse klant(groep)en begrijpen, om ervoor te zorgen dat alle medewerkers zich gewaardeerd weten en maximaal kunnen bijdragen aan de bedrijfsresultaten (inclusiveness) en om divers personeel te kunnen werven op een competitieve markt.

Maar enkel de intentie is niet genoeg; het vraagt binnen een organisatie om expliciete aandacht voor een inclusieve cultuur en de relationele aspecten van diversiteit binnen teams. Leidinggevendenden spelen daarin een belangrijke rol.

'DOMME' ORGANISATIES OVERLEVEN NIET

Bij moderne waarden en de geest van de tijd, stelde emeritus hoogleraar Anneke van Doorne, hoort diversiteit onderdeel te zijn van de strategische visie van een organisatie. Organisaties die dit laten liggen, zijn 'domme' organisaties. De vrijblijvendheid moet er van af: stel doelen op het terrein van diversiteit, wijs personen aan per afdeling die de situatie kennen en die verantwoordelijkheid voor het beleid moeten afleggen. Leidinggevendenden moeten goed psychologisch inzicht hebben en sensibel zijn, was haar aanbeveling. Als ze zelf deze vaardigheden niet hebben, dan moeten ze daar iemand voor aanwijzen. Jean Nijsten van Ernst & Young onderstreepte dit: 'De arbeidsmarkt krimpt, we hebben vrouwen en niet-westerse medewerkers hard nodig én het is simpel: klanten vragen het van ons. Leidinggevendenden kunnen hieraan niet ontsnappen.' En juist bij een aantal maatschappelijke beroepen zijn interculturele competenties onmisbaar, zoals bij politie agenten.

THE DEVIL IS IN THE EXECUTION

Het vormgeven van diversiteitsbeleid is niet zo eenvoudig gedaan als gezegd. Je zou natuurlijk percentage-doelen kunnen stellen voor diversiteit, maar je mag als bedrijf niet registreren op ethniciteit. Daarnaast spelen emotionele aspecten een rol. Saniye Celik, diversiteitsmanager bij Binnenlandse Zaken zei daarover: 'Er is een keerzijde aan positieve discriminatie. Mensen die niet tot de doelgroep behoren, voelen zich gepasseerd.'

Op de werkvloer leiden gemengde teams niet altijd vanzelfsprekend tot goede resultaten: de voorkeur voor dezelfde soort is de mens genetisch ingebakken. Dit leidt vaak tot veel onbegrip voor elkaar. Zoals bij de douane, waar 1000 nieuwe medewerkers 'generatie Y' (geboren tussen 1980 en eind jaren '90) zijn aangenomen. De managers - vooral mannen van middelbare leeftijd - vinden het lastig om te gaan met een nieuwe manier van communiceren met deze groep, gaf Mirela Raaijmakers van de Belastingdienst aan. Dit kan leiden tot 'regretted losses' zoals Van Doorne het noemde: medewerkers die door uitsluitingsmechanismen teleurgesteld het bedrijf verlaten.



WAT WERKT WEL EN WAT NIET?

Sabine Otten was hier stellig in: 'Diversiteitsbeleid gericht op kleurenblindheid werkt niet'. De stelling onderbouwde ze met een eenvoudig onderzocht model, met als centrale uitkomst '1 werkt minder goed dan 3' (zie kader).

Drie soorten managementklimaat:

1. kleurenblindheid: iedereen is zogenaamd gelijk, er wordt niet gesproken over verschillen
2. matching van werknemers met cliënteel op basis van bijvoorbeeld culturele achtergrond, sekse, leeftijd: totaal behoud van de eigen cultuur en geen integratie met of aanpassing aan de nieuwe cultuur
3. integratie en leren: zowel aanpassing aan de nieuwe cultuur als behoud van de eigen cultuur, wederzijds van elkaar leren

Met als resultaten voor:

het werkklimaat: 1 < 3
teamprocessen: 1 < 3
team uitkomsten: 1 < 3

Uit onderzoek blijkt dat een integratieve cultuur het meest oplevert voor bedrijf, team én werknemer. Een kleurenblinde organisatie biedt weinig openheid aan de werknemer. Een organisatie waar je jezelf kunt zijn, het meest. Uit onderzoek van Celik blijkt ook dat mensen die neigen te balanceren tussen twee culturen, minder tevreden zijn.

Het managementprogramma van Ernst & Young bevat om deze reden instrumenten voor bewustwording en het omgaan met diversiteitsvraagstukken. Vanuit de achterliggende gedachte dat diversiteit tussen twee mensen begint.

VOORKOM SYSTEEMDISCRIMINATIE

Wat verder bij kan dragen aan een integratieve cultuur, is volgens Hans Siebers het voorkomen van systeemdiscriminatie: factoren die onbedoeld en onbewust verschil maken tussen medewerkers in een organisatie. Een voorbeeld hiervan zijn competentieprofielen. Maak deze zo functioneel mogelijk met alleen aspecten die relevant zijn voor de aard van het werk. Dit vermindert de subjectieve factor van degene die de selectie, werving en beoordeling verzorgt. In veel gevallen heeft leeftijd, sekse of etniciteit niets van doen met de vereiste competenties voor invulling van de functie.

KIND VAN DE ECONOMISCHE REKENING

Martha Meerman benadrukte dat het gaat over gelijke mogelijkheden voor mensen, in plaats van gelijke kansen. Bij kansen ligt de verantwoordelijkheid bij degenen die de kansen biedt. Bij mogelijkheden is de werknemer zelf ook verantwoordelijk. Zo nemen vrouwen te weinig ruimte om te experimenteren en zijn de netwerken van allochtone mensen vaak eenzijdig op de eigen groep gericht. Ze wees tenslotte op het gevaar van de economische situatie: niet dominante groepen zoals allochtonen en jeugdigen kunnen wel eens het kind van de crisisrekening worden.

www.nsvp.nl



THEMA: GEZONDHEIDSBELEID EN DIVERSITEITBELEID IN DE PRAKTIJK HEALTH AND DIVERSITY IN PRACTICE

SPREKERS:

DR. RICHARD WYNNE, DIRECTOR WORK RESEARCH CENTRE EN AUDITOR IHMQ
ALEX BUNJES, HUMAN DEVELOPMENT INTERNATIONAL AND CHAIR OF THE BOARD OF NSVP
PAUL BAART, DIRECTOR IHMQ

In een interessante discussie over gezondheidsbeleid en diversiteitbeleid, kwamen de verschillende visies en ervaringen op dit terrein duidelijk naar voren. Het hoofdthema van deze discussie was het verschil in de manier waarop Nederland omgaat met diversiteit en de manier waarop andere landen dit doen.



GROEI VAN DIVERSITEIT

Er vindt een verschuiving plaats op gebied van diversiteit. In de presentatie van dr. Wilmar Schaufeli werd al duidelijk dat er minder autochtonen op de arbeidsmarkt komen, maar dat de toename in Westerse en niet Westerse allochtonen op de arbeidsmarkt niet evenredig snel plaatsvindt. Maar ook intercultureel vindt er een verschuiving plaats. Er komen meer en meer jong afgestudeerden in het werkveld, maar er is nog steeds sprake van een vergrijzing. De diversiteit in leeftijd neemt dus toe. Ook de diversiteit in lichamelijk beperkte en niet beperkte mensen neemt toe. In de huidige bedrijfs wereld voeren mannen over het algemeen nog steeds de boventoon.

Maar er komen wel steeds meer vrouwen op de arbeidsmarkt. Ook hierin ontstaat dus een grotere diversiteit. Door deze verschuiving lopen bedrijven ook tegen meer problemen in gezondheid en diversiteitbeleid aan.

DIVERSITEIT OVER DE HELE WERELD

Bedrijven benaderen de veranderingen op verschillende manieren. Men kan het zien als een bedreiging, maar ook als een mogelijkheid om te groeien. De categorie proactieve bedrijven is het type bedrijf dat actief op zoek gaat naar marktkansen op dit gebied. Alex Bunjes, onder meer actief als HR-expert voor Maleisische bedrijven, vertelde dat in Maleisië een enorm grote diversiteit binnen bedrijven bestaat. Uit ervaring weet Bunjes dat er veel verschil is in diversiteitbeleid en gezondheidsbeleid tussen Oosterse, Europese of Amerikaanse bedrijven. Belangrijk is hierbij te kijken naar de wijze van benadering van management en medewerker. In Oosterse bedrijven staat men niet open voor individueel of persoonlijk advies, daar wil men advies op groepsniveau. Dit is een geheel andere insteek voor adviseurs op dit gebied. In de Westerse wereld wordt gewerkt aan het maken van persoonlijke werkplannen voor medewerkers, zodat mogelijke verschuivingen in banen gerealiseerd kunnen worden. Hiermee worden mensen binnen een divers team op de juiste positie gezet.

DIVERSITEIT EN CULTUUR

Ook zijn er grote internationale verschillen op het gebied van omgangsvormen, leiding geven en communicatie. In een verdere discussie kwam ter sprake de manier waarop wij in Nederland omgaan met diversiteit binnen bedrijven. Paul Baart, directeur van IHMQ, stelde de vraag: 'Nederland is nog niet ervaren genoeg in diversiteit. Maar waarom is dat?'. Alex Bunjes antwoordde: 'Nederland is nog erg gefocust op assimilatie. We verwachten van mensen dat iedereen zijn of haar cultuur los laat en zich volledig aanpast aan onze maatschappij. Wij weten niets van andere culturen in ons eigen land.' Bunjes is van mening dat Nederland diversiteit in eigen land eerst moet leren accepteren.

DIVERSITEIT VANUIT IEDERS ERVARING

Richard Wynne van het Work Research Centre Dublin wees er tot slot op dat de ervaring van diversiteit door leidinggevenden binnen bedrijven en mensen op de werkvloer sterk verdeeld is. Dit is volgens Wynne tevens een belangrijk aandachtspunt in de Nederlandse benadering van diversiteitbeleid. Topmanagement ziet diversiteit als een zakelijk probleem, mensen op de werkvloer zien diversiteit als een cultureel probleem. Hier moeten we ons dus zeer van bewust zijn wanneer we werken aan het verbeteren van diversiteitbeleid.

www.wrc-research.ie, www.h-d-i.com, www.ihmq.org



THEMA: DIVERSITEIT & INCLUSIVITEIT

INTERACTIEVE SPELWORKSHOP OVER DIVERSITEIT & INCLUSIE

SPREKERS:

MURIEL THURING-TAYLOR, CONSULTANT/TRAINER, INCONTEXT

CAS GERRITSEN, ADVISEUR GEDRAG EN CULTUUR, INCONTEXT

Rondom diversiteit bestaan veel aannames, vooroordelen en persoonlijke beelden. Zolang we groepen benoemen (ouderen, allochtonen, hangjongeren e.d.) brengen we scheiding aan. Bij InContext spreken ze dan ook liever van inclusie dan van diversiteit. En werken ze aan de bewustwording van aannames en oordelen.



VAN GROEPEN NAAR EENHEID

Iedereen schaart zich bij een groep, om ergens bij te horen. Door deze cultuur bereiken we geen inclusie, geen cultuur waarin iedereen zich thuis voelt. Er zijn vier B's die ons van diversiteit naar inclusie kunnen brengen: Bewustwording, Beleidsvorming, Beïnvloeding en Bewaking. Uit dit model, in het bijzonder het onderdeel Beleidsvorming, rolt een plan van aanpak, een veranderingsprogramma dat de sfeer op de werkvloer dermate kan bevorderen, dat in plaats van afzonderlijke groepen er meer eenheid ontstaat.

VIER KRACHTEN, VIER STORMEN

De workshopleiders legden uit welke vier krachten invloed hebben op de helderheid en de kaders betreffende diversiteit. Allereerst de politieke en maatschappelijke druk. Teveel druk kan leiden tot window-dressing, het laten zien van een zo gunstig mogelijk beeld. Ten tweede kunnen er kansen of bedreigingen voor de organisatie zijn. Te veel van deze kracht, leidt tot (teveel) opportunisme. Ten derde speelt de ruimte die een organisatie kan en wil bieden mee. Maar teveel van deze kracht leidt tot conservatisme. Tot slot spelen de belangen van de relevante minderheidsgroepen een grote rol. Echter, teveel opkomen voor de belangen van een minderheidsgroep kan leiden tot betutteling. Vanuit het vier krachtenmodel kunnen organisaties keuzes maken om inclusie te stimuleren. Dit model is dan ook de basis achter het Pygmalion spel.



TIJD VOOR EEN SPELLETJE

Het door InContext bedachte Pygmalion is een spel dat de vier krachten op een uitdagende manier integreert. Het spel wil mensen bewustmaken van de diversiteit in hun werkomgeving en uitdagen om in gesprek te gaan over praktijkdilemma's. Doordat alle in het spel besproken dilemma's afgestemd zijn op de organisatie

die het spel speelt, komen dicht-bij-je-bed dilemma's aan de orde, die jou als werknemer beïnvloeden. Door het leggen van fiches op de antwoorden en deze naarmate het spel vordert in verschillende 'denkgebieden' te plaatsen, krijgen de deelnemers gaandeweg inzicht in hoe gedacht wordt binnen de organisatie. Het spel streeft ernaar om discussie over antwoorden op gang te brengen en medewerkers te laten zien dat zij elkaar nodig hebben.

De deelnemers aan de workshop varieerden van een hoogleraar tot een trainer, een ondernemer en een medewerker van een onderzoeksbureau. Iedereen in de - kleine - groep dacht en discussieerde enthousiast mee, en allen vonden het jammer dat de tijd te beperkt was om het spel uit te spelen.

www.incontext.nl



THEMA: CULTURELE DIVERSITEIT**ARBEIDSPROBLEMATIEK BIJ ALLOCHTONEN: BOOBYTRAP OF CHRISTMAS CRACKER?****SPREKERS:**

MURAT CAN, DIRECTEUR KOMPASZW
BAS SMALLENBROEK, DIRECTEUR CIR

Op de Nederlandse arbeidsmarkt is een substantieel deel van de werknemers allochtoon. Vooral mensen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond zijn ruim vertegenwoordigd. Maar veel bedrijven vinden het lastig op hen het zelfde personeelsbeleid toe te passen als op autochtone medewerkers. Passen zij niet bij 'onze' aanpak, of is het andersom?

LANDMIJN OF GOUDMIJN

"Wat betekent het als je als organisatie een allochtoon ziet als een landmijn voor je werving en selectie? Wat zijn de negatieve aspecten voor het aannemen van een allochtone werknemer?"

"Wat betekent het als je als organisatie een allochtoon ziet als een goudmijn voor je werving en selectie? Wat zijn de positieve aspecten voor het aannemen van een allochtone werknemer?"

Die twee visies stonden op twee grote vellen papier geschreven in deze workshop. Uit de discussie kwam naar voren, dat het veel gemakkelijker is om de negatieve aspecten concreet te maken. Veel organisaties denken vanuit hun eigen normen en waarden. Ze vinden het lastig om te werken met alle minderheden, niet alleen allochtonen. Maar gezien de situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen we de potentie van de groep allochtone medewerkers goed gebruiken. Het is dan ook belangrijk om ze als goudmijn te zien, geeft Smallenbroek aan. Tegenwoordig hebben grote organisaties ook advertenties om allochtone mensen aan te trekken.

IEDEREEN IS ANDERS

Wanneer een winkel twee allochtone caissières aanneemt, en daarmee meer allochtone klanten trekt, is dat voor de winkel een goudmijn. Een organisatie moet het durven om een allochtoon aan te nemen. 'Als organisatie hoef je daarvoor echt niet alles anders te doen - een klein beetje maar', aldus Can. 'Want iederéén binnen de organisatie is anders. Het is goed om ook op de overeenkomsten te focussen'.

Je moet als organisatie goudmijnen zichtbaar maken en landmijnen doorbreken. Zowel werkgever als werknemer moeten zich flexibel opstellen en bereid zijn compromissen te sluiten. Dat begint al bij praktische zaken en randvoorwaarden, zoals rekening houden met de Ramadan en bijvoorbeeld bij een personeelsuitje zorgen dat er ook gerechten zonder varkensvlees zijn. Richt je als werkgever op de werknemer als individu, want nogmaals: alle werknemers zijn anders.

**ACHTERGRONDINFORMATIE:**

Dinsbach, A.A. (2005). Socialization in the workplace:

A focus on migrant groups. Academisch proefschrift, Vrije Universiteit Amsterdam

www.kompaszw.nl

www.cir.nl

THEMA: LICHAAMELIJKE BEPERKINGEN EN MOGELIJKHEDEN

GELIJKWAARDIGHEID IN HET ARBEIDSLEVEN

SPREKER: ROOS PROMMENSCHENCKEL, VOORZITTER VAN DE ROOS PROMMENSCHENCKEL FOUNDATION EN VOORMALIG AMBASSADEUR ONBEPERKT NEDERLAND

Roos Prommenschenckel had het congres zullen openen, maar omdat ze vast zat in een file hielden we haar tegoed tot na de lezing van Wilmar Schaufeli. Zij past, zo zei Paul Baart, bij gezondheidsmanagement omdat dat zich bezig houdt met positieve dingen. En als er iemand positief in het leven staat, is het Roos Prommenschenckel.

GELIJKWAARDIGHEID

De 24-jarige heeft sinds 4,5 jaar een neurologische aandoening waarbij de spieren in haar nek haar hoofd naar achteren trekken, waardoor zij uiteindelijk zou stikken als ze niet het grootste deel van de dag liggend doorbrengt. Niettemin won ze in 2006 de mis(s)verkiezing, werd ambassadeur van Onbeperkt Nederland en richtte ze de Roos Prommenschenckel Foundation op om de positie van mensen met een lichamelijke beperking in Nederland te verbeteren, en te streven naar gelijkwaardigheid van beperkte en niet beperkte mensen, ook op de werkvloer.



COMMUNICATIEF EN CREATIEF

Roos benadrukte in haar verhaal dat het belangrijk is om met z'n allen niet te kijken naar de verwachte rompslomp die een handicap met zich meeneemt, maar naar de meerwaarde van een beperking. Dus wat deze mensen extra te bieden hebben.

Zo wees zij erop dat mensen met een beperking vaak communicatief sterker zijn omdat zij vroeger bijvoorbeeld niet buiten konden spelen met andere kinderen, maar binnen zaten bij volwassenen. Vaak zijn deze mensen ook creatiever, doordat ze altijd tegen onverwachte problemen aanlopen. Bovendien zijn ze vaak veel gemotiveerder omdat ze de banen niet voor het oprapen hebben en niet hoeven te werken, maar het zelf graag willen. En ze harder hun best moeten doen om anderen van hun kunnen te overtuigen.

NIET VERPLICHTEN MAAR OVERTUIGEN

Roos wil dan ook niet dat werkgevers verplicht worden om mensen met een beperking in dienst te nemen, maar dat ze overtuigd worden. En daar zet zij zich – met veel overtuiging – voor in.

'Iedereen krijgt pech en geluk in zijn leven', zei Prommenschenckel. 'Het ligt aan jezelf wat je daar mee doet.' Over zichzelf vertelt ze dat ze door haar beperking op jonge leeftijd al heeft mogen leren om van het leven te genieten en in het moment te leven. Vaak streven mensen veel te hard naar iets wat nog zo ver in de toekomst ligt, en vergeten ze te genieten van waar we nu staan. 'Ik denk dat ik gelukkiger ben dan veel mensen zonder beperking, omdat ik deze les al geleerd heb', besloot ze.

www.roosprommenschenckelfoundation.nl

www.pimpedbyroos.nl

THEMA: MAN-VROUW VERSCHILLEN

BROODJE AAP VERHALEN OVER MAN -VROUW ONTMASKERD

SPREKER: IGOR MOLL, ARBEID & ORGANISATIEPSYCHOLOOG PHYLEON ASCENDER

Wist u dat vrouwen net zo mannelijk leiding geven in een mannelijke omgeving? En dat vrouwen net zo goed niet kunnen multitasken als mannen? Igor Moll, psycholoog en bedrijfskundige bij Phyleon Ascender, ontmaskerde een aantal broodje aap-verhalen met behulp van recente wetenschappelijke inzichten.

EVOLUTIONAIRE ONZIN

Tot op de dag van vandaag zijn uit de oertijd stammende verschillen tussen mannen en vrouwen merkbaar, zo wordt in de populaire evolutiepsychologie betoogd. Vrouwen zijn zorgzaam en niet erg op competitie gericht. Ze kunnen niet kaartlezen en kiezen vaker voor zorgtaken, omdat ze in het stenen tijdperk thuis met de koters zaten te wachten tot vader met een stuk mammoet thuiskwam. Vrouwen zijn socialer, omdat hun verzamelwerk in groepen uitnodigde tot meer gesprekken met elkaar. Al keuvelend gingen zij voort en verzamelden onderweg wat besjes. Ook zouden vrouwen beter zijn in het doen van meer taken tegelijk. Echter deze verhalen kloppen niet, het is onzin, de wereld in geholpen door voornamelijk mannelijke archeologen die gepreoccupeerd waren met de mannelijke positie in de samenleving.

ECHE VERSCHILLEN

Aan de andere kant zijn mannen en vrouwen echt verschillend. De hersenen zijn verschillend gebouwd, en ze verwerken informatie uit de buitenwereld op verschillende manieren. Die verschillen zijn hard en aantoonbaar en berusten niet op culturele vooroordelen. Alleen, wat daarvan de gevolgen van zijn voor feitelijk gedrag is nog niet altijd duidelijk. Vaak ook zijn de verschillen zo miniem dat er in de praktijk weinig mee te doen valt.

En dan een paar van de mythen, volgens Moll. Vrouwen zouden kunnen multitasken, mannen niet. In werkelijkheid kunnen beiden het even slecht; ons brein is er gewoon niet goed in, we kunnen beter een ding tegelijk doen. Vrouwen zouden minder ruimtelijk inzicht hebben (en daarom niet kunnen inparkeren!). Ook niet waar. Wel is het waar dat ze zich anders (maar niet slechter) oriënteren: namelijk op basis van objecten en locaties, terwijl mannen dat op basis van windrichting en routes doen. En dat vrouwen betere leiders zouden zijn? Dat is zowel waar als niet waar. Ze scoren beter op alle dimensies van leiderschap, behalve visie. En dat is nou juist een onderscheidend element voor charismatisch leiderschap.



De gehele lezing is terug te lezen op: www.congresgezondheidsmanagement.nl > congres 2009
www.phyleon.nl

THEMA: VROUWEN EN LOOPBAAN

NIEUW ONDERZOEK BIEDT PERSPECTIEF IN HET LABYRINT VAN VROUWEN NAAR DE TOP!

SPREKERS:
ERICA VAN OOYEN, CENTER FOR SUSTAINABLE TALENT
MONIEK VOSSENAAR, PHYLEON ASCENDER

Er zijn veel ingesleten beelden over talent en leiderschap binnen organisaties. Het is belangrijk om die transparant te maken; vrouwen geven aan dat ze er hinder van ondervinden, terwijl mannen die beelden heel anders beleven. De BAR is een quick scan die de – onbewuste – barrières die vrouwen ondervinden in het realiseren van hun ambities inzichtelijk maakt.



VEEL VERSCHILLENDE PERSPECTIEVEN

Vrouwen ondervinden barrières zowel in hun professionele als in hun sociale omgeving. Veel vrouwen (maar ook bijvoorbeeld allochtonen) vinden het lastig om aan bepaalde eisen te voldoen omdat ze niet in het 'hokje' passen. Het is belangrijk dat een organisatie bespreekbaar maakt wat er bij mensen leeft. Een fragment uit een recente aflevering van Pauw & Witteman over vrouwen in de (politie-)top laat zien dat er veel perspectieven zijn om naar het probleem van weinig vrouwen in de top te kijken. Er spelen verschillende factoren - niet alleen de vrouw zelf, maar ook de organisatie en de omgeving. Het probleem moet vanuit een grotere invalshoek bekeken worden.

TARGETS STELLEN

In de discussie werd gesteld dat er weliswaar meer vrouwen aan de top komen, maar dat het stroef verloopt. Er is een cultuurverandering nodig, de stereotypen en verwachtingen van vrouwen en mannen moeten veranderen. Maar de bal ligt net zo goed ook bij vrouwen: zij moeten meer keuzes durven te maken. Ook kwam de vraag voorbij of het nodig is om targets te stellen om ervoor te zorgen dat er binnen een bepaalde tijd een bepaalde hoeveelheid vrouwen op topfuncties zitten. Nee, meenden sommigen; als die targets niet gehaald worden, zijn vrouwen gedesillusioneerd. Ja, vinden anderen, het is een middel om vrouwen te stimuleren.

www.centerforsustainabletalent.com
www.phyleon.nl



THEMA: MAN-VROUW VERSCHILLEN

VROUWEN ZIJN ANDERS, MANNEN OOK!

SPREKERS:

ROELOF HOVING, MANAGER BUSINESSONTWIKKELING MAETIS

SONJA SMITS, ARBEIDS- EN ORGANISATIEADVISEUR MAETIS

COBI WATTEZ, ARBEIDS- EN ORGANISATIEPSYCHOLOOG, INSTITUUT WERK EN STRESS.

MET MEDEWERKING VAN: ACTEURS ROLF HENDRIKSEN EN JAN CORSTJENS VAN ROL EN CO

Mannen en vrouwen zien er niet alleen verschillend uit, ze reageren ook verschillend, communiceren anders, gaan anders met stress om en hebben andere prioriteiten. De organisatie die daar goed op in kan spelen haalt winst uit diversiteit.



“OH, ÓUDE ALLOCHTONEN”

Na een inleiding van Sonja Smits en Roelof Hoving illustreerde het acteursduo van Rol en Co hoe in organisaties soms met het thema diversiteit wordt omgegaan. Met een vette knipoog zetten zij een situatie neer waarin vanwege de economische crisis het thema diversiteit op de achtergrond was geraakt. Wat is diversiteit nou eigenlijk, vragen de twee “managers” zich af? En waarom zouden wij er aandacht aan besteden, laat staan geld? Ook de invulling van het begrip zorgt voor problemen. Gaat erom dat je allochtonen aanneemt? Maar er is ook zoiets als “leeftijdsgeslachtbewust personeelsbeleid”. ‘Oh, dus óude allochtonen?’ vraagt de ene manager aan de ander. En vrouwen, die lok je met een Louis Vuitton tasje of een kek mobieltje. ‘Dat vinden ze leuk’.

VROUWEN EEN MUST

Cobi Watzte, arbeids- en organisatiepsycholoog van het Instituut Werk en Stress sprak de deelnemers toe via een video, want zij verbleef op Hawaii. Genderdiversiteit in de organisatie is haar onderwerp, met als speerpunt het verbeteren van de positie van vrouwen. Een urgent issue, aangezien de arbeidsmarkt over een tijdje onherroepelijk met krapte te maken krijgt vanwege de vergrijzing. Het aantrekken en behouden van vrouwen in de organisatie is dus een must, maar dan moet arbeidsparticipatie voor deze doelgroep wel aantrekkelijk gemaakt worden. ‘Vrouwen willen vaak geen toppositie, en gelijk hebben ze’, zei Watzte. ‘Alles draait daar namelijk om werk, en zorg bungelt er maar wat bij.’ Maar, zo zei Watzte, er is veel te winnen met vrouwen op topposities; een goede afspiegeling van de omgeving heeft namelijk een positieve weerslag op de effectiviteit van de organisatie.

GENDER AWARENESS

Belangrijk is om eens te kijken naar hoe mannen en vrouwen praten over werk en zorg. Het is nog altijd vaak de vrouw die minder gaat werken als er kinderen komen, en als er overleg is, ontstaan er snel misverstanden. Een vrouw praat namelijk vanuit zorg, een man vanuit werk. Voor de een betekent ‘op tijd thuis zijn’: als het kind uit de crèche gehaald moet worden, voor de ander betekent het: als het werk af is. Een ander communicatievoorbeeld: wanneer een vrouw aarzelt om in een management development programma te stappen, kan dat zijn omdat ze eerst wil afwegen wat de consequenties daarvan zijn, ook voor haar omgeving. Een man maakt die afweging niet, zegt gelijk “Ja” en lijkt daardoor ambitieuzer. Een bedrijf kan iets aan dit soort misverstanden doen met bijvoorbeeld een cursus gender awareness.

DE VIJF STAPPEN VAN MAETIS

Als een bedrijf ‘iets wil’ met diversiteit, moet het beleid hebben. Maetis ontwikkelde daarvoor een vijfstappenplan. De vraag die daar aan vooraf gaat is: speelt diversiteit als issue? Want als de organisatie de noodzaak niet ziet, kan zij ook niet veranderen. De vijf stappen zijn vervolgens: 1) bepaal waarom genderverschillen een issue zijn; 2) bepaal concrete doelen; 3) organiseer een succesvolle aanpak; 4) plan en voer samenhangende acties uit; en 5) meet en evalueer de resultaten. Waarbij het natuurlijk gaat om SMART geformuleerde doelstellingen die je kunt koppelen aan organisatiedoelen, waarbij commitment vanuit de top onontbeerlijk is maar waarbij niet top-down geopereerd moet worden. Managers zullen een voorbeeldfunctie moeten vervullen, maar daarvoor moeten zij eerst bewust gemaakt worden van hun eigen houding en aannames. De werving en selectie van nieuwe medewerkers moet gepaard gaan met aandacht voor het vasthouden van medewerkers. Organiseer opleidingen en trainingen gericht op acceptatie, begrip en goede omgang met verschillen binnen de organisatie en gericht op klanten. Bied aantrekkelijke en flexibele arbeidsvoorwaarden. Maak diversiteit ook onderdeel van functionerings- en beoordelingsgesprekken en neem de realisatie van doelstellingen op in planning- en control cycli en in rapportages van marketing/sales. Beloon individueel en groepssucces; dat is de beste stimulans voor verdere ontwikkeling van diversiteit binnen uw organisatie. Waar het vooral om gaat, besloot Hoving, is dat je het in de organisatie over man/vrouwverschillen hebt. Dat het bespreekbaar is. De vijf stappen zijn daarbij een goed uitgangspunt. www.maetis.nl, www.werkenstress.nl

THEMA: GEZONDHEID EN PENSIONERING

LANGER WERKEN IN GOEDE GEZONDHEID: EERLIJK VERDELEN VAN LASTEN EN LUSTEN

SPREKER: LEX BURDORF, UNIVERSITAIR HOOFDDOCENT MAATSCHAPPELIJKE GEZONDHEIDSZORG, ERASMUS MC ROTTERDAM

Langer werken is een mooi uitgangspunt voor een Haagse politicus maar niet voor een Rotterdamse stratenmaker. In het debat over vergrijzing horen we voornamelijk financiële argumenten. De politiek staat te weinig stil bij de diversiteit in vergrijzing. Lex Burdorf deed radicale voorstellen.



GEZONDHEIDSVerschillen

Gezondheid is vaak gespreksonderwerp in Nederland en terecht, meende Lex Burdorf, want ons land raakt qua gezondheid achterop in de EU. Ook is gezondheid volgens hem zeer ongelijk verdeeld in de samenleving. Ongezond gedrag is een belangrijke oorzaak van de gezondheidsverschillen. Met preventieve maatregelen zou het aantal gezonde levensjaren van een mens verhoogd kunnen worden. Maar dan nog: 'In een aantal beroepsgroepen is de pensioenleeftijd van 65 onmogelijk te halen', vindt Burdorf. 'Je moet durven uitspreken dat de hoger opgeleide tot zijn 67e moet werken en de bouwvakker tot zijn 62e. Het besluit rondom de AOW is veel te snel genomen. Maar daar moet je politicus voor zijn: eerst beslissen en achteraf de losse eindjes weer aan elkaar knopen.'

DIVERSITEIT IN PENSIONERING

Volgens Burdorf leidt onze huidige systeem tot grote ongelijkheid in jaren te leven na pensionering. In het huidige systeem worden hoger opgeleiden nagenoeg niet geconfronteerd met ongezondheid tijdens het werkzame leven, dus de hoger opgeleide is volgens hem niet de maat der dingen. Volgens hem vraagt eerlijke verdeling van gezondheid om diversiteit in pensionering; zelfs bij eerlijke verdeling op basis van levensverwachting zullen lager opgeleiden nog steeds worden geconfronteerd met ongezondheid tijdens het werkzame leven, hoger opgeleiden veel minder. Maar, stelde Burdorf, rechtvaardige verdeling van gezondheid en werk betekent een radicale aanpassing van het pensioensysteem naar opleiding en geslacht. Koppeling van AOW aan levensverwachting is een aantrekkelijk idee, maar dan wel met in acht nemen van bestaande diversiteit in levensverwachting.

Een rechtvaardige verdeling verlangt bovendien een aanmerkelijk hogere financiële bijdrage van hoger opgeleiden. Een alternatief is, dat de AOW-uitkering voor hoger opgeleiden pas op 72-jarige leeftijd begint.



<http://www.erasmusmc.nl/MAGE/research/253944/>

THEMA: LOOPBAAN & LEVENSFASE**DIVERSITEITBELEID IN DE PRAKTIJK. OVER TALENTMANAGEMENT EN HET BENUTTEN VAN DE KRACHT VAN VERSCHILLEN**

SPREKER: HENK BOT, PROGRAMMAMANAGER SOCIALE INNOVATIE ACHMEA

Diversiteitsbeleid gaat in de kern over het herkennen, erkennen en ontwikkelen van de talenten van elke medewerker. Maar ook over het benutten van de kracht van verschillen, individueel en in teamverband. Centraal daarin staan de vijf levens- en loopbaanfasen. Cruciaal is, dat in het gesprek tussen leidinggevende en medewerker ruimte is voor maatwerkafspraken rond werk, groei en vitaliteit. En natuurlijk de concrete maatregelen die daaruit voortvloeien. Henk Bot vertelde in deze sessie hoe Achmea daar mee omgaat.

MAATSCHAPPELIJK BETROKKEN

Achmea, de grootste verzekeraar van Nederland, wil een maatschappelijk betrokken, toonaangevende dienstverlener zijn, in financiële diensten, zekerheid en zorg. Hierbij staat een menselijke benadering van klanten centraal. Achmea is vooruitstrevend op het gebied van sociale innovatie om een zo gezond mogelijke organisatie te vormen. Gezondheidsbeleid van medewerkers is daarin een belangrijk onderdeel.

VERSCHIL LEIDT TOT GROEI

De kern van het werkgeverschap van Achmea ligt in het oog hebben voor onder meer unieke talenten van werknemers, voor nieuwe manieren van samenwerken en ontmoeten, voor arbeidsrelaties gebaseerd op respect en vertrouwen en voor het open houden van de dialoog tussen werkgever en werknemer. Het doel is om talentvolle en ambitieuze werknemers te blijven aantrekken, behouden en ontwikkelen, als voorwaarde voor verdere groei.

LEVENSFASEBEWUST

Achmea heeft een traject voor medewerkers ontwikkeld, 'Levensfasebewust diversiteitbeleid'. Iedere medewerker bevindt zich in zijn eigen levensfase. Wanneer mensen bij Achmea starten of opnieuw binnen komen, is het belangrijk te kijken waar de werknemer in zijn leven staat, met het oog op persoonlijke begeleiding en mogelijkheden op maat. De verschillende levensfasen gaan gepaard met een vraag of thema. In de startfase staat de vraag centraal: 'Waar wil ik heen?'. In de ambitiefase is de leidraad: 'Daar wil ik heen'. De combinatiefase gaat over 'Balans', en de deskundigheidsfase over 'Zingeving'. Tot slot gaat landingsfase over 'Geleidelijke afbouw'.

**TEAMDIVERSITEIT MANAGEN**

Het diversiteitbeleid van Achmea speelt in op het positieve effect van diversiteit binnen teams. De uitwerking van het diversiteitbeleid leidt tot het managen van de vijf levensfasen, waarbij maatwerk en een open dialoog voorop staan. De uitdaging is om teamdiversiteit zo te managen dat de krachten van verschillen benut wordt, en individuele verschillen effectief gemaakt worden. Met dit beleid heeft Achmea al verschillende resultaten geboekt. Zo zijn er op gebied van arbeidsbeperking tien werkervaringsplaatsen gecreëerd voor gehandicapten en zijn er op het gebied van multiculturele aanpak vijftien werkervaringsplaatsen voor vluchtelingen.

THUIS EN WERK: EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

Streven naar duurzame inzetbaarheid is een belangrijk onderwerp voor 2009. De manier van leven thuis en op het werk komen steeds dichterbij elkaar te liggen. Sprekend voorbeeld hierbij is de reclame spot van Achmea van een vaders sms'je aan zijn dochter: 'Slaap, kindje slaap... x papa'. Achmea wil op dit gebied meer verantwoordelijkheid geven aan de werknemer zelf. Tot slot zegt Henk Bot: 'In deze tijd is het van groot belang dat we de investering en verbetering van gezondheidsbeleid niet laten liggen. Niet wegens de kredietcrisis, tijd, geld, of hoge werkbelasting. Omdat het absoluut een belangrijk onderdeel van het bedrijfsleven en de maatschappij is, dat zich verder moeten kunnen blijven ontwikkelen.'

www.achmea.nl

THEMA: LEEFTIJDSEBEWUST MAATWERK

'DÉ MKB'ER BESTAAT NIET'. EEN FLEXIBELE AANPAK VOOR LEEFTIJDSEBEWUST BELEID VANUIT DE DIVERSITEITSGEDACHTE

SPREKER: YOLANDA KUIS, ARBEIDS- EN ORGANISATIEDESKUNDIGE DE LINGE GROEP

'Het' MKB bestaat eigenlijk niet; alles van 1 tot 250 medewerkers is MKB, en er is een enorme variëteit in de aard van de werkzaamheden, cultuur en organisatieontwikkeling. De Linge Groep ontwikkelde een methodiek voor het MKB voor leeftijdsbewust beleid op maat.

LAAGDREMPELIG INSTRUMENT

Met het oog op de verwachte krapte op de arbeidsmarkt is leeftijdsbewust beleid (LBB) geen luxe maar noodzaak. De overheid gaf dan ook de opdracht om voor deze zeer gevarieerde groep een methodiek te ontwikkelen die helpt om op maat een leeftijdsbewust beleid uit te voeren. Met als doel het stimuleren van de bewustwording van de noodzaak van leeftijdsbewust beleid en het stimuleren van de verantwoordelijkheid van de werknemer daarin. In het project is gezocht naar een manier om deze instrumenten laagdrempeliger te maken in gebruik.

METHODIEK NADER BEKEKEN

In deze sessie introduceerde Yolanda Kuis van De Linge Groep het nieuw ontwikkelde instrument. Eerst brengt de methodiek 'de bedrijfsspiegel' ofwel het profiel van het bedrijf in kaart – erg belangrijk gezien de grote diversiteit in MKB-organisaties.

Daarna wordt gekeken naar het levensfasebeleid binnen het bedrijf; op basis van een beschrijving van levensfase en opleidingsniveau wordt duidelijk wat op dit moment van belang is voor medewerkers.

Dan volgt het 'kroongesprek'; een gesprek tussen werkgever en werknemer om te achterhalen of er specifieke wensen zijn om zich binnen of buiten het bedrijf verder te ontwikkelen.

Als de werknemer aangeeft dat niet te willen, is het de bedoeling dat de werkgever doorvraagt; ieder mens heeft immers wel ergens een verborgen (ontplooings-)verlangen. Na dit 'kroongesprek' is er de 'ambitieverkenner' om verder te zoeken naar de mogelijkheden. Hiervoor zijn er diverse tips & tools (toegesplitst op opleidingsniveau) beschikbaar voor werkgevers om dit gesprek zo goed mogelijk te kunnen voeren.

De 'ambitieverkenner' onderzoekt de mogelijkheden op verandering in functie, belastbaarheid en kennis.

Deze drie onderdelen leiden tot een plan van aanpak voor de korte en/of lange termijn binnen het bedrijf. Wanneer een werknemer heeft aangegeven zich binnen dit bedrijf niet meer te kunnen ontploien, kan door middel van het 'kroongesprek' ook achterhaald worden wat de reden hier achter is.



SCHIETSCHIJF

Na deze uitleg mochten de aanwezigen in een 'schietplaatjesessie' hun feedback op het instrument geven. Gaat deze methodiek LBB-bewustheid brengen in het MKB? Met groene (goed idee), blauwe (ontwikkel verder) en rode (stop ermee) post-its konden deelnemers verschillende onderdelen beoordelen. Het eindresultaat was voornamelijk blauw; de deelnemers vonden de ideeën goed maar hadden ook nog veel vragen over het beleid en zagen doorontwikkelen als een must.

www.delingegroep.nl

THEMA: LEEFTIJDSELEID EN INZETBAARHEID

ANDERS DAN ANDERS: LEEFTIJDGERICHT BELEID IN DE SW

SPREKERS:

MAARTEN JAN STAM, GEZONDHEIDSWETENSCHAPPER, INHEALTH
RIK BIJL, SENIOR CONSULTANT, TNO MANAGEMENT CONSULTANTS
MARIAN STORMS, P&O ADVISEUR, SOCIALE WERKVOORZIENING DE RISSE

De Sociale Werkvoorzieningen (SW) hebben als primaire opdracht mensen te ontwikkelen zodat ze een zelfstandige plaats op de arbeidsmarkt kunnen verwerven. In opdracht van koepelorganisatie Cedris heeft TNO Management Consultants in 2008 de Handreiking Leefstijdsgericht beleid opgesteld, die moet leiden tot maatwerkoplossingen op bedrijfsniveau.

SOCIALE WERKVOORZIENING IN ONTWIKKELING

Er zijn nogal wat ontwikkelingen gaande in de sector Sociale Werkvoorziening (SW). Binnen de drieënnegentig SW-bedrijven zijn honderdduizend mensen werkzaam. Deze categorie is de laatste jaren steeds diverser geworden. Meer jongeren, met name met psychische- en gedragsproblemen, stromen in met als doel weer uit te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Zij komen te werken in een omgeving met oudere werknemers met andere achtergronden en beperkingen, die in het SW bedrijf blijven werken.

Terwijl eerder mensen bleven hangen in de SW omdat er geen verplichting tot detachering was, wil de vernieuwde Wet Sociale Werkvoorziening mensen stimuleren door te stromen door persoonlijke competentie ontwikkeling. Dit geldt met name de medewerkers die na '98 in de sector ingestroomd zijn.

Hierdoor ontstaat de vraag hoe er effectief leeftijdsgericht gewerkt kan worden in de sector SW.

PLAKKEN EN VERGRIJZING

De SW-sector kan onderverdeeld worden in drie lagen, aldus Rik Bijl. Ten eerste de staf - werknemers van buitenaf, meestal hoger geschoolden, die de organisatie leiden. Ten tweede de categorie in-, door- en uitstroom. Hieronder valt de instroom vanaf '98. Ten derde de instroom die niet uitstroomt. Deze categorie omvat mensen die een beschutte en beschermde omgeving nodig hebben en beter functioneren op een sociale werkplaats dan in de reguliere arbeidsmarkt.

Doordat de doelgroep verandert en de groep die voor '98 ingestroomd is geen detacheringplicht heeft, neigt die groep, net de staf van de SW bedrijven, te vergrijzen. Nu rijst de vraag: wat kunnen we hiermee?

Tweederde van de medewerkers in een SW-bedrijf is boven de veertig. Vaak zijn zij al lang werkzaam in de SW en gaan zij al snel met pensioen. In de staf van een bedrijf is weinig doorstroom.

MEDEWERKERS STIMULEREN TOT ONTWIKKELING

Met behulp van de Handreiking vanuit TNO consultants, is Marian Storms bezig geweest met dit vraagstuk. Er zijn verschillende manieren gebruikt om medewerkers en instromers in de SW-sector om te scholen en verder te ontwikkelen. Een strategie is het 'schalen naar buiten'. De medewerker of instromer wordt duidelijk gemaakt dat als hij meer geld wil gaan verdienen, hij moet veranderen van werkplek. Mensen worden getriggerd om zich individueel te gaan ontwikkelen. Ze krijgen vragen voorgelegd als: wat zou jij willen, wat moet er veranderen om dat doel te bereiken en hoe past dat binnen de organisatie. In individuele gesprekken met medewerkers worden inzichten duidelijk en kan een passend verloop voor iedereen gezocht worden. Dit gebeurt door gebruik te maken van Individuele Ontwikkel Plannen. 'De wereld verandert, het bedrijf verandert, jij verandert, waarom zou je baan niet veranderen?' is hierbij een belangrijk uitgangspunt.

In deze individuele benadering heeft een leeftijdsgericht personeelsbeleid vooral het karakter van individuele ontwikkeling van de instroom - uitstroom medewerkers, naast een beleidsspoor gericht op het flexibel en inzetbaar houden van de categorieën 'blijvers' in het SW bedrijf. In de praktijk van alledag een behoorlijke uitdaging!



www.risse.nl

www.tno-managementconsultants.nl

www.inhealth.nl

www.cedris.nl

THEMA: GEZONDHEIDSBELEID IN DE PRAKTIJK

ENERGY MANAGEMENT, THE HUMAN ECONOMY

SPREKER: TIM VERMEIRE, MANAGING PARTNER STILL MOVIN'

Inzet, motivatie en betrokkenheid beginnen bij fysieke intelligentie. Zijn uw medewerkers in staat hun energieniveau te beheren? De oplossing ligt, aldus Tim Vermeire van Still Movin', in de zogenaamde brain-body connection.



EFFICIËNTER WERKEN

In deze sessie liet Vermeire de deelnemers aan den lijve ondervinden wat dat inhoudt, de brain-body connection. Met zijn bedrijf wil hij de productiviteit, gezondheid en motivatie van mensen optimaliseren door inzicht te geven in verschillende factoren: ergonomie, stress, change, energie, communicatie en fysieke activiteit. Wie die factoren positief beïnvloedt en hier bewust mee omgaat, werkt efficiënter.

EENVOUDIGE INTERVENTIE

Vermeire liet de aanwezigen oefeningen doen waardoor ze zelf konden voelen hoe een interventie al kan zorgen voor meer lichamelijk welbevinden. Bijvoorbeeld een oefening met een bal achter de rug, waarbij iedereen kon voelen hoe vijf uur zitten tijdens verschillende sessies zo zijn weerslag heeft op de rug, maar ook hoe een eenvoudige oefening dat weer kan verhelpen.

Door het beheersen van je lichaam zul je door herhaling van de oefening 'beter' worden in de oefening en uiteindelijk efficiënter kunnen werken.

Via enkele cases werd duidelijk hoe een geïntegreerde en innovatieve aanpak resultaat levert op de werkvloer en op de business.

www.stillmovin.com



THEMA: LEEFSTIJL, GEZONDHEIDSBELEID EN SYSTEEMINNOVATIE

IEDER ZIJN EIGEN STIJL. DE INS EN OUTS VAN DIVERSITEIT BIJ LEEFSTIJLEN OP EEN RIJ

SPREKERS:

ANNETTE RIGHOLT, HR MANAGER KPN

INGRID BAKKER, ONDERZOEKER WAGENINGEN UNIVERSITEIT

Een van de uitdagingen waar KPN - en andere organisaties - voor staan, is het stimuleren van de inzetbaarheid en ontwikkeling van werknemers. Sinds 2007 doet KPN mee aan het KSI onderzoeksproject 'Systeeminnovaties voor gezondheidsmanagement'. Er is een verschuiving in de grens tussen privaat en publiek terrein, en dat levert soms dilemma's op

LEEFSTIJLCHECK

KPN huldigt, net als zoveel bedrijven, het standpunt dat medewerkers meer en meer zelf de verantwoordelijkheid voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt op zich moeten nemen. Om medewerkers daarin te stimuleren werd in 2008 een leefstijlcheck aangeboden als ondersteuning bij het streven naar een gezond leven van werknemers. KPN bood de mogelijkheid, de medewerker zelf bepaalde of hij daarvan gebruik maakte. Een korte evaluatie in de loop van 2008 wees uit dat er uiteenlopende ideeën bestaan over deelname aan een leefstijlcheck. Zo is er de groep die enthousiast is en meedoet met de check ("leuk zo'n cadeautje van de baas"). Ook is er een groep die het niet zo nodig vindt, omdat ze het antwoord toch al weten ("ik weet wel dat ik gezonder moet gaan leven"). Tot slot is er een groep die serieuze twijfels heeft bij het doel van de test en de rol van de werkgever ("moeten ze nou echt alles van me weten?").

OMGAAN MET DE VERSCHILLEN

De sessie-deelnemers discussieerden vervolgens met Righolt en Bakker over de manier waarop organisaties zoals KPN om kunnen gaan met deze verschillende ideeën en meningen van medewerkers. Zowel op organisatieniveau als op het niveau van de interventie werd een aantal aanbevelingen besproken. Zo kan het vertrouwen van de twijfelende groep wellicht wél gewonnen worden door onafhankelijke professionals op het gebied van gezondheid en preventie. Daarnaast is er een belangrijke taak weggelegd voor de manager bij het sturen op inzetbaarheid. Uiteraard bestaat er niet één manier die superieur is. Hoe meer initiatieven en ondersteuning voor gezond leven, hoe beter.



www.kpn.nl

www.phs.wur.nl

www.ksinetwork.nl

THEMA: GEZONDHEIDSMANAGEMENT

THE FUTURE OF THE WORKPLACE HEALTH PROMOTION: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

SPREKER: RICHARD WYNNE, DIRECTEUR WORK RESEARCH CENTRE DUBLIN

Gezondheid wordt een steeds belangrijker factor voor bedrijven. Waarom? De beroepsbevolking wordt ouder, psychische problemen nemen toe en de kosten daarvan lopen gigantisch op. Wynne schetste een niet zo rooskleurig beeld van gezondheid en de werkvloer.

PARTIJEN EN BELANGEN

Een lastig aspect aan bedrijfsgezondheidszorg, schetste Richard Wynne, is dat er verschillende partijen met verschillende belangen bij betrokken zijn. Werknemers, die graag hun gezondheid en welzijn verbeterd zien, zich zorgen maken over de relatie met hun werkgever en over de vertrouwelijkheid van gegevens als hun gezondheid in het geding komt, en uiteraard zorg over het behoud van hun baan. Werkgevers zijn primair gericht op terugdringen van verzuim, verbeteren van de productiviteit,

personeelsbehoud en uiteraard zaken als veiligheid, bewaken van het publieke imago en sociale verantwoordelijkheid. Bedrijfsgezondheidsdiensten willen bedrijfsongelukken en werkgerelateerde ziekten terugdringen en voorkomen, het gezondheidsbewustzijn vergroten, maar vaak is de vraag in wiens belang zij werken: dat van de werkgever of de werknemer. En dan is er nog de publieke gezondheidszorg, met gedeeltelijk dezelfde belangen, die maar al te graag invloed zou hebben op de werkplek. Arbodiensten en andere service providers daarentegen vinden niet dat zij bij de publieke gezondheidszorg horen.

GEDRAG EN OMGEVING

Een ander dilemma is: hoe integreer je de bevordering van gezondheid in je organisatiebeleid? Daarvoor zijn twee benaderingen: de gedragsgeoriënteerde - de individu aansporen tot gezond gedrag met bijvoorbeeld flyers, cursussen en waarschuwingen, en de omgevingsgeoriënteerde - een werkomgeving creëren die gezond gedrag stimuleert. Dus bijvoorbeeld: gezonde voeding in de bedrijfskantine, geen sigarettenautomaat op de werkvloer, en een gezonde inrichting. Aansluitend

bij het WHO principe: 'We must make the healthy choice the easy choice'. Belangrijk bij de aanpak, meent Wynne, is dat je mensen aanbiedt wat ze nodig hebben (dus geen standaardaanpak), dat experts ondersteunend maar niet leidend zijn, dat het op vrijwillige basis is en dat de belangen van alle vier de eerder genoemde groepen behartigd worden.

TRENDS

De gezondheidstrends die Wynne vervolgens schetst zijn niet onverdeeld rooskleurig. Een greep:

- 50% van alle verzuim is niet werkgerelateerd, 20% wel (cijfers 2003).
- Ziekte en handicap zijn bij mannen vaker reden van geen werk dan bij vrouwen.
- Ook (het ontbreken van) opleiding is veel vaker de reden dan ziekte of handicap.
- In leeftijdsgroep 45-54 komt ziekte als reden voor niet werken het vaakst voor. Bij 55-64 weer veel minder, maar dat komt doordat zij vaak gedwongen vervroegd uitreden.
- 25% van de beroepsbevolking krijgt een keer in het leven voor met psychische problemen te maken.
- In 1 jaar heeft 9% een depressie en 2,6% een psychotische aandoening.

PSYCHISCH

Overall zien we psychische problemen onder de beroepsbevolking toenemen. De geschatte kosten daarvan waren in 2007 in de EU 136,3 miljard euro. Ter vergelijking: de kosten van cardiovasculaire ziekten waren 36,1 miljard. Werkomstandigheden kunnen van invloed zijn op mentale problemen. Bijvoorbeeld: verplegend personeel in de nachtdienst heeft opvallend meer mentale problemen dan de gemiddelde bevolking van Ierland. Vooral depressie is een veel voorkomende reden voor verzuim.

In Engeland heeft bijna 10% van de beroepsbevolking een 'WAO' uitkering, 35% daarvan heeft psychische problemen. Maar niet alleen verzuim kost een bedrijf geld; ook 'presenteïsme' (er wel zijn maar niet optimaal functioneren) kan tussen 50 en 500% extra kosten meebrengen voor een bedrijf. Beiden, verzuim en 'presenteïsme' nemen toe, de psychische problemen nemen toe, en de beroepsbevolking wordt ouder. Al met al een zorgelijk beeld dat Wynne laat zien, en kant en klare oplossingen had hij niet. Wel benadrukte hij de noodzaak van gezamenlijk ontworpen dienstenpakketten om de gezondheid te bevorderen.

www.wrc-research.ie



THEMA: GEZONDHEIDSMANAGEMENT EN DIVERSITEIT

HOGE BOMEN I - RONDETAFLGESPREK

SPREKERS:

MIKKEL HOFSTEE, DIRECTEUR LIFEGUARD
JEAN NIJSTEN, HR DIRECTOR ERNST & YOUNG
WIM MUL, DIRECTEUR HR SCHIPHOL GROUP
ALEXANDER KORBEE, R&D CONSULTANT VITALITEIT ACHMEA

In de Hoge Bomen-sessie spraken kopstukken met elkaar over allerhande gezondheidsthema's waar werkgevers mee te maken krijgen. Zoals een ingrijpende reorganisatie die bij de Schiphol Group speelt bijvoorbeeld. Hoe manage je zo iets, wilde gespreksleider Mikkél Hofstee weten. Een recept is er natuurlijk niet, maar Wim Mul benadrukte dat het ook belangrijk is om aandacht te hebben voor de mensen die blijven, en bovendien de verschillende groepen in de organisatie niet afzonderlijk te behandelen. Er is een natuurlijke onderlinge verbondenheid en solidariteit, en het is, juist in zwaar weer, belangrijk om die te benadrukken en te ondersteunen.



TALENTONTWIKKELING

Waar er aan de ene kant in veel bedrijven mensen ontslagen worden, is er aan de andere kant, bracht Jean Nijsten van E&Y in, een structurele marktval. De demografische ontwikkeling is namelijk niet te keren. Ernst & Young is aan het kijken naar een eigen University om jong talent zelf op te leiden.

Bij Arbodiensten speelt weer een andere tendens die mogelijk invloed heeft op de gezondheid van werknemers, namelijk de cultuuromslag die nodig is nu zij niet langer verzuimmanagers zijn, maar zich juist meer en meer moeten richten op preventie bij de gezonde 95%. Dat vraagt om andere competenties, aldus Alexander Korbée. De Achmea Talent Academy helpt mensen met opleidingen, maar voor wie dat niet wil wordt gekeken naar een carrière buiten Achmea. Een bedrijfsarts in het publiek wees erop dat ook niet alle klanten nog meegaan in die marktontwikkeling; sommige bedrijven blijven nog zeer verzuimgericht, en het vraagt dus ook om een goede match tussen klant en professional. Bij Ernst & Young, vertelt Nijsten, is het Care for Health-programma voor medewerkers niet alleen een arbo-aangelegenheid. De eigen arbodienst, de University, LifeGuard en Achmea zijn partijen. Medewerkers vullen onder meer een psychosociale vragenlijst in en doen een fitness check.

HOE VER GAAN?

Aan de ene kant is het goed en belangrijk dat een werkgever zo betrokken is bij de gezondheid van werknemers, aan de andere kant, vraagt iemand zich af: hoe ver mag je gaan met het identificeren van risico's. En in hoeverre mag je sanctionerend optreden? In de Verenigde Staten is obesitas bijvoorbeeld een duidelijk zichtbare volksziekte, en het verband met diabetes

staat inmiddels onomstotelijk vast. Als werkgever mag je daar iets van vinden, meent iemand. Het is zelfs je maatschappelijke verantwoordelijkheid, vindt een ander. 'Het is lastig, waar trek je de grens', vroeg Wim Mul zich af. 'Het is toch privé-domein, mensen zijn eigenaar van hun eigen lichaam.'

VITALITEIT

Oud-hoogleraar medische psychologie Jacques Winnubst benadrukte het rol van de risicovolle context. 'Laten we niet alleen de nadruk leggen op individueel gedrag', zegt hij. 'De cultuur van "Koop, eet, consumeer" levert een enorme spanning op.' Om gezond gedrag te stimuleren is het beter om niet steeds betuttelend over 'gezondheid' te spreken, brachten diverse aanwezigen in. Beter is het om over prestaties en talentontwikkeling te spreken, en om mensen verantwoordelijk te maken voor het managen van hun eigen energie. 'Mensen willen niet bij een gestigmatiseerde groep horen', zei de inmiddels aangeschoven Wilmar Schaufeli. 'Je hoort liever bij de winnaars. Dus voor een cursus over burnout lopen mensen niet warm, wel voor een cursus over vitaliteit.'



THEMA: GEZONDHEIDSMANAGEMENT EN DIVERSITEIT

HOGЕ BOMEN II – RONDEТАFELGESPREK

SPREKERS:

MIKKEL HOFSTEE, DIRECTEUR LIFEGUARD
ERICA VAN OOYEN, DIRECTEUR CENTER FOR SUSTAINABLE TALENT
MARC DIJKSTRA, CFO ARBONED/DIRECTEUR KEURCOMPANY
PETER SPEK, HR CENTRAAL LOGICA

In deze tweede Hoge Bomen-sessie ging het vooral over de arbeidsparticipatie van vrouwen en alloctonen. Erica van Ooyen werd gevraagd te reageren op de benoeming van oud-Nedstaal-directeur Caroline Princen in het bestuur van ABN Amro. Van Ooyen wees op het glass cliff phenomenon: vrouwen die aangesteld worden bij bedrijven die het moeilijk hebben, op functies waar ze niet voor opgeleid zijn. 'Ze is daar te kwetsbaar', meende Van Ooyen. 'En er zijn anderen die wel uit de financiële wereld komen. Een gemiste kans.' De toon was gezet. Waar Peter Spek van Logica – mannenwereld bij uitstek – aangaf geen voorstander van positieve discriminatie te zijn omdat het bedrijfsbelang toch voor gaat, pareerde Erica van Ooyen met 'Diversity is about being allowed to be yourself.' Marc Dijkstra voegde daaraan toe dat gemengde teams bijna altijd beter presteren.



KAPITAALVERNIEГING

'Forget about China, India or the Internet: women are today's most powerful engine of global growth', zo opent de website van het Center for Sustainable Talent. Het potentieel van vrouwen moet ook ingezet worden op de arbeidsmarkt, we hebben ze gewoon keihard nodig. Al die hoogopgeleide vrouwen in wier studie geïnvesteed is – je reinste kapitaalvernietiging dat we ze niet terugzien in de top van bedrijven. Van Ooyen kondigde dan ook de Portal aan die vanaf 2 april live is, waar 10 grote bedrijven samenwerken (met geld en informatie) om voor vrouwen alles wat ze nodig hebben voor hun carrière makkelijker vindbaar en inzichtelijker te maken.

Maar het gaat Van Ooyen niet alleen om vrouwen, als we het over diversiteit hebben. 'Vanaf 2010 krijgen we hier een war for talent. Bedrijven moeten potentiële werknemers leren zien als een skill set, een pakket aan kennis en vaardigheden.'



FLEXIBILITEIT

Peter Spek vertelde zelf een burnout te hebben gehad, en sindsdien beter dan ooit te beseffen hoe belangrijk het is dat werkgevers ruimte bieden wanneer bij een medewerker, soms tijdelijk, behoefte is aan bijzondere oplossingen. 'Een medewerker die een gehandicapt kind krijgt hoeft niet gelijk naar een bedrijfsarts om zich ziek te melden, als er de flexibiliteit is om samen naar oplossingen te zoeken.' Spek hield tevens een pleidooi voor de 45-plusser. 'Wij nemen zoveel ambitieuze jonge mensen aan, die er keihard tegenaan gaan. Dan rond hun 35e kunnen ze niet meer; ze zijn zichzelf helemaal vergeten. Wanneer mensen na hun 40e daar doorheen zijn en zichzelf hebben hervonden, kun je ze op zoveel plekken zulke mooie dingen laten doen!'



INSPIRATIEGEDREVEN

En zo ging het gesprek langzaam richting zingeving. Ook daar zouden bedrijven ruimte voor moeten geven. 'Vrijwel iedereen begint enthousiast aan een baan. Dat zou je moeten zien vast te houden', zei Marc Dijkstra. Vervolgens is de vraag of managers dat kunnen, mensen bevlogen houden. Het vraagt dat zij anders opgeleid worden, zodat ze meer inzicht hebben in wat mensen drijft – van productiegedreven naar inspiratiegedreven.



THEMA: ARBEIDSPARTICIPATIE VAN MEDEWERKERS IN DE LEEFTIJDSCATEGORIE 50+

RELEASE VAN DE NIEUWSTE DATA BEDRIJFSGEZONDHEIDSINDEX

SPREKER: FOLEF BREDT, MANAGER LIFEGUARD

Er is een methode om de gezondheid van een bedrijf te beoordelen en uit te drukken in een cijfer, namelijk de bedrijfsgezondheidsindex (BGI). LifeGuard had voor de zesde maal de resultaten van de BGI.

INZICHT EN BENCHMARK

Met de bedrijfsgezondheidsindex krijgt een organisatie inzicht in de gezondheid en belastbaarheid van haar medewerkers. Bovendien is het te gebruiken als benchmark, of om de effecten van geïmplementeerde interventies te meten. Belangrijk is om te beseffen dat het cijfer natuurlijk niets zegt over de oorzaak van de geconstateerde situatie. Gezondheid wordt in de BGI opgevat als een toestand van geestelijk, lichamenlijk en sociaal welbevinden.

BGI 2008 EN OUDERE WERKNEMERS

De BGI 2008 werd gehouden onder 83 bedrijven, waarbij 10.447 mensen waren betrokken. Instrumenten daarbij waren de Sf-12 (8 categorieën over algemene gezondheid) en de workability-index. Inzoomend op oudere medewerkers, waren dit de meest opvallende uitslagen:

- 34% van de werknemers van 50+ heeft een verminderd werkvermogen;
- 72% denkt over twee jaar nog aan het werk te zijn.

Deze 34% groep:

- verzuimt vaker, en dat verzuim is ook vooral langdurig;
- toont twee keer zoveel medisch consumptie;
- is minder productief.

Overgewicht is ook een belangrijke factor in het werkvermogen; de helft van de mensen met overgewicht heeft een verminderd werkvermogen. Zelfstandigheid op het werk bevordert het werkvermogen sterk. Gezonde medewerkers in de leeftijdscategorie 50+ zijn net zo productief als jongere medewerkers.

DE CRISIS HET HOOFD BIJEN

Op basis van de bevindingen krijgt de BV Nederland de volgende aanbevelingen:

- medewerkers van 50+ de mogelijkheid bieden langer (gezond) te blijven werken;
- medewerkers regel- en ontplooiingsmogelijkheid bieden.

Maatwerk is hierin het sleutelwoord!

www.lifeguard.nl



THEMA: GEZONDHEIDSMANAGEMENT

DE ZORGBOER ALS IDEALE GEZONDHEIDSMANAGER

SPREKERS:

IJSBRAND SNOEIJ, OPRICHTER ZORGBOERDERIJ HET PARADIJS IN BARNEVELD

DR. JAN HASSINK, ONDERZOEKER LANDBOUW EN ZORG BINNEN HET TEAM MULTIFUNCTIONEEL LANDGEBRUIK VAN PRI

DR. LENNEKE VAANDRAGER, UNIVERSITAIR HOOFDDOCENT GEZONDHEID EN MAATSCHAPPIJ, MAATSCHAPPIJWETENSCHAPPEN WAGENINGEN UNIVERSITEIT EN RESEARCHCENTRUM

In 2005 startte Ijsbrand Snoeij met het verwezenlijken van zijn droom: leven op het platteland in een mooie boerderij, waar hij zorg kon bieden aan mensen. Zijn achtergrond: een eigen adviesbureau landbouwzorg.

DAGOPVANG VOOR OUD EN JONG

Met een goede ondersteuning van collega-agrariërs en een diversiteit aan agrarische interesses binnen het team (inmiddels bestaande uit 14 personen) kwam de ontwikkeling als agrarisch bedrijf steeds meer tot leven. De veestapel groeit en de producten van de boerderij vinden afzet bij de lokale ondernemers.

Boerderij Het Paradijs biedt zorg aan ouderen in de vorm van dagopvang. Op de boerderij kunnen zij diverse taken uitvoeren; van dieren verzorgen tot planten kweken. De aandacht richt zich niet op de beperkingen maar juist op wat ouderen nog wel kunnen. De cliënten geven aan zich weer nuttig te voelen; wat ze doen is echt, producten komen zelfs in de winkel. Ook jongeren zijn een doelgroep voor de boerderij. Deze jongeren hebben vaak een moeilijke thuissituatie. Op de zorgboerderij leren ze contacten leggen, samenwerken, en bouwen zij weer zelfvertrouwen op. Ze leren dat ze wat kunnen betekenen.

MIDDEN IN DE SAMENLEVING

De zorgboer kan als gezondheidsmanager een brede groep bedienen. De zorgboer staat van oorsprong bekend om de zorg voor mensen met bijvoorbeeld een verstandelijke beperking. Maar een boerderij staat middenin de samenleving; het is niet alleen een oplossing voor mensen met een indicatie voor zorg; de nadruk ligt juist op gezond worden en op het gezonde deel in mensen. Ook ligt er een kans voor het bedrijfsleven onder bijvoorbeeld een motto als: gezond zijn, gezond blijven. Maar hoe zit het met de interesse vanuit het bedrijfsleven? Is de boerderij een kans om de gezondheid op peil te houden? Is de zorgboer(in) een goede gezondheidsmanager?

ZINVOL EN CONCREET

Jan Hassink doet onderzoek naar de beleving van zorg door klanten bij de zorgboerderijen. Hij geeft aan dat veel van de kenmerken die cliënten noemen als essentieel voor de zorgboer, overeenkomen met wat een gezondheidsmanager moet kunnen, namelijk persoonlijke aandacht, betrokkenheid, authenticiteit, kennis van zaken en voldoende autoriteit

Het werk op de boerderij vinden cliënten zinvol, concreet en divers, en het biedt veel structuur. Ook het feit dat men in zijn eigen tempo kan werken vinden deelnemers positief. Specifiek voor jongeren is het een pluspunt dat de zorgboerderij ze uit hun netwerk haalt, waardoor ze niet zo snel zullen terugvallen in slechte gewoonten door invloed van de sociale omgeving.

En als er onderling spanningen ontstaan dan is er voldoende ruimte om afstand te nemen.

De zorgboer werkt niet actief aan de symptomen van een depressie, hij laat je zelf je werkzaamheden die je wil uitvoeren oppakken. Het werk op de boerderij is het doel, de zorg een middel. Daar kunnen veel gezondheidsmanagers nog wat van kunnen leren. Maar dit heeft ook een keerzij. Mensen hebben eerder de neiging om te blijven hangen, vooral mensen uit de psychiatrische doelgroep. Dan is de zorgboerderij geen middel meer om beter in de maatschappij te leren staan, maar wordt het een eindbestemming.

www.zorgboerderijparadijs.nl

www.zorgboeren.nl

www.pri.wur.nl

www.phs.wur.nl

THEMA: GEZONDHEIDSMANAGEMENT EN DIVERSITEIT

BAARTHOFSTEESHOW

SPREKERS:

MIKKEL HOFSTEE, DIRECTEUR LIFEGUARD
PAUL BAART, PARTNER BAARTRAIJMAKERS
ROOS PROMMENSCHENCKEL, VOORZITTER ROOS PROMMENSCHENCKEL FOUNDATION
PAUL VERBURGT, MINIMAL MANAGEMENT
RUBEN WENSELAAR, LID RVB MENZIS
LEO HARTVELD, LID FEDERATIEBESTUUR FNV

Geheel in Pauw & Witteman-stijl hadden Baart en Hofstee aan het eind van de middag een gemêleerd en markant gezelschap aan de tafel voor een pittige slotdiscussie over diverse onderwerpen.



STRAKS LANGER DOORWERKEN

In de krant stond die dag dat de AOW ongemoeid zou blijven, vooralsnog. Maar, stelde Ruben Wenselaar van Menzis, het is onvermijdelijk dat we straks langer door moeten werken. In de zorg zijn bijvoorbeeld steeds meer mensen nodig, en die zijn er helemaal niet. 'De vraag is straks niet meer of we die zorg nog kunnen betalen, maar of we die zorg nog kunnen leveren', zei Wenselaar. Maar langer door werken is voor sommige beroepsgroepen geen optie. 'Een stratenmaker haalt de 65 al nauwelijks', zei Mikkel Hofstee. Daarom worden er dan ook loopbaantrajecten ontwikkeld, onder meer in de bouw, vertelde Hartveld van het FNV. Zodat mensen door kunnen stromen van een uitvoerende naar een administratieve functie.

GEEN BAZEN EN REGELS

Paul Verburgt, die van zichzelf zegt 'graag tegendraads' te zijn, wees op het gevaar dat je voor zulke mensen dan functies gaat creëren. 'Terwijl ik er juist voor ben om zoveel mogelijk managementlagen te schrappen. Ik vind het namelijk een mensenrecht om zo min mogelijk bazen en regels te hebben. Ik ben tegen verregerende bureaucraties en daarmee ontmenselijking. De meeste interne regels zijn er alleen maar om de comfort zone van managers te beschermen.' Zo schafte hij als directeur van ArboNed de HR-afdeling af. 'Dat was een wolk van bureaucratie. De personeelsbeoordeling, dat waren louter rituelen, waardoor niemand zich werkelijk persoonlijk gewaardeerd voelde.' In plaats daarvan kwam er een "impresariaat van de nieuwsgierigheid", waarmee hij mensen wilde prikkelen om vernieuwend te blijven.

ZINGEVING

Voor wat betreft de kosten van de zorg wist Wenselaar te melden dat Nederland nu jaarlijks 60 miljoen uitgeeft, waarvan 23 naar de AWBZ gaat. Dat gaat stijgen naar 100 miljoen, dus er moet iets gebeuren. 'Geef werkgevers een prikkel om aan preventie te doen.' Daarbij bepleitte Wenselaar ook hier een diversiteitsbeleid: adviezen op maat. Verburgt wees erop dat gezondheidsklachten heel vaak psychische oorzaken hebben. 'Het komt aan op 'wellness'; mensen moeten relevantie en zingeving ervaren. Dat is de echte opdracht van een bedrijf.' Fortis doet dat bijvoorbeeld door medewerkers een workshop persoonlijke motivatie aan te bieden, gegeven door Roos Prommenschenckel. Zij confronteert mensen met de vraag hoe ze zichzelf tegenhouden te doen wat ze werkelijk willen doen. Het geld dat ze ermee verdient gaat allemaal naar haar Foundation, die Wajongers aan werk wil helpen. Zelf leeft ze ook van een Wajong-uitkering.



THEMA: PRAKTIJKVOORBEELD, INTEGRAAL GEZONDHEIDSBELEID

PRICEWATERHOUSECOOPERS (PWC): MODEL OF GOOD PRACTICE

SPREKERS:

WALTER DE ZEEUW, RVB EN VOORZITTER GEZONDHEIDSMANAGEMENT GROEP PWC

WILLEMIJN QUANT, ARBO-COÖRDINATOR PWC

HENK VAN DER TORN, ARBO-COÖRDINATOR PWC

WILLEM VAN RHENEN, CHIEF MEDICAL OFFICER ARBONED

RICHARD WYNNE, DIRECTEUR WORK RESEARCH CENTRE (DUBLIN), AUDITOR IHMQ

PAUL BAART, DIRECTEUR IHMQ

PricewaterhouseCoopers werd door ArboNed voorgedragen voor het Model of Good Practice Certificaat (MOGP) van iHMQ, het international Institute for Health Management and Quality. In deze sessie kreeg PwC de award uitgereikt. PwC bevindt zich in goed gezelschap: Siemens, Unilever, Waterlandziekenhuis, Uniqema (nu Croda) en Du Pont Nemours gingen hen voor.



GEDACHTEGOED GEZOND MANAGEMENT VERSPREIDEN

Het doel van iHMQ is het verspreiden van het gedachtegoed van gezond management en de aandacht voor medewerkers, op een manier die aansluit bij de bedrijfsvoering. Het INK-model (Instituut Nederlandse Kwaliteit) vormt de basis voor de audit. Het internationale PwC team dat betrokken was bij de audit, bestaat uit onder meer Henk van der Torn, Willemijn Quant en Willem van Rhenen. Dr. Richard Wynne is secretaris of the iHMQ board; hij gaf tijdens de lezing zijn kijk op gezondheidsinterventies. Die moeten uniek en geloofwaardig zijn, aansluiten bij de organisatie, en medewerkers en directie moeten er achter kunnen staan.

WIJ GAAN VOOR GOUD

Na de woorden van Wynne deelde Paul Baart het zilveren Model of Good Practice certificaat uit aan Walter de Zeeuw, voorzitter gezondheidsmanagement groep PricewaterhouseCoopers. Het certificaat is een beoordeling op het invoeren van gezondheidsbeleid. De Zeeuw stuurde de complimenten op zijn beurt weer door aan Willemijn Quant en Henk van der Torn. Deze twee mensen hebben, zo zei hij, een grote bijdrage geleverd aan het invoeren van gezondheidsbeleid binnen PwC. Om de lofzang vervolgens af te sluiten met de woorden: 'We zijn heel blij met dit certificaat, maar streven de komende jaren naar goud.'

www.ihmq.org



THEMA: PRAKTIJKVOORBEELD, GEZONDHEIDSBELEID EN DIVERSITEIT

PRICEWATERHOUSECOOPERS: MODEL OF GOOD PRACTICE

SPREKERS:

WALTER DE ZEEUW, LID RVB PWC
WILLEMIJN QUANT, ARBOCOÖRDINATOR PWC
HENK VAN DER TORN, ARBOCOÖRDINATOR PWC
WILLEM VAN RHENEN, CHIEF MEDICAL OFFICER ARBONED

Kwaliteit leveren, dat is de doelstelling van PricewaterhouseCoopers. Ook op het gebied van gezondheidsbeleid, en daarvoor kregen ze dan ook de MOGP award. Hoe hebben ze dat gedaan?

ZONDER MENSEN GEEN PWC

Zonder medewerkers geen PricewaterhouseCoopers, benadrukte Walter de Zeeuw, lid van de Raad van Bestuur van PwC. 'We huren onze gebouwen, de auto's, de PC's, maar het zijn de mensen die PwC maken.'

De kunst is om de kwaliteiten van die vele verschillende mensen op een zo'n goed mogelijk manier te benutten. PwC wil op de werkplek uitdaging en diversiteit creëren.

BETER IS GEZOND, GOED KAN ALTIJD BETER

Kwaliteit willen leveren, dat is een andere doelstelling van PricewaterhouseCoopers. Aan klanten en aan medewerkers. De hoge kwaliteitsstandaard uit zich intern in de specifieke aandacht voor opleiding en ontwikkeling, regelmogelijkheden, het veiligheids- en het gezondheidsbeleid.

Binnen het gezondheidsbeleid krijgt iedere werknemer zijn persoonlijke website "Me at Work". Het initiatief ligt op deze manier bij de werknemer. Het management besteedt veel aandacht aan het onder de aandacht brengen van het belang van deze persoonlijke site.

Een van de motto's op de muren van PwC kantoren is "Goed kan altijd beter", aangevuld met het motto: "Beter is altijd goed". Het verwoordt de uitdaging voor PwC om een nog beter Model of Good Practice te worden dan ze al zijn.



www.pwc.nl

THEMA: PRAKTIJKVOORBEELD GEZONDHEIDSBELEID

MEDEWERKERS BEHEREN HUN ENERGIE; HET WELZIJNSPLAN EN PROGRAMMA VAN ELECTRABEL BELGIË

SPREKER: WARD BOSMANS, SENIOR INTERNAL COMMUNICATION EXPERT ELECTRABEL BELGIË

Al heb je nog zo'n schitterend gezondheidsbeleid met interessante acties en workshops, als er geen betrokkenheid van medewerkers is, werkt het niet. Net als voor producten en diensten, is ook voor een intern gezondheidsbeleid een marketingplan nodig. Kernwoorden daarbij zijn creativiteit, continuïteit en crossmediaal. In deze lezing vertelde Electrabel welke stappen het ondernam om medewerkerbetrokkenheid te bewerkstelligen.



TEVREDENHEIDSONDERZOEK MET UITSLAG: STRESS

Electrabel is de grootste elektriciteitsproducent van België en Nederland: 15.000 werknemers, waarvan 5000 werkzaam buiten de Benelux. In 2005 werd een tevredenheidsonderzoek onder de 1600 medewerkers van de verkoopafdeling gehouden. Het resultaat van dit onderzoek was slecht te noemen. Uit het onderzoek kwam naar voren dat de werknemers veel stress hadden, dat er gebrek aan motivatie was en onvoldoende communicatie naar de werknemers over het bedrijf maar ook over het uitvoeren van hun taak. Bij de afdeling verkoop was er nog een extra probleem, namelijk een gebrek aan bedrijfscultuur. Het onderdeel verkoop was nieuw binnen Electrabel, maar de werknemers niet. Door gebruik te maken van een stappenplan werd er een interventie gestart.

STAPSGEWIJZE INTERVENTIE

Stap 1 was: zorgen dat er voldoende personeel aanwezig is voor de afhandeling van alle vragen en klachten van de klanten van Electrabel, zodat er minder stress op de werkvloer is.

Stap 2 hield in dat werknemers betere feedback kregen van daarvoor aangestelde supervisors. Zij dienen als klankbord voor het personeel. In stap 3 werd gewerkt aan de bedrijfscultuur door middel van teambuilding.

En in stap 4 volgden specifieke acties. Bij de stappen 3 en 4 waren de doelstellingen vooral het nastreven van een gezonde geest en het welzijn van de medewerkers.

BEDRIJFSCULTUUR

De afdeling verkoop heeft een jong personeelsbestand waarbij de verdeling van mannen en vrouwen vrijwel gelijk is. Voor het ontstaan van een bedrijfscultuur is teambuilding erg belangrijk. Daarvoor werden verschillende acties ondernomen, zoals een kookworkshop waarbij niet alleen gekookt werd voor het personeel, maar ook de daklozen in Brussel mochten meegenieten. Naast het creëren van de bedrijfscultuur, probeert Electrabel door specifieke acties mensen te motiveren mee te werken aan het gezondheidsmanagement. Centraal staat dat het management niemand verplicht om deel te nemen aan een project, maar altijd motiveert; geen push, wel pull; onderdelen van het programma worden intern 'verkocht' aan de werknemers, de uiteindelijke klanten van het project. Acties variëren van gratis fietsen op het centraal station tot mogelijkheden tot sporten. Wanneer een werknemer iets wil doen aan zijn gezondheid moet daar een mogelijkheid voor zijn, vindt Electrabel. En dus wil het daarin investeren.

www.electrabel.be

THEMA: PRAKTIJKVOORBEELD GEZONDHEIDSBELEID

BEVLOGEN OF WEGVLIEGEN?

VERSTERKEN VAN HET WELZIJN VAN WERKNEMERS BIJ VWS

SPREKERS:

RON WILLEMS, A&O DESKUNDIGE, ARBONED

BERT DE GANS, HOOFD P&O BELEID, MINISTERIE VAN VWS

Lag voorheen de focus bij gezondheidmanagement vooral op het verminderen van klachten; in de moderne arbeids- en organisatiepsychologie is de insteek vooral het versterken van het welzijn. Deze sessie over een pilot bij VWS was vooral bedoeld voor hen die fluitend naar hun werk wilden (blijven) gaan.

GEKLEURDE MUISJES EN BEVLOGENHEID

Met een foto van gekleurde muisjes, introduceerde Ron Willems het thema 'bevlogenheid'. De link tussen de muisjes en bevlogenheid? Die wordt in de loop van de presentatie duidelijk. Het motto 'zorgen voor mensen in een gezonde samenleving' is voor het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van belang. Dus is het ook belangrijk dat VWS goed zorgt voor zijn eigen medewerkers. Maar met een verhoogde werkdruk en de taakstelling om het aantal werknemers met tien tot twintig procent te reduceren, is dit geen makkelijke taak. Hoe zorg je ervoor dat het bevlogenheidsniveau van werknemers van nul naar plus gaat? Waar voorheen werd gefocust op het verminderen van klachten, is de nieuwe insteek om het welzijn te versterken. Bevlogenheid en vitaliteit zijn dan ook twee speerpunten van het VWS.

VITAAL OF GRIJS MUISJE?

Om tot een uitleg van het begrip 'vitaliteit' te komen, werd de deelnemers gevraagd wat zij associëren met dat begrip. Dat leverde termen op als energie, fit, sporten, betrokken, gezond en gemotiveerd. Opvallend is dat vitaliteit veelal geassocieerd wordt met leefstijl en gewoontes. Fysieke vitaliteit is het eerste waar mensen aan denken. Maar mentale vitaliteit is net zo belangrijk. Immers, wat heb je liever: een grijs muisje of iemand die fluitend naar het werk gaat? Een goede vitaliteit bestaat uit een balans tussen fysieke en mentale vitaliteit. Die balans krijg je wanneer er geen overstemmende stressoren zijn. Door energiebronnen te vinden, activiteiten waar je van geniet. En het is de kunst is om dit op het werkveld te creëren.

WIE IS ER VANDAAG DE DAG NOG BEVLOGEN?

Met de groeiende werkdruk en de krantenberichten dat er crisis heerst, is het moeilijk voor werknemers om bevlogen te blijven. Om te kunnen meten of een medewerker bevlogen is, is een vragenlijst ontwikkeld. Aan de hand daarvan is te zien hoeveel medewerkers bevlogen zijn en of een team in balans is. Want uiteraard is een team vol bevlogen mensen ook niet het ideale team - bevlogenheid kan er toe leiden dat mensen wel veel praten en fantaseren, maar geen actie ondernemen. De vragenlijst speelt in op de balans werk - privé, en de uitkomsten kunnen leiden tot een versterking van het coachingtraject. Hoe meer mogelijkheden iemand heeft, hoe meer bevlogenheid. Wanneer je bijvoorbeeld zelf je werk kunt indelen, wordt je werk een bron van energie. Bevlogen mensen kunnen ambassadeur zijn van het beleid en leiden tot meer productiviteit. Mensen die al jaren in dezelfde functie zitten, gaan juist vaak vastzitten. Er is meer diversiteit nodig om bevlogenheid te stimuleren. In een goed team zijn ongeveer tien tot vijftien procent van de werknemers bevlogen.

BEVLOGENHEID METEN MET EEN VRAGENLIJST, KAN DAT?

Deelnemers aan de interactieve presentatie twijfelen of bevlogenheid wel gemeten kan worden met een vragenlijst. Het is immers meer een momentopname. Bert de Gans legde uit dat met name het mentale gebied bevroegd wordt. Door hier op in te spelen kan tevredenheid van werknemers onderzocht worden en kan gekeken worden of er geen 'afgestompt' team is. Als je weet dat je werknemers allemaal 'grijze muisjes' zijn, is het moeilijk om enthousiasme te krijgen in projecten. De vragenlijst brengt boven tafel wie bevlogen zijn en wie niet. Wie een stapje terug moeten doen omdat zij het risico lopen overwerkt te raken en wie er wat meer gas bij kunnen doen. De resultaten van de vragenlijst worden dan ook met de medewerkers individueel besproken.

OVER DE MUISJES

Terug naar de muisjes. Uit de presentatie is duidelijk geworden dat gekleurde muisjes leven in de brouwerij brengen. Zij zijn gemotiveerd, enthousiast en bevlogen. Grijs muisjes houden zich rustig, maar zijn over het algemeen wel harde werkers. Wat we zeker moeten vermijden is, dat het gestampte muisjes worden: gestresste werknemers. www.minvws.nl, www.arboned.nl



THEMA: PRAKTIJKVOORBEELD, VITALITEITSPROGRAMMA

WIJ ZIJN HEERLEN!

SPREKERS:

MARJOLEIN JANSSEN, CONSULTANT ARBEID, ORGANISATIE & GEZONDHEID, KEURCOMPANY
BRIGITTE VAN DER MARK, P&O ADVISEUR, GEMEENTE HEERLEN

De strijd tegen verzuim op het werk richt zich traditioneel op klachten en stress. Gemeente Heerlen wilde dit omdraaien en is in samenwerking met KeurCompany gaan kijken waarom mensen prettig werken.



MOTIVATOREN EN STRESSOREN

Om dat in kaart te brengen werd een digitale vragenlijst verzonden naar de werknemers. De vragen gingen over motivatoren/energiebronnen (bijvoorbeeld inspraak, ontplooiingsmogelijkheden, sociale steun) en stressoren (bijvoorbeeld nieuwe werknemers, geestelijke belasting, taakduidelijkheid). Aan de hand van de uitkomsten kreeg elke medewerker een individueel gesprek met een accountmedewerker van KeurCompany. Vooral inspraak, ontplooiingsmogelijkheden en communicatie waren punten die aandacht kregen. De resultaten werden ook per afdeling teruggekoppeld.

HEEFT BEVLOGENHEID EEN HOUDBAARHEIDSDATUM?

Er waren van tevoren geen heel vaste doelstellingen aan de methode verbonden. De gemeente wilde een beeld krijgen van waar werknemers staan, en vervolgens daar het P&O-beleid op afstemmen. Brigitte van der Mark: 'Zo ontdek je wat er leeft in je organisatie. Je krijgt ook de risicogroep in

beeld. Die kun je vervolgens bijvoorbeeld training aanbieden.'

Vervolgens kwam de vraag: heeft bevlogenheid een houdbaarheidsdatum? Een van de reacties op deze vraag was dat je de verpakking regelmatig moet vernieuwen zodat de bevlogenheid erin blijft.

www.keurcompany.nl

www.gemeenteheerlen.nl



THEMA: PRAKTIJKVOORBEELD, GEZONDHEIDSMANAGEMENT EN LEEFSTIJLRISICO'S SHELL'S BE WELL

SPREKERS:
LIESBETH VERHEUGD, MANAGER HEALTH BENELUX SHELL;
ERIC VERKESTE, BUSINESSCONSULTANT/PROJECTMANAGER ACHMEA VITALE

De leefstijlrisico's wereldwijd zullen ook voor Shell gevolgen hebben. Daarom ontwikkelde het bedrijf, in samenwerking met Achmea, een health & wellness-strategie onder de naam Be Well.

GEMOTIVEERDER KIEZEN

Shell streeft ernaar om op het gebied van gezondheidsverbetering een partnership aan te gaan met werknemers. Om daarvoor een omgeving te creëren waarin werknemers en hun gezinsleden zelf beter en gemotiveerder kunnen kiezen voor een gezonde levensstijl, is Shell gaan samenwerken met Achmea Vitale. In 2008 startten pilots op het gebied van Health & Wellness in twee landen, waarvan Nederland er een is. Eric Verkeste van Achmea Vitale is betrokken voor advisering, projectmanagement, budgetbeheer, externe implementatie en ontwikkeling. Het wereldwijde project heeft de naam Be Well gekregen en zal vijf jaar lopen.



ZES FASEN

Om het project te laten slagen is het belangrijk dat de doelgroep er gedurende die vijf jaar steeds bij betrokken blijft, en het project inspeelt op de verschillende fases die je kunt identificeren in gedragsverandering. Dat zijn:

- Fase 1: Bewustwording - Hoe is mijn levensstijl op dit moment? Hoe voel ik me hierbij?
- Fase 2: Overwegen - Waarom zou ik veranderen?
- Fase 3: Beslissen - Vrijblijvende keuze van de werknemer om zijn levensstijl te veranderen.
- Fase 4: Actie - Implementatie van een nieuwe actieve, gezonde levensstijl
- Fase 5: Vasthouden - Meer dan een jaar vasthouden van de nieuwe levensstijl
- Fase 6: Terugval - Terugvallen naar oud, ongewenst gedrag.

In elke fase speelt de eigen bewustwording en de keuze voor gedragsverandering de hoofdrol. Shell heeft dan ook heel bewust de verantwoordelijkheid bij de medewerkers zelf gelegd. De interne communicatiecampagne maakt daarbij gebruik van de slogan 'You're in control'. Onderdeel van de campagne was een tour langs alle Nederlandse Shell locaties, en verder wordt gebruik gemaakt van bestaande mobiele Zilveren Kruis Achmea servicekantoren, een theatergroep, posters, stickers, banners, dvd's en artikelen op websites en in wereldwijde Shell magazines.

RISICOPROFIEL

In de Achmea servicekantoren kunnen medewerkers van Shell bijvoorbeeld hun lengte, gewicht, middelomtrek, bloeddruk en cholesterol laten meten. Op basis van die gegevens kunnen ze een risicoprofiel krijgen, die een aanzet kan geven tot bewustwording.

In de fasen 3, 4 en 5 gaan medewerkers die een bewuste keuze hebben gemaakt om de leefstijl aan te passen of te veranderen, gebruik maken van de mogelijkheden om een actieve, gezonde leefstijl te implementeren. Hierbij hoort deelname aan diverse speciaal opgezette, aangepaste of bestaande programma's gebaseerd op de vijf BRAVO thema's: Bewegen, Roken, Alcohol & drugs, Voeding & Ontspanning / Balans tussen werk en privé.

De programma's zijn benaderbaar via de intra- en internet applicatie die tekst en uitleg geeft over het bepaalde onderwerp en het mogelijk maakt het programma te starten. In de periode van vijf jaar wordt geregeld getoetst op mogelijke terugval (fase 6) en worden programma's getoetst en zo nodig aangepast.





PROGRAMMA-ONDERDELEN

Voor de thema's heeft Achmea programma's ontwikkeld samen met Achmea-dochterondernemingen als de Pim Mulier organisatie, gespecialiseerd preventie en vroeg-interventie; Winnock, gespecialiseerd in multidisciplinaire re-integratie; LTC (Leefstijl Trainingscentrum), gespecialiseerd in bewustwording en balans; Achmea health en spa centers, gespecialiseerd in fitness en beweegprogramma's en Achmea Vitale, gespecialiseerd in consultancy op het gebied van vitaliteit en gezondheid.

Daarnaast worden bestaande programma's uit de Achmea providerboog gebruikt, zoals Xperience, gespecialiseerd in maatwerk voor Wellness programma's en applicaties; Sanavis, gespecialiseerd in voedingsadviezen; Voedingsconsult, gespecialiseerd in voedingsadvies applicaties; De opluchting, gespecialiseerd in stoppen met roken en De Helderheid, gespecialiseerd in stoppen alcohol en drugs.



- www.shell.nl
- www.achmeavitale.nl
- www.mijnvitaliteit.nl
- www.werkenaanwerklust.nl



THEMA: PARTNERSHIP: SAMENHANG TUSSEN WERK GEZONDHEID EN INKOMEN

PARTNERSHIP ZORG EN SOCIALE ZEKERHEID: HEEFT DIT MEERWAARDE?

SPREKERS:

KOEN STURM, MANAGER KLANTENTEAM, ACHMEA VITALE

GEERT SMIT, BUSINESS CONSULTANT ACHMEA VITALE

De integratie van het aanbod rond zorg en sociale zekerheid – verzuimbegeleiding, gezondheidmanagement, inkomensverzekering WIA – geeft synergievoordelen voor werkgevers. Dat kan dan weer de vitaliteit van medewerkers verbeteren en uitval helpen voorkomen, waardoor het rendement van organisaties verhoogt. Maar dan moeten organisaties bereid zijn partnerships aan te gaan. In deze sessie konden deelnemers discussiëren over de meerwaarde van partnerships en de vragen die daarbij opkomen.

CONTINUE VERANDERINGEN

We leven in een tijd waarin veel verandert. De jonge generatie heeft een ander perspectief op het leven, en we hebben daarnaast te maken met vergrijzing. Organisaties moeten antwoorden vinden op vragen als hoe te reageren op de recessie, MVO, het gezondheidsaspect en het weten te binden en boeien van werknemers.

Naar schatting ziet de huidige arbeidsmarkt er als volgt uit: people at home: 4 procent; people at risk: 10-15 procent; people at work: 80-85 procent.

WIE IS VERANTWOORDELIJK?

Als het gaat over gezondheidmanagement, rijst de vraag waar je de verantwoordelijkheid moet leggen. Bijvoorbeeld in het debat over overgewicht; in hoeverre moet je iemand verzekeren en in hoeverre bied je programma's aan die mensen op gezond gewicht brengen? In hoeverre moet een werknemer hier zelf in bijdragen? Iemand merkt op dat we in een maatschappij leven waarin de omgeving ons ook beïnvloedt.

Een andere vraag is, of je een medische keuring kunt instellen om de fysieke gezondheid van een medewerker vast te stellen? Bij een organisatie als de politie wordt dat al gedaan.

Een deelnemer merkt op dat context en werkcultuur belangrijk zijn bij de beoordeling daarvan. En verplicht stellen werkt in deze tijd niet meer. Een werkgever kan een medewerker aanspreken op vitaliteit, maar geeft deze werkgever zelf ook het goede voorbeeld? Elke organisatie moet kijken wat de eigen specifieke mogelijkheden zijn en hoe het proces verbeterd kan worden.

www.achmea.nl



THEMA: PARTNERSHIPS

WERK EN GEZONDHEID: EEN VAKBOND EN EEN VERZEKERAAR AAN HET WOORD

SPREKERS:

SANDRA VAN ROOIJ, AFDELING COMMUNICATIE FNV VAKCENTRALE
FRANK ALFRINK, MANAGER BRANCHES & VERENIGINGEN
RONALD CREMERS, PROGRAMMA MANAGER BEWUST GEZONDER MENZIS

Toen de overheid in 2005 de verplichte basisverzekering invoerde, voorzagen Menzis en FNV risico's voor het bestaande sociale stelsel. Beide partijen gingen een samenwerking aan om enerzijds de (zorg-)behoefte van werkgevers en werknemers en anderzijds het aanbod van zorgverzekeraars af te stemmen. In deze sessie een aantal voorbeelden van hun samenwerking.

WEB-BASED OMGEVING

Ronald Cremers van Menzis vertelde over een project gericht op afvallen, dat werd vormgegeven met behulp van digitale ondersteuning. Menzis ontwikkelde een digitale, web-based omgeving, die erop gericht is mensen van informatie te voorzien en zo nodig te begeleiden bij gezondheidsgerelateerde vraagstukken. 'Gezonder afvallen' was het eerste thema in 2007. Iedereen kon via een website relevante informatie krijgen met betrekking tot overgewicht en de oorzaken en gevolgen hiervan. Tevens konden geïnteresseerden via de site deelnemen aan een online begeleidingsprogramma om op een verantwoorde manier af te vallen. Voor 60 euro ontvingen deelnemers een pakket met verschillende materialen waarmee ze direct aan de slag konden. Gedurende het programma werden ze online gecoacht en bijgestaan door voedings- en bewegingsdeskundigen. Het initiatief was succesvol, en in 2008 werden de thema's roken en slaapstoornissen en slaapmiddelverslaving op vergelijkbare wijze vormgegeven.

Voor 2009 staan de thema's alcohol en specifieke lage rugklachten op het programma.

Bij de vormgeving van elk van de thema's zijn relevante maatschappelijke en inhoudsdeskundige partijen betrokken (STIVORO, Universiteiten, GGZ e.d.). Bij de online begeleidingstrajecten participeren relevante professionals die in staat zijn door te verwijzen naar de eerstelijns zorg indien gewenst.

SAMENWERKINGSPROJECT WORK-LIFE BALANS

Sandra van Rooij van FNV Vakcentrale vertelde dat het eerste concrete project in de samenwerking "Wanneer zeg jij stop?" heet en betrekking heeft op de work-life balans. Rondom het thema work-life balans is een website gebouwd waarop iedereen een online vragenlijst kan invullen, waar van hij een automatisch gegenereerde uitslag krijgt. Op basis van deze uitslag krijgt een respondent de keuze aangeboden (indien de uitslag hiertoe aanleiding geeft) om zich aan te melden voor een coachingstraject. De vragenlijst en het advies zijn gratis. Voor het, gedeeltelijk digitale, coachingstraject worden wel kosten in rekening gebracht.

FNV-leden en Menzis-klanten krijgen korting.



MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Het project is een succes; er werd bij aanvang van 2009 gestreefd naar een gebruikersaantal van 6500 mensen, maar in de praktijk bleken er al tegen de 7500 gebruikers te zijn. Één van de voordelen voor Menzis is dat de gebruikers van de site hun contactgegevens achterlaten waardoor Menzis hen, met mate, kan benaderen met interessante aanbiedingen. Voor FNV zit het grootste belang in de dienstverlening aan hun leden. Kennisontwikkeling, bijvoorbeeld door onderzoek met de gegevens van de ingevulde vragenlijsten, is geen primaire doelstelling binnen het project. Opvallend is overigens te noemen dat de vertegenwoordigers van Menzis, als commerciële partij, expliciet aangaven dat ze niet in deze samenwerking zitten vanuit een winst oogmerk. Ze beschouwen het als een businesscase die nog het best past binnen het 'maatschappelijk verantwoord ondernemen'.

PRIVACY EN THERAPIETROUW

In de discussie met de zaal werd gevraagd naar privacygevoeligheid bij het werken met online vragenlijsten, en de mate waarin de organisatie beschikking heeft over alle informatie (bijvoorbeeld de vragenlijstuitslag van een individuele werknemer). Dit zou te ondervangen zijn door de inzagerechten van het management bijvoorbeeld tot informatie op groepsniveau te beperken.

Ook kwam er een vraag over therapietrouw van deelnemers aan digitale begeleidingstrajecten. Juist omdat het zo laagdrempelig is, is het ook extra makkelijk voor een deelnemer om de handdoek in de ring te gooien als hij het even moeilijk krijgt, helemaal wanneer het nog kosteloos is ook. De sprekers bevestigden vanuit hun ervaring dat dit risico er is. Manieren om dit te ondervangen kunnen zijn: toch een gedeeltelijke vergoeding vragen van de deelnemers, het traject niet volledig digitaal maken

(ook persoonlijk contact met een begeleider), de trajecten leuk/boeiend maken door bijvoorbeeld een competitie-element binnen een groep in te bouwen.

Tot slot werd gesproken over de belangrijkste succesfactoren van deze manier van gezondheidsbevordering. Dit zijn onder andere gebruikersgemak, laagdrempeligheid en toegankelijkheid van het aanbod en de 'veilige' omgeving (helemaal bij gevoelige onderwerpen zoals afvallen of verslaving).

En daarmee werd de sessie afgesloten. Voor de deelnemers een interessant verhaal dat enerzijds bijzonder was door de aard van de samenwerking, maar tevens door het feit dat moderne, digitale middelen succesvol worden ingezet bij het bevorderen van gezondheid bij verschillende thema's en doelgroepen. Een blik op de toekomst?

www.wanneerzegjijstop.nl

www.fnv.nl

www.bewustgezonder.nl

www.menzis.nl



THEMA: GEDRAGSVERANDERING, DILEMMA'S EN MOGELIJKE ANTWOORDEN BEWUST WORDEN

TIJD VOOR VERANDERING? WORD GELUKSWERKER EN HERONTDEK JE ZELF

SPREKERS:
JAAP DE LANGE, DE GELUKSFABRIEK
INGRID ROELOFS (ANALYTISCH THERAPEUT), DE GELUKSFABRIEK

Kennen we onze talenten wel goed genoeg? Zijn we ons voldoende bewust van de metaforen die ons wereldbeeld bepalen? Staan we voldoende in onze kracht, zodat we daadwerkelijk geluk kunnen ervaren? Met dit soort vragen gaat De Geluksfabriek aan de slag, om zo, via eigen herinneringen en mythen en legenden, vastzittende gedachtegangen weer in beweging te laten komen en op zoek te gaan naar de persoonlijke drijfveren van mensen.

EEN REIS IN VIER FASEN

De sessie was dan ook een ervarings sessie. Jaap de Lange begon met zijn eigen verhaal, hoe hij als directielid van een ICT-bedrijf altijd maar bezig was hoger op te komen binnen het bedrijf, maar op een punt kwam dat hij zich afvroeg wat hij nu werkelijk wilde bereiken.

De Lange beschreef in dat proces vier fasen: slapen; je bent voornamelijk gedreven door geld, zien; er gaan je dingen opvallen die meer met zingeving te maken hebben, voelen; je wordt je nog meer bewust dat er meer is en kunt beter genieten van het nu, en leven; daadwerkelijk belangrijke keuzes maken, zoals bijvoorbeeld ontslag nemen en een ander pad inslaan.

BEWUSTWORDING

De Geluksfabriek stelt met het programma De Gelukswerker mensen in staat om in een traject van een half jaar bewust te worden van hun eigen kracht. Met behulp van een C.A.D.T bordlegging wordt inzicht verkregen in bewuste en onbewuste talenten en drijfveren van mensen. Via een vitaliteitsmeting en een aantal coachingsgesprekken komt analytisch therapeut Ingrid Roelofs met een medewerker tot een persoonlijke geluksplan, dat duidelijk maakt wat iemand zelf wil, niet wat zijn baas wil dat hij wil.

MEDITATIE

Ingrid Roelofs wees op het belang van een goede balans tussen ontspanning en inspanning. Waarom? Als je een nieuwe weg ingaat, moet je fit zijn, want dat ondersteunt je brein. Ideaal vindt zij een combinatie van sporten (onder andere hardlopen) en mediteren. Meditatie helpt je om onverwerkte ervaringen alsnog te verwerken en zet je in de juiste stand om je eigen geluk te creëren. Om dit te demonstreren, nodigde zij de deelnemers uit om een van de aanwezige meditatiekussens te nemen, en mee te doen aan een vijfminutenmeditatie.

Samenvattend biedt de Gelukswerker een spiegel voor bewustwording in het (her) ontdekken van je ZIJN.

www.geluksfabriek.nl



THEMA: STORY MAKING: EEN VERHAAL ALS BASIS VOOR VERANDERING

STORY MAKING: EEN VERHAAL ALS BASIS VOOR VERANDERING

SPREKER: RIJKELT MIDDELBEEK (SONAR TC)

Verhalen gaan langs het bewuste, waardoor opborrelende metaforen de ruimte krijgen. Ze maken je bewust van werkgerelateerde en persoonlijke dilemma's en hierdoor kunnen vastgelopen gedachtegangen weer in beweging komen. Dat kan door gebruik te maken van herinneringen, mythen en legenden. Deze sessie was bedoeld om patronen zichtbaar te maken.

In de workshop story making was het niet rustig achterover zitten en luisteren. Bij binnenkomst in de lounge zagen we al verschillende creatieve materialen liggen - de relatief kleine groep rond de tafel zou zeker zelf aan de slag moeten. Maar eerst stelde Rijkelt Middelbeek zijn bedrijf Sonar TC en de door hem veelgebruikte techniek story making voor. Middelbeek legde uit dat deze methode zeer goed bruikbaar is bij het inzichtelijk maken (voor de trainer, maar vooral ook voor de cliënten zelf) van complexe en gevoelige problemen en achterliggende oorzaken - denk bijvoorbeeld aan pesten, conflicten, agressie en cultuurvraagstukken.

VERANDEREN DOOR VERHALEN

Een groot voordeel van de methode is dat hij inzetbaar is bij een groot aantal thema's en in verschillende situaties. De essentie van story making beschreef hij als 'veranderen door middel van verhalen' ofwel 'het oordeelloos verhaal als kader voor verandering'. De techniek is vaak ingebed in een training. De verhalen kunnen uit de deelnemers zelf komen of worden aangedragen door de trainer, in de vorm van mythen en legenden.

De multitoepasbaarheid van story making zit hem in het feit dat verhalen de ruimte bieden voor subjectieve invulling van de luisteraars. Omdat in feite iedereen het verhaal deels voor zichzelf inkleurt, geeft de nabespreking van deze individuele invulling als het ware rechtstreeks toegang tot het onderbewuste van de cliënten. De metafoor is hierbij een veel gebruikt middel. Op deze wijze zijn dieper liggende oorzaken, gedachten, normen en waarden sneller boven tafel te krijgen in vergelijking met andere methoden.



IJSBEREN EN HOUTHAKKERS

Als eerste voorbeeld vertelde Middelbeek een verhaal over een ijsbeer die opgroeit in een klein hok, die opeens de volledige ruimte krijgt in een nieuw verblijf. Wonderbaarlijk genoeg maakt de ijsbeer echter maar gebruik van een zeer klein deel van deze ruimte, precies ter grootte van zijn oude vertrouwde hok. De sessie-deelnemers luisteren ademloos naar het verhaal. Het is even terug voor de meesten, dat ze op dergelijke manier geamuseerd werden. Met de belofte er later op terug te komen om te vertellen hoe het met de ijsbeer verder ging, stapte Middelbeek over op andere voorbeelden. Hij vertelde over een relatie tussen een man en een vrouw en de centrale rol die een wekelijks gebakken chocoladecake hierin speelt. En over een houthakker die op een dag opeens alle rijkdom heeft die hij zich maar kan voorstellen, maar een aantal uren later door een ongelukkige opeenvolging van gebeurtenissen alles weer is kwijtgeraakt (zonder hier overigens bijzonder zwaar aangeslagen door te raken).

KAMPVURGEVOEL

In de nabespreking van de verhalen met de deelnemers ontstonden er inderdaad geanimeerde gesprekken, waarbij duidelijk werd dat iedereen in een verhaal zijn eigen verbeelding projecteert.

Ook bij een oefening waarbij iedereen een zelfgekozen onderdeel uit het verhaal van de houthakker moest tekenen en vervolgens op een briefje moest schrijven wat opviel aan de tekeningen van de anderen had dit effect.

Na dit laatste voorbeeld van story making sloot Middelbeek de sessie af. De deelnemers verlieten met een soort van kampvuurgevoel de lounge. Het was een intrigerende sessie met een relatief hoog amusementsgehalte. En het was nog werkgerelateerd ook.

En de ijsbeer? Die slaagde erin, na een lange gewenningsperiode, ook gebruik te maken van de rest van de faciliteiten van zijn nieuwe verblijf. Gelukkig maar!

www.sonartc.nl

THEMA: DIVERSITEIT, SPORT EN BEWEGEN

DIVERSITEIT ALS BRON VAN SPORTIEVE KRACHTEN

SPREKERS:
MONIQUE HAMSINK, PROGRAMMAMEDEWERKER NISB
PETER-JAN MOL, COÖRDINATOR SETTING WERK NISB

Een goede mix van werknemers vergroot het resultaat, de juiste competentie op de juiste plek garandeert meer succes. NISB (Nederlands Instituut Sport en Bewegen) ziet het beter benutten van een diversiteit aan competenties als een grote uitdaging. In deze workshop probeerden de sprekers in kort tijdsbestek inzicht te geven in de relatie tussen diversiteit en de waarde van sport en bewegen.



SPIEGEL VOORHOUDEN

Door middel van het creëren van sportieve situaties wilden de workshopleiders de deelnemers een spiegel voorhouden. Daarom startte de sessie ook met een kennismakingsspel dat mensen in beweging bracht. En zo konden de deelnemers ondervinden dat mensen in beweging meer open zijn, en meer betrokkenheid laten zien. Organisaties moeten kijken of mensen wel op de juiste plek zitten en op het juiste moment een topprestatie kunnen leveren. Dan is het zinnig om te kijken vanuit beweging. Maar omdat wij veel met ons hoofd werken, denken we op het werk ook veelal vanuit het hoofd, en vergeten we het lichaam, dat minstens zo belangrijk is.



DENKEN EN DOEN

Bij een volgend spel, waarbij deelnemers touwtjes uit elkaar moesten halen, zag je dat mensen verschillende strategieën volgen. Sommige mensen denken eerst na en gaan dat dingen uitproberen, anderen gaan meteen uitproberen. Het een is niet beter dan het ander, maar beide zijn nodig. Bovendien kunnen mensen met verschillende strategieën van elkaars oplossingen leren. Je hebt binnen teams verschillende soorten mensen nodig. Niet alleen mannen of vrouwen, allochtonen of autochtonen, maar je moet ook kijken naar de diversiteit aan de 'binnenkant': denkers, die eerst nadenken (energie in het hoofd) en doeners, die direct aan de slag gaan (energie vanuit het lichaam). En dan heb je nog beslissers, die snel knopen doorhakken, en dromers, die creatief zijn en in beelden kunnen denken. Het is hiervoor erg belangrijk om te kijken en luisteren naar mensen. Degene die een team aanstuurt moet zien wat daar gebeurt. Het is goed om beter naar elkaar en elkaars gedragingen te kijken. Het is goed om je ervan bewust te worden hoe veel je op die manier over mensen leert. Bij sollicitaties wordt vaak gevraagd naar kennis. Maar daarnaast is het ook belangrijk om te vragen naar competenties. Je moet ook binnen je eigen team weten welke competenties al aanwezig zijn, en deze in kaart brengen.



www.nisb.nl



THEMA: WERK EN PSYCHISCHE KLACHTEN**LOGICA: RELEASING THE POTENTIAL OF PEOPLE!****SPREKERS:**

PETER SPEK, HR CENTRAAL LOGICA

JAAP VAN DEN BROEK, DIRECTEUR ARBEIDSPSYCHOLOGIE AMSTERDAM (APA)

Logica vraagt veel van zijn medewerkers, maar wil ook graag snel zoeken naar een oplossing wanneer mensen psychische klachten hebben. Een oplossing waarin werk positief kan bijdragen aan de geestelijke gezondheid, in plaats van dat mensen thuis blijven zitten. In een pilot werd gekeken naar een snelle oplossing, waarbij mensen met 1 à 2 weken geholpen konden worden. Dat is de kern van de pilot bij Logica.

CONCRETE AANPAK

In het verlengde van de NIP/LVE Richtlijn Werk en Psychische klachten voor psychologen, staat in de aanpak - naast een snelle probleemdiagnose - een driegesprek tussen direct leidinggevende, medewerker en een adviseur van APA centraal. De inhoud van het gesprek is gericht op werkondernemerschap van de medewerker: weer werken binnen de eigen functie, op een andere plek binnen Logica of ergens anders de eigen mogelijkheden tot ontplooiing laten komen. De manier waarop APA dit begeleidt boekt resultaat: medewerker én direct leidinggevende krijgen support. Op dit moment hebben zo'n 25 medewerkers meegedaan aan de pilot, waarbij nagenoeg alle medewerkers weer naar eigen tevredenheid aan het werk zijn.

Het gesprek haalt de werknemer uit de patiëntenrol, en zorgt ervoor dat de relatie tussen de 'zieke' en de leidinggevende niet verziekt.

PSYCHOLOOG OF CONSULTANT

In plaats van met een 'arbeidpsycholoog' praat de medewerker met een 'consultant arbeid en gezondheid', zodat mensen niet direct de drempel voelen om met een 'psycholoog' te moeten praten - wat toch al snel een associatie oproept met ernstige psychische problemen. Daarnaast wordt de consultant niet gezien als belangenbehartiger van de werknemer door de werkgever, maar is zijn rol om te zoeken naar een voor beide partijen gunstige oplossing.

Zowel medewerker als werkgever ervaren de gesprekken als goed, en beide partijen voelen zich serieus genomen. Men is oplossingsgericht en de vraag is voor beide partijen: wat kan jij doen zodat het beter gaat?

www.logica.nlwww.arbeidspychologie.nl

THEMA: WERK EN PSYCHISCHE KLACHTEN

VAN REACTIEF NAAR PROACTIEF BEHANDELEN VAN WERKNEMERS MET STRESSKLACHTEN: ONDERZOEK BIJ DE POLITIE

SPREKERS:

DAVID REBERGEN, WETENSCHAPPELIJK MEDEWERKER TRIMBOS-INSTITUUT

HILDA DE BRUIN, VERZUIMCOÖRDINATOR POLITIE HOLLANDS MIDDEN, DIENST PERSONEEL, UNIT ARBO

De politie wilde de omslag maken van een reactieve naar een meer proactiverende benadering van werknemers met psychische klachten. Het verzuim was aan de hoge kant, en 40 procent daarvan bleek psychische klachten te betreffen. De NVAB-richtlijn 'Handelen van bedrijfsartsen bij werknemers met psychische klachten' werd in 2000 ingevoerd, en in deze lezing werden de resultaten van het bij EMGO uitgevoerde promotie-onderzoek 'Project Re-integratie Politie' besproken. David Rebergen hoopt op 2 juli 2009 te promoveren op dit project.

NAAR DE BEDRIJFSARTS OF DE PSYCHOLOOG?

Bij de politie bleek een behandeling door de bedrijfsarts conform de richtlijn effectief op werkhervatting voor werknemers met 'lichte' stressgerelateerde klachten. Bij 'zware' klachten bleek directe verwijzing naar een psycholoog meer op zijn plaats. De behandeling door de bedrijfsarts bleek meer effectief voor administratieve functies, de psycholoog bij executieve functies. Voor de hele groep bleek begeleiding conform de richtlijn kosten-effectief, doordat er minder zorgconsumptie was bij gelijkblijvend effect op werkhervatting. Bedrijfsarts en psycholoog, maar ook andere beroepsgroepen (huisarts, psychiater, bedrijfsmaatschappelijk werk) dienen hun zorg beter op elkaar af te stemmen, terwijl er nog grote vooroordelen en verschillen in inzicht spelen. Verder dient de werkgever om te gaan met werknemers die nog gedeeltelijk 'psychisch' ziek het werk hervatten. Inmiddels is de richtlijn mede op basis van dit onderzoek herzien, met meer aandacht voor procesmatige begeleiding, en signalering van en doorverwijzing bij ernstige psychische problematiek als depressie of angst.



DUIDELIJKHEID OVER ONDERZOEK

Een aandachtspunt vanuit de politie was, dat je werknemers goed moet informeren over het onderzoek. Er bleek veel onduidelijkheid te bestaan, waardoor het onderzoek in het begin stroef verliep.

Op den duur bleek dat werknemers minder tevreden werden over hun bedrijfsarts, omdat ze nu eerder weer aan het werk werden gestuurd. Dit project, samen met tegelijkertijd lopende project Arbeid en Politie, hebben geleid tot meer aandacht voor een politie-specifieke RIE (risico-inventarisatie en

evaluatie), diagnostiek en afstemming psycholoog met bedrijfsarts, snelheid in behandeling, afspraken met zorgverzekeraar en verzuimbeleid politie.

TOT SLOT GAF DAVID REBERGEN NOG EEN AANTAL ADVIEZEN MEE:

- Wetenschap en praktijk GAAN samen;
- Pro-actieve aanpak van stress is kosten-effectief;
- Snelle (h)erkenning en gepaste zorg zijn noodzakelijk bij depressie/angst.

www.trimbos.nl

www.emgo.nl

<http://www.psychischenwerk.nl/pw/article.php?id=5814>

THEMA: WERKSTRESS EN ZELFMANAGEMENT**VEILING VAN EEN NIEUW ONTWIKKELDE
STRESSMANAGEMENT INTERVENTIE****SPREKERS:**

MARTIJN BOOL, PROJECTLEIDER EN WETENSCHAPPELIJK MEDEWERKER TRIMBOS-INSTITUUT
CHRIS KERKHOF, DIRECTEUR MENTAL SHARE

Het Trimbos-instituut gaf in deze interactieve sessie de primeur van een online werkstress-cursus. De interventie 'Sterk op je werk' is een online cursus die zich richt op het omgaan met stress op het werk. Wie deze lessen volgt, kan zelf testen in hoe verre hij of zij last heeft van stressverschijnselen.

THUIS LEREN

De cursus bestaat uit acht lessen. Je opent een online account en krijgt dan toegang tot onder meer een uitgebreid lesoverzicht, huiswerkopdrachten, een digitaal werkboek, een mogelijkheid om een stressdagboek bij te houden, en na iedere les een evaluatieformulier.

Een voordeel van deze zelfmanagementcursus is de vrijheid die het biedt; deelnemers doorlopen de cursus individueel, zonder begeleiding, en kunnen dus in hun eigen tempo werken. Aan de andere kant kan het ook een nadeel zijn dat er geen begeleiding is, omdat niemand je achter je broek zit. De cursus is dus met name geschikt voor mensen met redelijk wat zelfdiscipline.

OUDERWETS MONOPOLIE

De cursus wordt aangeboden vanuit het Trimbos-instituut. Mental Share is een initiatief vanuit dit instituut om via het internet mental health services te ontwikkelen en aan te bieden. Door een interactief spel, waarbij het publiek een envelop met Monopolie-geld ontvangt, wordt een veiling nagespeeld door het publiek. Het doel is om in bezit te komen van het gebruiksrecht van de cursus, waarbij voldoende geld overblijft om anderen een partnership aan te bieden tegen een vergoeding. Het gaat hierbij dus niet om het hoogste bod, maar om het laatste bod, waarbij je ervoor moet zorgen dat er nog geld over blijft om te investeren om met anderen samen te werken. Met dit spel wilden de sprekers laten zien hoe financiële krachten gebundeld kunnen worden, en dat samenwerken loont.

www.trimbos.nl

www.trimbospreventie.nl



THEMA: GEZONDHEIDSMANAGEMENT EN DE ECONOMISCHE SITUATIE

RONDE TAFEL MET HOOGLERAREN OVER ECONOMISCHE SITUATIE EN ONTSLAGDREIGINGEN

SPREKERS:

PROF. DR. WILMAR SCHAUFELI, HOOGLERAAR ARBEIDS- & ORGANISATIEPSYCHOLOGIE UNIVERSITEIT UTRECHT

DR. TINKA VAN VUUREN, CONSULTANT SOCIALE ZEKERHEID EN PERSONEELSBELEID LOYALIS EN VOORZITTER SECTIE ARBEID & GEZONDHEID VAN HET NEDERLANDS INSTITUUT VAN PSYCHOLOGEN

PROF. DR. JACQUES WINNUBST, EMERITUS HOOGLERAAR MEDISCHE PSYCHOLOGIE, UNIVERSITEIT UTRECHT

PROF. DR. SABINE OTTEN, ADJUNCT HOOGLERAAR INTERGROEPSRELATIES EN SOCIALE INTEGRATIE, RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN
ELCO SCHAUFELI, DIRECTEUR C40B

Hoe moeten bedrijven en werknemers omgaan met (dreigende) ontslagen? Deze vraag stond centraal in het rondetafelgesprek tussen hoogleraren.



POSITIEVE BOODSCHAPPEN

'Bedrijven moeten zorgvuldig met de werknemers omgaan. Ontslagen moeten "positief" worden gebracht', Jacques Winnubst waarschuwde voor het gevaar van negatieve boodschappen voor de werknemer. 'Er zit een wezenlijk verschil in de boodschap die wordt meegegeven bij een ontslag. Wanneer mensen hun ontslag kunnen zien als een nieuw begin, is de kans groter dat ze weer in zichzelf gaan investeren. Een arbeidsleven telt ruim 40 jaar, dat betekent meestal dat er nog een hele toekomst voor je ligt.'

'Het wordt de werknemers wel moeilijk gemaakt', vond Tinka van Vuuren. 'Volgens mij grijpen veel bedrijven de crisis aan om even schoon schip te maken. Onder het mom van de crisis mag dat zomaar. Daar moeten we op letten.' Daarover was aan tafel algemene consensus, en ook bevestigde iedereen dat het met al die massaontslagen moeilijk wordt om ergens anders een baan te krijgen.



INVESTEREN IN OMSCHOLING

Wilmar Schaufeli zag duidelijk de verschillen tussen de huidige crisis en de crisis in de tijd van zijn promotieonderzoek. 'Tegenwoordig zijn de mensen veel meer gespecificeerd op een bepaald werkgebied. De kennis is vele malen diepgaander. Dit brengt als probleem met zich mee dat mensen dus minder snel inzetbaar zijn in een nieuw werkgebied.'

Jacques Winnubst zag daarin de perfecte reden waarom het kabinet in deze tijd zou moeten investeren in onderwijs en omscholing.

ALLEMAAL EEN STAPJE TERUG

'Nog een verschil van de huidige crisis ten opzichte van de voorgaande is dat mensen erg aan hun welvaart gehecht zijn', wist Schaufeli. 'Iedere Nederlander vindt het de normaalste zaak van de wereld om drie keer per jaar op vakantie te gaan. Allemaal een mooie grote televisie aan de muur en een dikke auto. We zullen allemaal een stapje terug moeten doen. Dat wordt de grootste uitdaging.'

Elco Schaufeli wist tot slot de boel te relativiseren, op een vraag van Paul Baart wat startende werknemers van de crisis merken. 'Niets. Er zullen vast wat projecten zijn die niet meer lopen, maar dat is een onderdeel van de normale economie. Je hebt tijden van hoog- en van laagconjunctuur. Nu zitten we gewoon even in een dip, maar ook hier zullen we weer uitkomen.'



THEMA: GEZONDHEIDSMANAGEMENT EN DE ECONOMISCHE SITUATIE

HOW TO PERFORM IN A STORM? HET BELANG VAN ENERGIEMANAGEMENT VOOR TEAM PERFORMANCE IN CRISIS

SPREKER: KOEN GONNISSEN, LIFEGUARD ACADEMY / MENTALLY FIT INSTITUTE EUROPE

Hoe houden we onszelf en ons team op koers in deze economische storm, zonder onszelf te verliezen? Persoonlijke energie en motivatie liggen aan de basis van ons dagelijks presteren, maar krijgen het stevig te verduren. Er wordt ontzettend veel gevraagd aan elke medewerker om het bedrijf boven water te houden: meer en meer lijkt het op topsport wat we doen! Maar hoe hou je dit vol? Hoe kunnen we blijven presteren onder druk? Koen Gonnissen, oud Davis Cup coach (tennis) van België, executive coach in de bedrijfswereld en sinds 10 jaar lector aan verschillende universiteiten, gaf in deze sessie op basis van wetenschappelijk onderzoek uit de sport een verfrissend en realistisch inzicht in Team Performance.

EEN GOEDE COACH/MANAGER MOET ZELF REGELMATIG STORM VEROORZAKEN

‘Een goede coach is iemand die je zegt wat jij niet (graag) wil horen, iemand die af en toe kleine stormpjes veroorzaakt.’ Een mooi voorbeeld is hier de carrière van golfer Tiger Woods: tot twee jaar geleden won hij alles, maar hij zag de concurrentie dichter en dichter bij komen. Dan heb je de keuze: ik loop nog enkele jaartjes mee in de top 20, of... Hij veranderde van coach en swing, ging even door een (technisch) dal en verloor wedstrijden, maar kwam daarna als “untouchable” terug! Mensen die te lang in hun comfort zone blijven worden op de lange duur inert, traag, niet meer open voor verandering.

Alleen een échte kampioen komt uit eigen beweging uit zijn comfort zone. Deze wereldwijde crisis toont pijnlijk aan dat vele bedrijven ook te lang in hun comfort zone zijn blijven zitten! Ze reageren dan ook té traag, omwentelingen gaan niet snel genoeg, en ze gaan over kop. Medewerkers moeten ook buiten crisistijden af en toe uit hun comfort zone worden gehaald; om een gezond bedrijf te hebben moet er regelmatig een “stormpje” (verandering) gecreëerd worden. Vergelijk het met de trainingsuren van een atleet: als je je lichaam niet traint, (meer nog) als je het in het gips steekt, verlies je 40% spiervolume in slechts enkele weken tijd! Vele bedrijven hebben jaren niet “getraind”, en worden dan ook overspoeld door deze crisis.



ENERGIE MANAGEMENT OM TOT EXCELLENTIE TE KOMEN

Elke bedrijfsleider beoogt minimum efficiëntie of liefst excellentie van zijn medewerkers. Effectief zijn is niet voldoende. Om van effectief werken tot efficiëntie en excellentie te komen moeten vaak rituelen geïnstalleerd en/of bijgestuurd worden. Dat kost veel energie, dat vergt prioriteren. Vaak zoeken we de oplossingen in processen, matrixen, in lean management, en vergeten we de essentie: dat je met mensen werkt. Hier kunnen we veel van de topsporter leren: van hem/haar wordt altijd excellentie gevraagd. Er zijn, aldus Gonnissen, drie ‘batterijen’ die het presteren van medewerkers bepalen: IQ (mentaal), EQ (emotioneel) en PHQ (fysiek). Hierbij geldt de regel: een mens is zo sterk als zijn zwakste batterij. Door deze drie punten te optimaliseren worden de kwaliteit en de weerbaarheid van de medewerkers vergroot.

Meer info: boek *De Bedrijfsatleet. Managen onder druk*. Koen Gonnissen, Alain Goudsmit. Kluwer, 2003

www.lifeguardacademy.nl

www.mentallyfit.nl

THEMA: KREDIETCRISIS, EFFECTEN OP WERKNEMERS

MET ONTSLAG BEDREIGD, DE GEVOLGEN VOOR HET WELZIJN, GEZONDHEID EN GEDRAG VAN WERKNEMERS

SPREKER: DR. TINKA VAN VUUREN, CONSULTANT SOCIALE ZEKERHEID EN PERSONEELSBELEID LOYALIS

Onzekerheid over de arbeidsplaats heeft zijn weerslag op het welzijn en de gezondheid van werknemers. Tinka van Vuuren presenteerde de uitkomsten van onderzoek naar deze gevolgen.



TOENEMENDE ONZEKERHEID

De kredietcrisis slaat om zich heen. En hoewel de Nederlandse economie er (nog) niet slecht voor staat, neemt het aantal vacatures af en staan de kranten bol van berichten over massa-ontslagen. Uit de Randstad Werkmonitor blijkt dat meer mensen vrezen voor hun baan: vijf procent van de ondervraagden, terwijl 17 procent de kans fifty-fifty acht. In mei 2008 was dat nog 12 procent. Bezuinigingen, reorganisaties, fusies en bedrijfssluitingen roepen gevoelens van onzekerheid op. Maar ook de arbeidsrelatie speelt een rol; steeds meer mensen werken als uitzendkracht, hebben een tijdelijke aanstelling of zijn ZZP'er (zelfstandige zonder personeel). Flexibele arbeidsrelaties houden per definitie meer onzekerheid in.

ONRUST EN ONZEKERHEID

Uit het onderzoek blijkt dat in de jaren '80 werknemers ook erg veel onzekerheid hadden over hun arbeidsplaats. In de jaren '90 worden flexibele en tijdelijke krachten veel meer ingeschakeld. Werknemers werkten weliswaar kort op een plek, maar wisten dat van tevoren en dat gaf veel meer rust. In juni van 2008 werd bij veel bedrijven een beeld geschetst dat 2009 een zeer mooi economisch jaar zou worden. Er was weinig werkloosheid en bedrijven schreeuwden om personeel. In november 2008, ongeveer het begin van de crisis, waren bedrijven iets terughoudender, maar wel nog steeds op zoek naar personeel. De werkloosheid bedroeg in november zo'n drie procent. Maar in februari 2009 ging men echt van een economische crisis spreken. Op zich doet Nederland het in vergelijking met andere Europese landen nog niet zo slecht - de werkloosheid is zelfs gedaald naar 2,6 procent terwijl die in Spanje bijvoorbeeld 12 procent bedraagt. Alleen er heerst veel meer onzekerheid onder werknemers over het behoud van hun baan. Volgens van Vuuren veroorzaakt dat onrust. En hoe meer onzekerheid er heerst in een organisatie, hoe slechter de gezondheid van de organisatie en haar werknemers.

PREVENTIE EN VERZACHTING

Wat moet er gebeuren om deze onrust weg te nemen? Uit de zaal kwam het idee naar voren om zo snel mogelijk het ontslag naar de desbetreffende werknemers te communiceren. Ook wanneer duidelijk is dat het ontslag niet bij een bepaalde afdeling zal vallen. Van Vuuren gaf aan dat ook uit het onderzoek blijkt dat het heel belangrijk is om onzekerheid weg te nemen en duidelijkheid te geven. Dit kan in twee verschillende situaties met twee verschillende strategieën; preventie- en verzachtende strategieën. Tijdens een economische crisis zijn beide strategieën bruikbaar. Zo is het in tijden van crisis nooit verkeerd om te kiezen voor preventie strategieën waarbij de werknemers ook vóór eventueel ontslag informatie krijgen; het management zet in op een goede personeelsplanning en goede communicatie. Communicatie is namelijk essentieel voor een goede samenwerking. Ook de medezeggenschapsraad kan hier een belangrijke rol spelen, en moet ervoor zorgen dat er maar een korte onzekerheid heerst voor de werknemers.

MEER BELANG VAN HERSTEL

Verzachtende strategieën moet een organisatie inzetten wanneer ze aankondigt dat er (gedwongen) ontslagen zullen gaan vallen. Hierbij dienen de werknemers wederom zo snel mogelijk te worden ingelicht over het ontslag en/of te treffen maatregelen. Daarbij speelt de communicatie wederom een grote rol vanuit het management en de medezeggenschapsraad. Ook kunnen werknemers de effecten van ontslag dreiging verminderen door voor zichzelf geen traditionele loopbaan na te streven, er gaan meer wegen naar Rome. Verder werkt het goed als zij zich trachten te ontspannen en afstand te nemen van het werk; in tijden van ontslagdreiging meer aandacht te geven aan herstel. Dit maakt dat werknemers minder last hebben van de stress die angst voor ontslag oproept. Tenslotte is bij onzekerheid over de toekomst van de baan van belang dat werknemers aan loopbaanplanning doen en serieus nadenken over andere banen, zich laten scholen waardoor zij hun eigen inzetbaarheid vergroten.

www.loyalis.nl

VASTE CONGRESONDERDELEN



GROET & ONTMOET

Gestructureerd netwerken, ook dat was mogelijk op dit congres. Tijdens de Groet & Ontmoetsessies konden deelnemers aan tafel schuiven bij key note speakers zoals prof. dr. Wilmar Schaufeli en de uit Ierland afkomstige Richard Wynne van het Work Research Centre. Ook Roos Prommenschenkel, voormalig ambassadeur van Onbeperkt Nederland en oprichter van de Roos Prommenschenkel Foundation was in menig gesprek verwickeld. Verder konden deelnemers in gesprek met wetenschappers dr. Lex Burdorf, Erasmus Medisch Centrum en dr. Ir. Jan Hassink van Plant Research International Wageningen Universiteit. Alexander Korbee van Achmea Vitale is altijd in voor een inspirerend gesprek over vitaliteit, alsook Igor Moll van Phyleon Ascender over de meer psychologische aspecten van werk en gezondheid.

Vanuit de praktijk gaf Ward Bosmans, Electrabel Belgium zijn tips over intern gezondheidsbeleid en marketing prijs. Tot slot, konden deelnemers het gesprek aan met Ilse Hento, secretaris van het Werkgeversforum Kroon op het Werk.



HANGEN AAN DE BAR

Een 1 op 1 adviesgesprek met een adviseur onder het genot van een drankje. Dat is het concept van hangen aan de bar. Menig een liet zich adviseren door Martijn Bool en David Rebergen van het Trimbos-instituut, Monique Hampsink van NISB (Nederlands Instituut Sport en Bewegen), Jaap de Lange van De Geluksfabriek, Simon Peijnenborgh en Erica Reddingius-Dommering van ArboNed/KeurCompany, Bas Smallembroek van CIR, Geert Smit van Achmea Vitale en Tim Vermeire van Still Movin.

LEVENSLLOOPBAANGESPREKKEN

Een geliefd onderdeel van het congres is de mogelijkheid van een persoonlijk levensloopbaangesprek. Een 1 op 1 gesprek met Consultants Arbeid & Gezondheid Jaap van den Broek, Tjeerd Jorritsma, Maaïke van Osselaer en Margôt van Stee van ArbeidsPsychologie Amsterdam (APA). In de gesprekken staan drie begrippen centraal: een persoonlijke doelstelling,

een realistisch zelfbeeld en een netwerk. Deelnemers legden deze verbinding voor henzelf en kregen advies over hun loopbaan. www.arbeidspsychologie.nl

ONTSPANNING : POWERNAP, STOELMASSAGE EN LEESTAFEL

PowerNAP Onder deskundige begeleiding van Gert Pauli en Paula Pauli-Kochx van Bwell Benelux konden deelnemers tijdens ontspannen via een PowerNAP: in een luxe stoel genieten van een massage, muziek, en een moment voor zichzelf. www.bwellbenelux.com

Stoelmassage

De vaardige handen van Stieneke van Schuppen en Willem van Anrooij van RESET verzorgden voor menig deelnemer een aangename stoelmassage.



Leestafel

Even op uw gemak vakliteratuur doornemen, dat kon aan de leestafel. Waar zowel organisatoren, partners als sessieleiders aanvullend informatiemateriaal, artikelen en boeken hadden neergelegd.



AANVULLENDE ARTIKELEN, PRESENTATIES EN FOTO'S
KUNT U DOWNLOADEN VAN
WWW.CONGRESGEZONDHEIDSMANAGEMENT.NL > 2009

WIJ HOPEN U VOLGEND JAAR TE MOGEN BEGROETEN VOOR EEN VOLGENDE,
VITALISERENDE RONDVLUCHT OVER HET GEZONDE WERKGEVER- EN
WERKNEMERSCHAP. SPECIALE AANDACHT GAAT DAN UIT NAAR HET THEMA 'HET
NIEUWE WERKEN, SLIMMER WERKEN'.

GRAAG TOT ZIENS OP DONDERDAG 11 MAART 2010!

COLOFON

Foto's: Sander van de Geijn, Neofoto
Vormgeving: Valerie van der Linden, Valan-Creations
Druk: Zwaan printmedia

WIE ORGANISEERDEN HET VIERDE THEMACONGRES GEZONDHEIDSMANAGEMENT BEDRIJF IN BEWEGING?

BAARTRAAIJMAKERS

BaartRaaijmakers ondersteunt bedrijven en landelijke organisaties op het gebied van werk en gezondheid in de vorm van advies, kwalitatief onderzoek en projectmanagement. Daarnaast organiseert zij masterclasses, netwerkbijeenkomsten en congressen.
www.baart-raaijmakers.nl



Het international Institute for Health Management and Quality (iHMQ) stimuleert organisaties werk te maken van gezond management door zichzelf te laten auditeren en certificeren voor hun beleid als MOGP (Model of Good Practice). De methode daarbij is die van 'waardierend organiseren' (appreciative inquiry).
www.ihmq.org



Hét gezondheidsmanagementbureau dat u helpt bij het opzetten van preventief gezondheidsbeleid met een onderbouwde screeningsmethode, webapplicaties en BedrijfsGezondheidsIndex (BGI).
www.lifeguard.nl



De groep Gezondheid & Maatschappij van de Wageningen Universiteit bestudeert gezondheid op een vernieuwende wijze, namelijk vanuit een sociaal wetenschappelijk kader waarbij expliciet aandacht is voor de maatschappelijke context.
www.phs.wur.nl

DE VOLGENDE ORGANISATIES WAREN PARTNER VAN DIT CONGRES:



Bij Achmea Vitale gaat het om werken aan werklust. Hoe kunt u medewerkers stimuleren eigen regie over hun gezondheid te nemen, zorgen dat ze lekker in hun vel zitten en flexibel zijn? Achmea Vitale helpt u daarbij zodat uw mensen productiever en beter inzetbaar zijn
www.achmeavitale.nl



Arbeids Psychologie Amsterdam komt meestal in beeld wanneer een medewerker of een organisatie de vitaliteit verliest. Ons doel is het herstellen van een gezonde wisselwerking tussen denken, doen en voelen. We zijn psycholoog/(loopbaan)coach voor ontwikkelingsvragen en levensvragen in relatie tot werk. We leren mensen en organisaties kiezen en koers bepalen. Kernbegrippen zijn aandacht, respect en verbinding. www.arbeidspsychologie.nl



ArboNed versterkt organisaties. Dagelijks staan wij 70.000 werkgevers en ruim 1 miljoen werknemers bij in hun welzijn, gezondheid en veiligheid. Als zij in een prettige en veilige omgeving werken, dan stijgen de productiviteit, het werkplezier én de winst. Daarmee beïnvloedt onze dienstverlening direct de financiële en sociale resultaten van organisaties. www.arboned.nl



De Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP) maakt zich sterk voor mens en werk. De stichting wil bereiken dat mensen hun capaciteiten optimaal kunnen benutten in de werksituatie. De NSvP subsidieert innovatieve projecten, publiceert artikelen, brengt een boekenreeks uit, organiseert werkconferenties en reikt jaarlijks de David van Lennep Scriptieprijs uit. www.nsvp.nl



Must: Planten op de werkplek. Iedereen die langer dan vier uur per dag met een beeldscherm werkt, voelt zich aantoonbaar prettiger en is productiever dankzij planten op de werkplek. Dat is één van de conclusies van internationaal wetenschappelijk onderzoek op gebied van plant, mens, kantoor en omgeving. Kijk voor meer informatie op www.healthygreenatwork.org