



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Wat gaat de toekomst brengen?

Invitational conference
Verbond van Verzekeraars

9 december 2010

Maarten Camps

DG Werk



Ontwikkelingen

- Ontgroening
- Vergrijzing

} **Krappe
arbeidsmarkt**

- Globalisering
- Technologische ontwikkelingen

} **Meer
dynamiek**

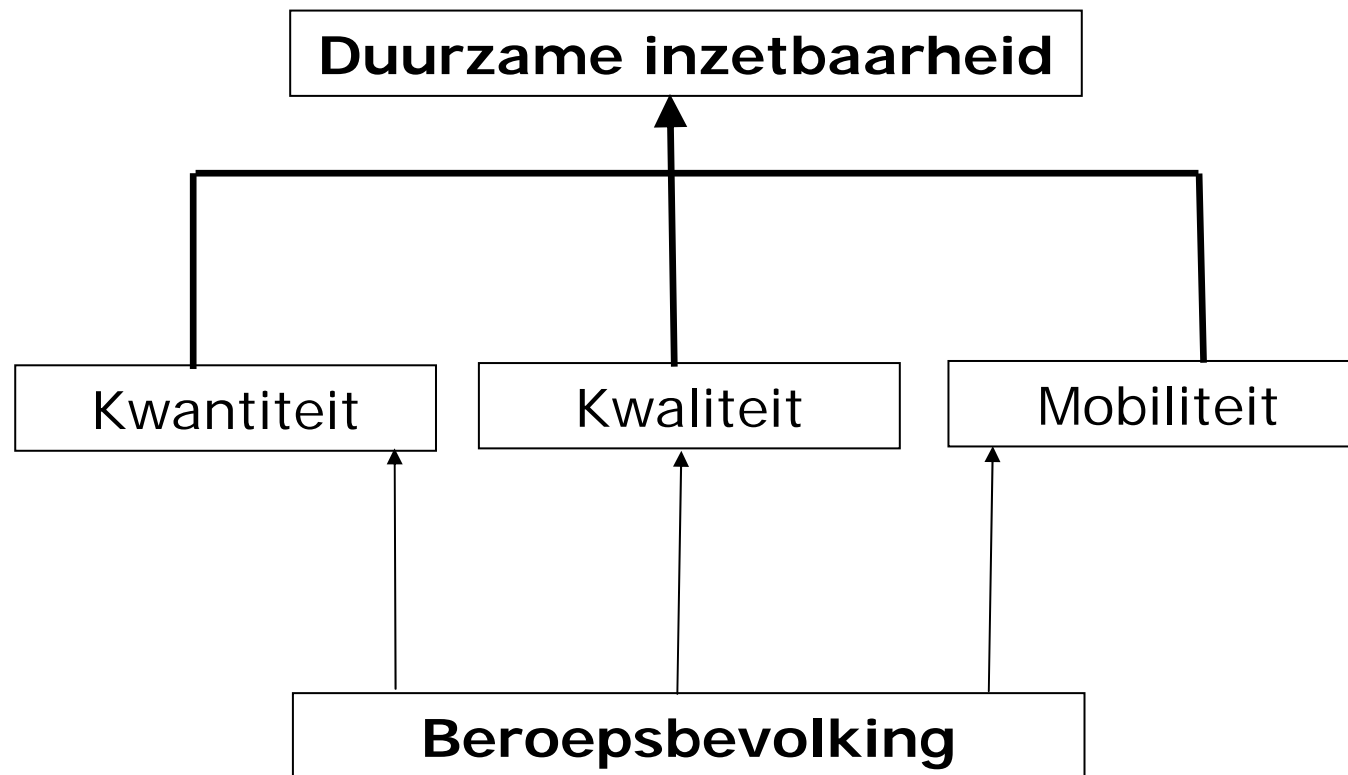


Regeerakkoord

- “Het kabinet wil bevorderen dat werkgevers en werknemers afspraken maken over scholing en langdurige inzetbaarheid. Hierdoor neemt de werkzekerheid van werknemers op een dynamische arbeidsmarkt toe.”



Van probleem naar oplossing...





Drie lijnen

Gezondheid



Gezondheid

De helft van de werknemers tussen 45 en 65 geeft aan NIET te kunnen doorwerken tot aan het pensioen



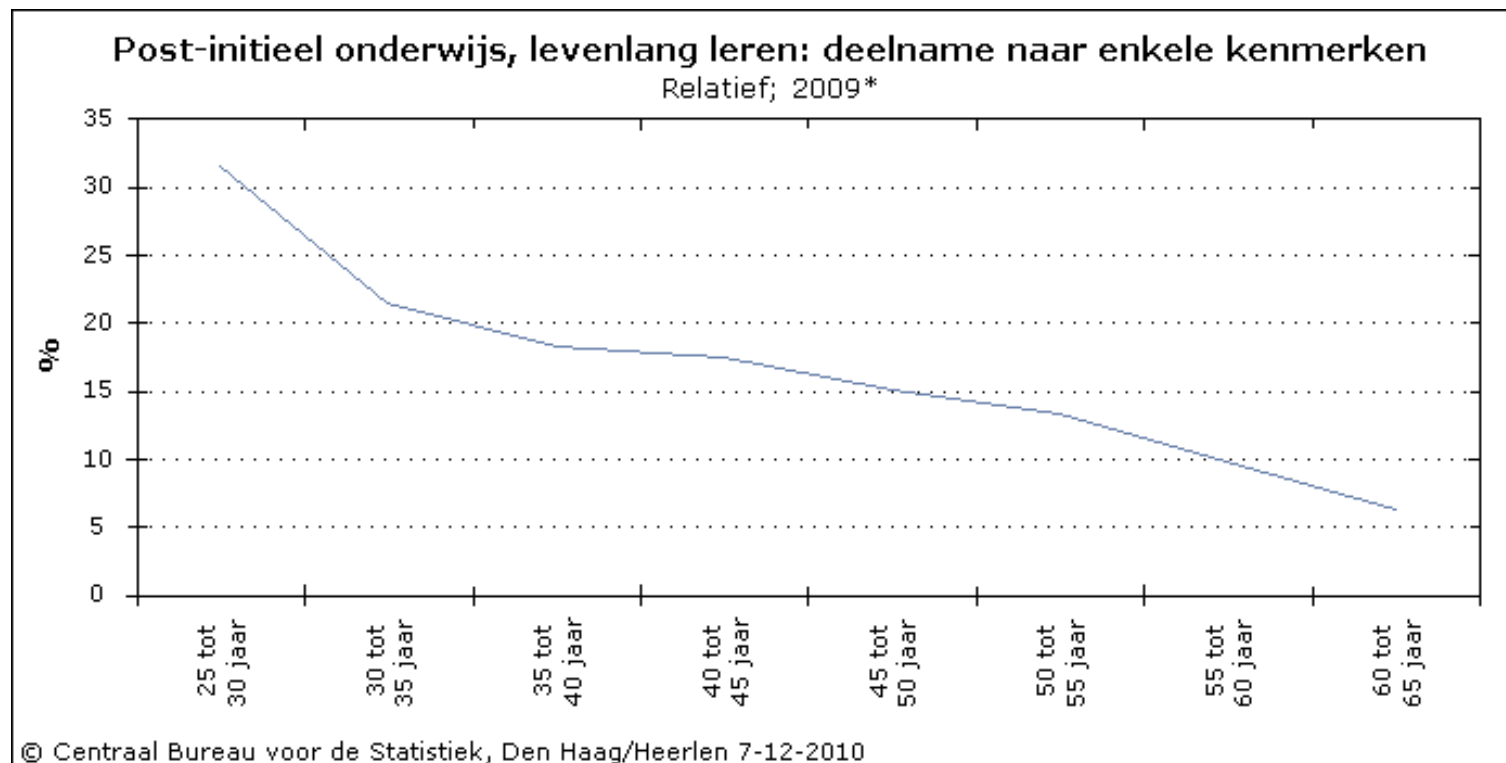
Drie lijnen

Gezondheid

Scholing



Scholing





Drie lijnen

Gezondheid

Scholing

Mobiliteit



Mobiliteit

Een werknemer van 55 die zijn baan verliest heeft
26% kans binnen een jaar een nieuwe baan te
vinden



Drie lijnen

Gezondheid

Scholing

Mobiliteit

Werkgevers

Werkenden

Verzekeraars

Arbodiensten

Overheid



FOKKE & SUKKE

WERKEN GEWOON DOOR TOT HUN 67E...

*EN DAN JIJ WEER
DAKPANNEN
AANGEVEN ZEKER,
MET JE PARKINGSON.*

*JIJ MAG DIT KEER
HET DAK OP...*



Duurzame inzetbaarheid van kwetsbare groepen

Sandra Brouwer

Gezondheidswetenschappen, Arbeid en Gezondheid
Universitair Medisch Centrum Groningen



university of
groningen



University Medical Center Groningen

Duurzame inzetbaarheid.....

- ❑ Ook van kwetsbare groepen cq mensen met grote afstand tot arbeidsmarkt
- ❑ Investeren in (re-)integreren van mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt;
 - maatschappelijk: sociale inclusie van grote groep mensen in (zinvol) werk
 - bedrijfsmatig: we hebben ze hard nodig
- ❑ Interventies richten op individu en werkcontext
 - Bewustwording eigen verantwoordelijkheid werknemer
 - Faciliterende en ondersteunende rol werkgever
- ❑ Focus op instroom maar ook behoud van werk



Opbouw

- Definiering
- Kwetsbare groepen
- Tools voor de praktijk
- Onderzoeksfocus



university of
groningen



University Medical Center Groningen

Verschillende definities

- Gebruik (inzet) van iets (een productiemiddel) zonder dat de gebruikswaarde ervan wordt aangetast (gebruik zonder verbruik) (Algemeen)
- Vermogen van de medewerker om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te leveren voor een (arbeids)organisatie en daarbij zelf ook meerwaarde ervaren (NEN)
- Doorlopend in arbeidsleven beschikken over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden om in huidig en toekomstig werk **met behoud van gezondheid en welzijn** te (blijven) functioneren (Vd Klink e.a.)



Contextueel begrip

Werknemer: verantwoordelijkheid om kennis en competenties op peil te houden en daarmee de opties voor (huidig en toekomstig) werk open te houden

Werkgever: voorwaarden scheppen waaronder de werknemer zich binnen het werk kan ontwikkelen en competenties binnen het bedrijf kan inzetten

Overheid: met regelgeving en flankerend beleid processen faciliteren



university of
groningen



University Medical Center Groningen

Rutte I – Werk & Soc. Zekerheid

- Werkgevers en werknemers afspraken maken over scholing en langdurige inzetbaarheid;
 - CAO's aandacht besteden aan leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid (scholing)
- Voorkomen dat mensen te snel worden afgeschreven en permanent langs de kant staan
- Arbeidsgehandicapten met beperkte verdiencapaciteit met loondispensatie aan de slag bij reguliere werkgevers



Nieuwe groepen op de arbeidsmarkt

- Flexwerkers/ZZP-ers (35-minners)
- Oudere werknemer
- Chronische aandoening/ langdurig zieken
- Jongeren met een beperking (Wajong)

(preventieve) arbodienstverlening, Periodiek Medisch Onderzoek, aanstelling- en acceptatiekeuringen, verzuimbegeleiding



university of
 groningen



University Medical Center Groningen

Veranderingen in de arbeidswereld: Van traditioneel naar modern

Traditioneel	Modern
Externe omgeving	
Monocultuur	Diversiteit
Vervroegde uittreding	Langer doorwerken
Organisatie omgeving	
Stabiele omgeving	Continue verandering
Baan voor het leven	Toekomstonzekerheid
Individuele prestatie	Werken in teams
Verticale structuur	Horizontale structuur
Extern toezicht en controle	Zelfcontrole (empowerment)
Afhankelijk van de organisatie	Eigen verantwoordelijkheid (employability)
Vaste werkplek en werktijden	Variabele werkplek en werktijden (boundarylessness)
Arbeidsomgeving	
Fysieke arbeid	Mentale en emotionele arbeid
Accumulatie van ervaring	Levenslang leren (creativiteit en innovatie)
Minder hoge werkdruk en meer recuperatie	Intensivering van de arbeid

Arbeidsmarkt

- Toename complexiteit van arbeid
- Flexibilisering
- Compensatie naar participatie
- Meedoen naar vermogen.....

Hoe kan iedereen aanhaken bij deze ontwikkelingen?



university of
groningen



University Medical Center Groningen

I. De oudere werknemers

- Afname lichamelijke en cognitieve functies
(Schultz & Kopec 2003, Schuring, 2007);
- Toename prevalentie chronische aandoeningen
(Seitsamo 1997, Ilmarinen 2001, 2002, Kenny 2008)
- Participatiegraad 55-65 jaar: 45% (tov 80%)
- Verschil *willen* en *kunnen* doorwerken (TNO, 2008)



“Gezond werkend ouder worden”

- Langer doorwerken met een chronische aandoening: hoe vergroten we de inzetbaarheid?
- Vragenlijstonderzoek:
 - over ouder worden en over chronische ziekten;
 - ondersteunende en belemmerende factoren en behoeften
- 9 bedrijven, 3008 werknemers van ≥ 45 jaar

Koolhaas e.a., TBV 2010



university of
 groningen



University Medical Center Groningen

Chronische aandoening.....

- Uitvoerende en administratieve functies
- Minder dan 24 uur per week
- 2½ x meer problemen,
3½ x meer barrieres,
2½ x meer ondersteuningsbehoefte
- 50% werkvermogen matig/slecht
(overall 24%)



Belemmerende & ondersteunende factoren

Ouder worden

Belemmerend

- Concentratieproblemen
- Bijhouden tempo

Ondersteunend

- Motivatie (voldoening, nuttig voelen, plezier)
- Persoonlijke ontwikkeling
- Collega's
- Sfeer
- Zelfstandigheid

Chronische aandoening

Belemmerend

- Mobiliteit
 - langdurig staan
 - tillen

Ondersteunend

- Motivatie (plezier, uitdaging, afwisseling)
- Persoonlijke ontwikkeling
- Collega's
- Sfeer
- Regelmogelijkheden
 - individuele afspraken



Behoeftte ondersteuning

Ouder worden

- Regelmogelijkheden
 - individuele afspraken
 - functie aanpassingen

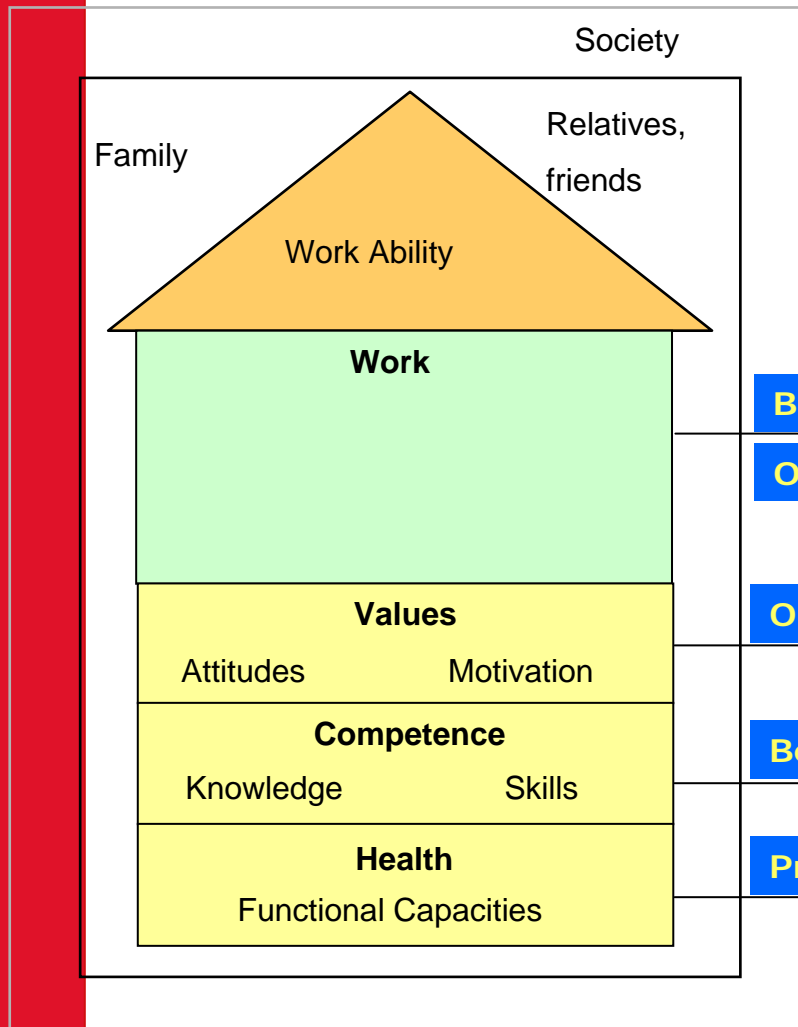
Chronische aandoening

- Regelmogelijkheden
 - individuele afspraken
 - functie aanpassingen
- Contact dienstverlener
 - bedrijfsarts
 - coach



Interventie ontwikkelen?

Huis van Ilmarinen, 2006



Uitkomsten onderzoek

Behoeften

Steun leidinggevenden en collega's, werkaanpassingen, flexibiliteit werkuren

Ondersteuning

Ondersteuning

Relevant werk, plezier, persoonlijke ontwikkeling

Belemmering

Mobiliteit, leren en nieuwe kennis verwerven

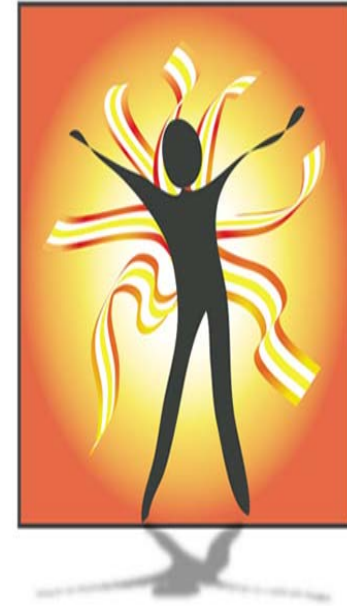
Problemen

Energieniveau, geheugen, concentratie, fysieke conditie

“Oplossingsgericht werken aan duurzame Inzetbaarheid”

Doelstellingen:

- Versterken probleemoplossend vermogen van de werknemer
- Verbeteren vaardigheden leidinggevende in coachende rol
- Bevorderen gebruik tools (HRM, arbo) in organisatie door werknemers



university of
 groningen



University Medical Center Groningen



Methodiek

Probleem- en oplossingsinventarisatie

- Training leidinggevenden interventiegroep
- Hulpboekje werknemers
 - Inventarisatie verbeterpunten, knelpunten en ontwikkelingsmogelijkheden
 - Vaststellen beïnvloedbaarheid
- Tweegesprek werknemer – leidinggevende
 - Brainstorm
- Opstellen plan van aanpak



university of
groningen



University Medical Center Groningen



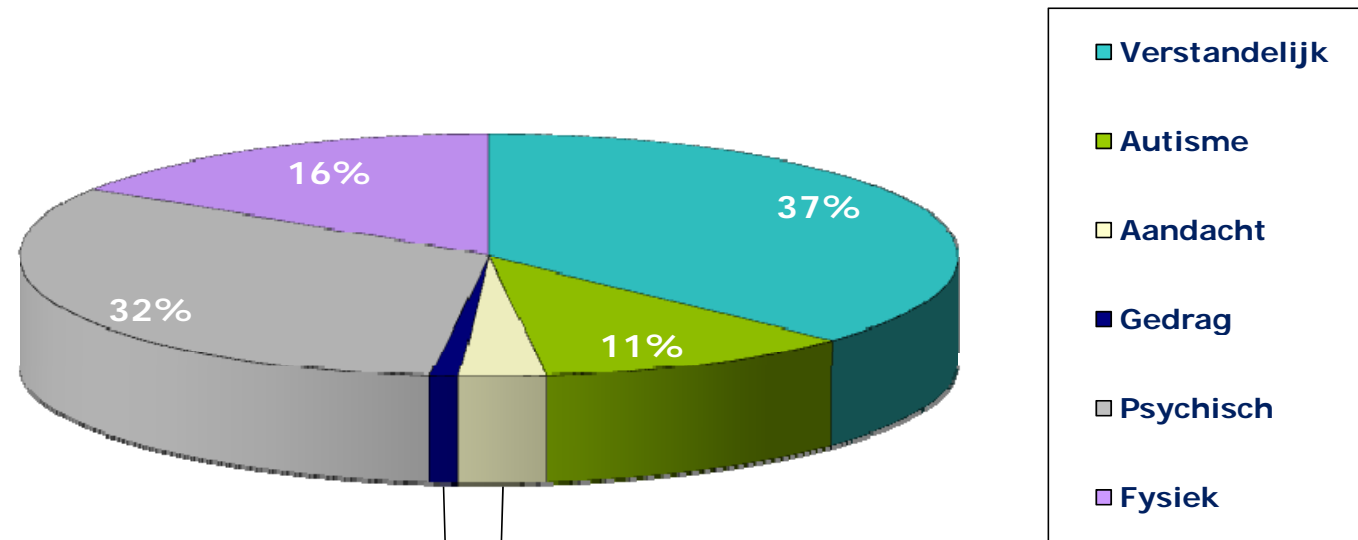
Eerste resultaten

- **Werknemers:**
 - beter in staat ontwikkelings- en knelpunten onder woorden te brengen (61%)
 - meer gemotiveerd om met punten aan de slag te gaan (56%), zeker voor werknemers die problemen ervaren met functioneren in de werksituatie (64%).
- **Leidinggevende en werknemers:**
 - Meer vertrouwen in coachingsvaardigheden (70%)
 - Toename kennis scholingsmogelijkheden en interventies
- **Organisatie:**
 - Methodiek makkelijk in te passen in bestaand beleid



II. Jonggehandicapten/Wajong

- Instroom WAJong neemt toe van 7.000 in 2002 tot bijna 17.000 in 2009
- Toename beperkingen met name verstandelijk en psychisch. Autisme (ASS) neemt toe tot 11%



Autisme.....

- Informatieverwerkingsstoornis
- Beperkingen op terrein van communicatie , flexibiliteit en inlevingsvermogen
- Bijkomende handicap (ADHD, depressie, zwakbegaafdheid)
- (H)Erkenning ziektebeeld



... Anders bekeken

- Sterk analytisch vermogen, oog voor detail en gevoel voor orde
- Gedreven werknemers die betrouwbaar zijn en afspraken naleven
- Zeer consequent in gedrag, geen verborgen agenda, recht door zee en loyaal



Autisten aan het woord....

Persoonlijke factoren

Zelfstandigheid

Initiatief nemen

Stressgevoeligheid

Sociale steun ouders

Werkfactoren

Begeleiding op werk (jobcoach)

Bekendheid autisme op werkvloer

Steun collega's

Looncompensatie werkgever

Aanpassing werkpakket

Werkuren (fulltime-parttime)

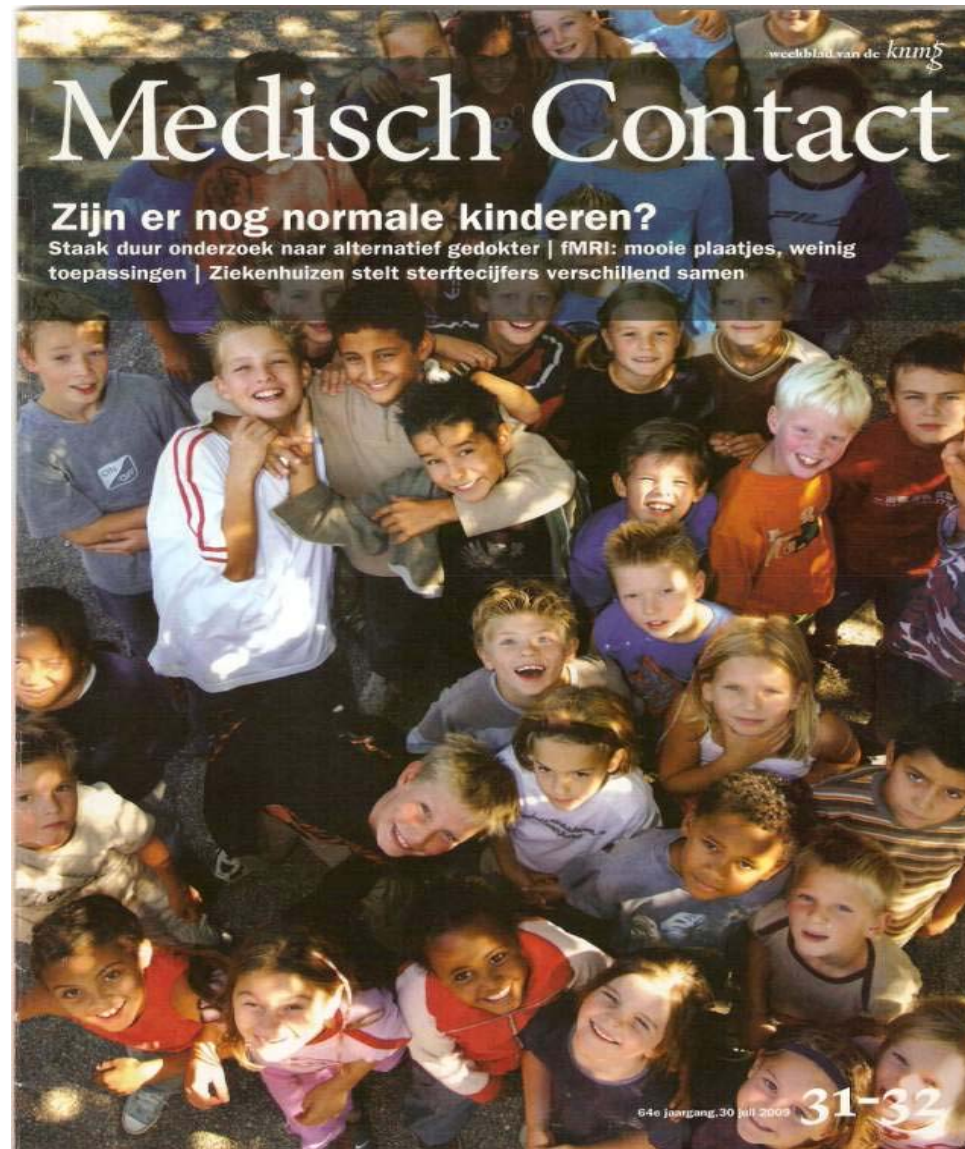


Duurzaam inzetbaarheid:

- Kennis over autisme op de werkvloer
- Succesvol zijn; welke definitie?
- Assessment – referentiewaarden?
- Laat-diagnose



Autisme, ADHD, en andere 'vlekjes'



university of
 groningen



University Medical Center Groningen

24

Tools voor de praktijk

Behoefte aan:

- Assessments en monitoring
- Interventies

Gericht op persoon in werkcontext



university of
 groningen



University Medical Center Groningen

Participatieve werkaanpassing

- Commitment bedrijf
- Analyse werk
- Herontwerp functies
- Introductie
- Regelmatige feedback
- Evaluatie



Onderzoeksinteresses

- **Oplossingsgericht werken aan duurzame inzetbaarheid:** Methodiek voor oudere werknemer en leidinggevende
- **Participatiegerichte beoordeling:** arbeidsmogelijkheden na langdurig verzuim
- **Groen licht voor jongeren met een beperking:** toegankelijkheidstool voor jonggehandicapten
- **Arbeid & Gezondheidsmonitor voor 'anders werkenden':** arbodienstverlening ZZP-ers, flexwerkers



Dank voor uw aandacht

Sandra.brouwer@med.umcg.nl



university of
 groningen

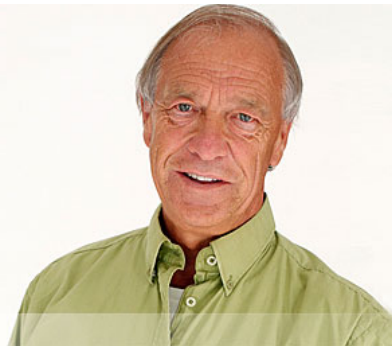


University Medical Center Groningen

Chronische aandoening

**GEEF MIJ EEN DONORNIER
EN IK GA WEER VOLOP AAN
HET WERK**

János Nagy, nierpatiënt



**MIJN MOEDER HEEFT MIJ
MET HAAR NIER EEN NIEUW
LEVEN GEGEVEN**

Zoë Hoogland, nierpatiënt



university of
 groningen

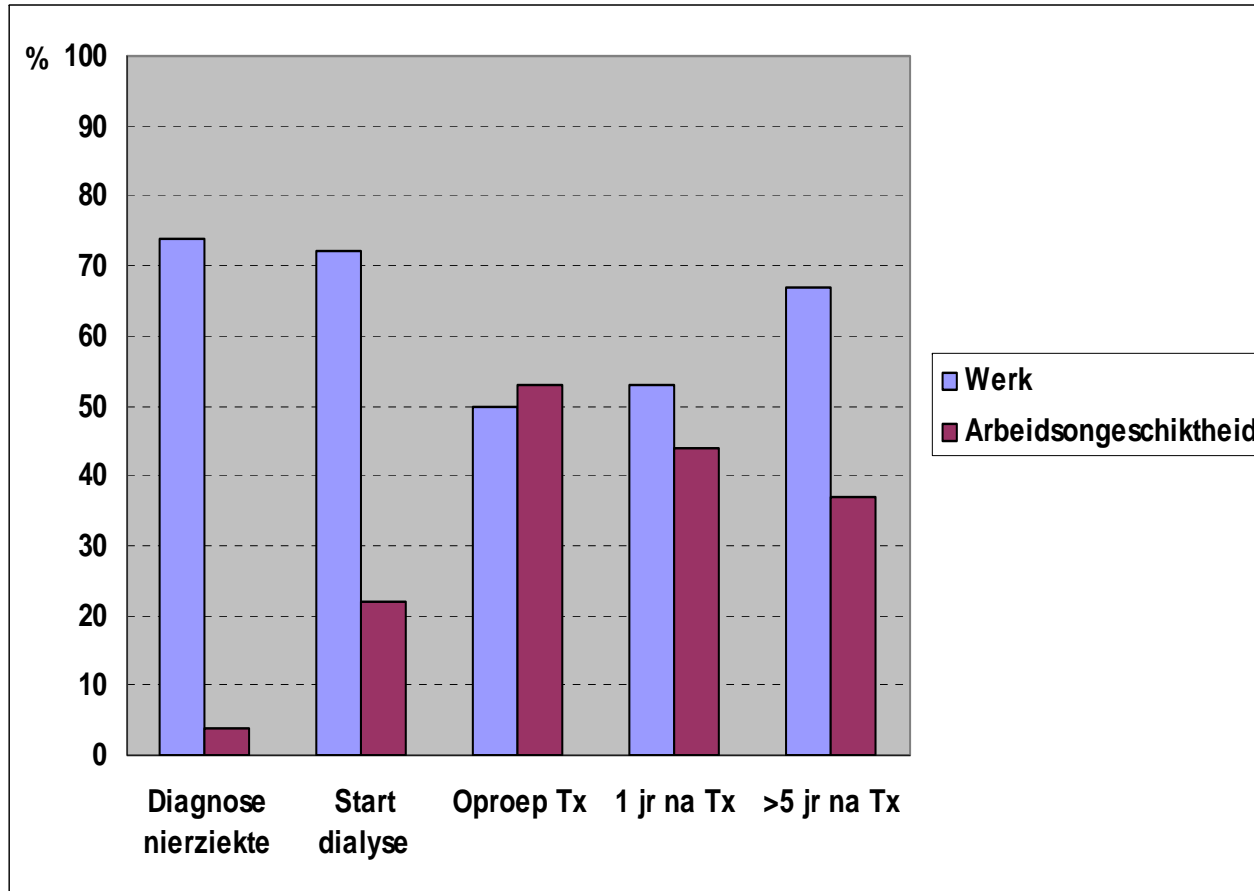


29

University Medical Center Groningen



Verloop in arbeidsparticipatie



Herstel/verloop in de tijd.....

