MAGAZINE VAN UWV VOOR WERKGEVERS - NOVEMBER 2022

NLWERKT



VAN DER VALK

Vier nieuwe krachten door Open Hiring

VITALITEIT

Hoe investeer je in het welzijn van personeel?

SECURITAS:

‘55-plussers brengen rust en ervaring met zich mee’

INHOUD



Van der Valk
Een succesvolle start met Open Hiring bij hotel Van der Valk.

4



OPNIEUW!
Circulair bedrijf OPNIEUW! geeft mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans.

14



26

Securitas:
'Of we investeren in een jongere of oudere werknemer maakt voor ons geen verschil'



32

tanteLouise
Hoe een zorgorganisatie met technische innovaties verzuim tegengaat.



Prof. Annet de Lange:
'Geen 55-plusser is hetzelfde en iemands leeftijd zegt weinig over het werkvermogen'

22



Nicol Tadema
Tips van een taalexpert: zo raken je vacatureteksten de juiste snaar.

10

8 KORT

- Zo werkt de calamiteitenregeling
- Nieuwe Werkwijzer Poortwachter

EN VERDER

39 Column
D&I-expert Madhu Mathoera over inclusie op de werkvloer.

Wil je NLWerkt ontvangen? Meld je aan via:

Liever geen gedrukt magazine meer ontvangen? Dat kan via:



36

Vitaliteitsexpert Lisa Huiskamp:
'Waarom zou je het welzijn van je personeel pas aan bod laten komen wanneer er een probleem is ontstaan?'

NLWERKT is een uitgave van UWV en verschijnt drie keer per jaar.

Realisatie: LVB, Amersfoort
Design: LOVEBRAND DESIGNERS®
Hoofdredactie: Ireen Verduijn

Voor adreswijzigingen mail je naar content@uwv.nl

Redactieadres:
UWV Directie Communicatie
Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam
content@uwv.nl

UWV Telefoon Werkgevers
0900 9295 (lokaal tarief)
(Kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen)

Heb je suggesties voor onderwerpen, of wil je eens overleggen wat de mogelijkheden zijn voor een samenwerking met NL Werkt magazine? Neem dan contact op met de redactie.

Aan de inhoud van NLWerkt kunnen geen rechten worden ontleend. Het is alleen toegestaan artikelen uit NLWerkt - geheel of gedeeltelijk - over te nemen na toestemming van de redactie.

In dit artikel:
- Open hiring verlaagt drempels
- Resultaat: nieuwe vaste krachten

‘Ik heb mensen aan-genomen **van wie ik alleen de naam kende**’

Geen cv of sollicitatiegesprek, maar ongezien een dienstverband aanbieden. Dat is de essentie van Open Hiring. Hr-adviseur **Simone Bosgra** bij Van der Valk begon er dit jaar mee en vertelt over de successen, maar ook over de praktische hobbels die zij tegenkomt bij het toepassen van dit fenomeen.

TEKST **FLEUR BAXMEIER** BEELD **DE BEELDREDAKTIE**

’Ik klap vaak dicht tijdens sollicitaties. Daarom sprak Open Hiring mij aan’

MITRA VAN DER BERG



’In deze tijd van arbeidskrapte moeten we anders nadenken over de invulling van onze vacatures,’ zegt Simone Bosgra, sinds twee jaar werkzaam als hr-adviseur bij Van der Valk Hotel Drachten, Groningen en Texel. ’Ik ben altijd nieuwsgierig naar andere vormen van solliciteren, dus ik was meteen geïnteresseerd toen ik tijdens een webinar over de trends op hr-gebied hoorde over Open Hiring. Ik ben verder gaan uitzoeken wat het inhield en heb informatie ingewonnen bij WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord (WSP NHN) en de Start Foundation.’

Simone was specifiek op zoek naar mensen die in de housekeeping wilden werken, want daar staan bij Van der Valk Drachten doorlopend vacatures voor open. ’Ik was al bezig om het proces van solliciteren laagdrempeliger te maken, want ik merk dat veel mensen er niet van houden om een heel cv op te stellen. Soms hebben ze er niet eens eentje of vinden ze het moeilijk om een sollicitatiebrief te schrijven. Als je in de bediening, de keuken of de huishouding komt werken, dan is dat ook niet belangrijk. Ik probeer daarom vernieuwend te zijn, bijvoorbeeld door een telefoonnummer in vacatures te zetten waar mensen gewoon een WhatsApp-berichtje naartoe kunnen sturen.’

Praktische hobbels

Open Hiring past in Simones strategie van uitproberen en experimenteren, dus zette ze haar schouders eronder en ging aan de slag. ’Dat had in de praktijk iets meer haken en ogen dan een reguliere vacature uitzetten. We moesten de vacatureteksten herschrijven, een aanmeldformulier opstellen en de receptie informeren voor wanneer een kandidaat zich meldde. Het verspreiden van de vacature was ook lastig; op reguliere vacaturesites als Indeed.nl werk je standaard met een sollicitatiebutton. Dat kan bij Open Hiring natuurlijk niet, maar we hadden het geluk dat we net een nieuwe vacaturesite hadden waarop we een apart kopje konden aanmaken voor Open Hiring.’

Zeven aanmeldingen

Het hele concept van Open Hiring was voor Simone een wilde gok. ’Ik heb mensen aangenomen van wie ik alleen de naam kende. Dat kon goed uitpakken of niet’, zegt ze met een grote lach op haar gezicht. ’Maar er kwamen zeven aanmeldingen, waarmee ik heel tevreden was. Ik heb ze allemaal uitgenodigd in ons hotel, waarbij ik elk gesprek ben begonnen met: ’Als je wilt, dan ben je aangenomen.’ Daarna ging ik alles uitleggen over de functie en het werken bij ons, zodat ze zelf konden inschatten of ze geschikt zijn. De bal ligt dus volledig bij de kandidaat.’

Tijdens traditionele sollicitatiegesprekken merkt Simone dat kandidaten vaak erg zenuwachtig zijn, omdat ze zichzelf zo goed mogelijk willen presenteren. ’Daar zijn ze zo mee bezig dat ze minder goed luisteren naar wat een functie eigenlijk inhoudt. Ik heb de indruk dat mensen daardoor soms een ander idee hebben van wat een baan daadwerkelijk inhoudt, waardoor het werk tegenvalt en ze er al snel weer mee stoppen. Bij de sollicitaties op basis van Open Hiring stonden mensen er veel ontspannener in, omdat ze wisten: ik heb de baan toch al.’

Succesverhaal

Open Hiring heeft Van der Valk Drachten uiteindelijk vier nieuwe vaste krachten opgeleverd, ofwel: een succesverhaal. ’Van tevoren dacht ik: als één persoon bij ons blijft, dan vind ik het al geslaagd’, zegt Simone. ’Met deze hoeveelheid is het dat helemaal, ook omdat alle krachten aangeven langer bij ons te willen blijven.’ ■

Lees hier meer over Open Hiring:

Snellere WIA-beoordeling voor 60-plus werknemer

UWV is 1 oktober 2022 gestart met de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers, om achterstanden terug te dringen. In de meeste gevallen worden zij niet langer door een verzekeringsarts beoordeeld om te bepalen of ze in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA). Het is een van de maatregelen die minister Karien van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onlangs heeft aangekondigd. Werknemers die twee jaar ziek zijn kunnen in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. Gewoonlijk betekent dit dat ze een sociaal-medische beoordeling krijgen door een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige. De vereenvoudiging houdt in dat mensen die de grens van twee jaar ziekte bereiken na 1 oktober 2022 en dan 60 jaar of ouder zijn, alleen beoordeeld worden door een arbeidsdeskundige. In alle gevallen geldt dat werknemer en werkgever moeten instemmen met de vereenvoudigde beoordeling. Het is dus mogelijk om wel een beoordeling door een verzekeringsarts te vragen. Ook houden cliënten de mogelijkheid om in bezwaar te gaan, zoals bij elk ander besluit van UWV. Verder is van belang dat werkgevers niet met extra kosten te maken krijgen. De maatregel loopt vooralsnog tot en met 31 december 2023.



Meer informatie:

BEELD **STUDIO OOSTRUM**

Kijk terug:

Talkshow over krappe arbeidsmarkt

Krapte op de arbeidsmarkt blijft voorlopig een gegeven. Wat betekent dat voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers? Voor beleidsmakers en -uitvoerders? Kunnen we oplossingen bedenken voor de korte én lange termijn? UWV verzorgde op donderdag 13 oktober 2022 in de Werkspoorkathedraal in Utrecht een interactieve avond voor iedereen die werkt aan creatieve oplossingen voor de economie, de samenleving en vooral de arbeidsmarkt. In een mix van talkshow en debat met het publiek werd gesproken over krapte, gevolgen en oplossingen. Met prikkelende presentaties over langetermijnkansen én de dag van morgen, met inspirerende voorbeelden uit de praktijk. Nieuwsgierig geworden?

Scan de QR-code en kijk de uitzending terug:

Nieuwe Werkwijzer Poortwachter

Sinds 1 augustus 2022 is er weer een vernieuwde Werkwijzer Poortwachter. De werkwijzer wordt jaarlijks geüpdatet en verbeterd naar aanleiding van wetswijzigingen, signalen van werkgevers, en de actualiteit. Zo bevat de nieuwe werkwijzer een Covid 19-addendum en een paragraaf over het opnemen van verloven, zoals ouderschapsverlof of seniorenverlof in relatie tot de verplichtingen vanuit de Poortwachter. Alle wijzigingen zijn aangegeven met een blauw balkje.

Bekijk hier de nieuwe Werkwijzer Poortwachter:

UWV
is aan het typen...

Goedemiddag, kan ik je ergens bij helpen?

Door de vorst kunnen mijn werknemers niet werken. Kan ik een vergoeding krijgen?

Afhankelijk van de bepalingen in je cao heb je mogelijk recht op een WW-Uitkering onwerkbaar weer.

Wat moet ik hiervoor regelen?

Om de uitkering te ontvangen moet je twee dingen regelen. Stuur elke dag dat er geen volledige dag gewerkt kan worden vóór 10 uur een melding in voor elke werknemer. Dit doe je in het Werkgeversportaal met het formulier 'Melden verzuim wegens onwerkbaar weer'.

Zodra de periode onwerkbaar weer voorbij is, kan je de uitkering aanvragen. Stuur binnen 26 weken na de eerste dag van de periode onwerkbaar weer per werknemer een aanvraag in. Het formulier kun je downloaden op uwv.nl.

Aanvragen WW-uitkering wegens onwerkbaar weer:

Werven met **de juiste woorden**

Hoe zorg je dat jouw vacature eruit springt tussen de duizenden vacatures die momenteel open staan? En hoe trek je passende kandidaten aan? Een steengoede vacaturetekst kan het verschil maken. **Nicol Tadema**, expert arbeidsmarktcommunicatie, deelt haar inzichten en tips voor vacature-teksten die de juiste snaar raken.

TEKST **JEANETTE VAN LAAR** BEELD **IVO VAN DER BENT**



In dit artikel:
- Sturen op een positieve mindset
- Grootste afknapper: irreële eisenlijsten

Een goede vacaturetekst heeft allerlei voordelen. Met een goede tekst weet je de beste kandidaten – ook latente werkzoekers – te enthousiasmeren, niet alleen voor de vacature maar ook voor jouw bedrijf. Dat is goed voor je werkgeversmerk en trekt een hogere kwaliteit sollicitanten aan die passen bij de functie. Zo werkt je vacaturetekst als een filter en dat bespaart je tijd en geld. Tadema: 'Liever drie goede sollicitanten dan tien die niet de juiste match zijn.'

Maar, merkt Tadema, de meeste vacatureteksten zijn niet heel wervend. Lange, complexe zinnen, waslijsten aan eisen, geen informatie over salaris, om maar een paar voorbeelden te noemen. Tadema helpt bedrijven om pakkende vacatureteksten op te stellen. Ze deelt een aantal handige tips om een goede vacaturetekst te maken en vertelt welke belangrijke inzichten daaraan ten grondslag liggen.

Het onbewuste brein

Het belangrijkste inzicht: je onbewustzijn bepaalt 95 procent van je keuzes. Maar het onbewuste brein is ook zeer beïnvloedbaar. Daar kan je bewust op inspelen, bijvoorbeeld met bepaalde woordkeuzes, vertelt Tadema. 'De eerste manier om daarop in te spelen is door aan te sturen op een positieve mindset bij de lezer. Dat kan je simpelweg al doen door het woord 'maar' in je teksten te vermijden, want dat geeft onbewust een negatieve associatie.' Een andere manier om te beïnvloeden is sympathie opwekken, bijvoorbeeld door de lezer subtiel al een compliment te geven: 'met jouw ervaring en skills kan je moeiteloos taak x en y'.



NICOL TADEMA
Na elf jaar actief te zijn met haar eigen tekstbureau, Voor Tekst, gespecialiseerd in communicatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt, verkocht zij in 2022 het bureau. Haar inzichten en tips verwerkte ze in haar boeken 'Tekst werkt' en 'Werven met Woorden'. Nu geeft ze onder andere trainingen en workshops op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie en het schrijven van overtuigende teksten.

'Zet ook altijd een sluitingsdatum in je vacature', tipt Tadema. 'Dit stimuleert ook de meer latente werkzoekenden – mensen met een baan die af en toe eens rondkijken – om tot actie over te gaan. Wanneer er geen deadline is om te solliciteren, gaan mensen er nog eens over nadenken en van uitstel komt afstel.'

Houd het simpel

Werkzoekenden scannen tientallen vacatures per dag en latente werkzoekenden haken snel af wanneer ze vacatures bekijken. 'Houd dat in gedachten bij het schrijven van een vacaturetekst. Dat doe je bijvoorbeeld door lange zinnen te vermijden, opsommingen te gebruiken en helder taalgebruik. Houd de tekst ook bondig en beperk de vereisten waar een kandidaat aan moet voldoen tot de meest essentiële. Lange beschrijvingen en irreële eisenlijsten zijn de grootste afknapper, blijkt uit onderzoek van uitzendbureau Unique.' Voorkom ook dat je twijfel of vragen oproept met je tekst, vervolgt Tadema. 'Zet bijvoorbeeld niet in de tekst: 'je hebt mbo-/hbo-niveau'. Want een mbo'er is dan geneigd om te denken dat het te moeilijk is, terwijl een hbo'er geneigd is om te denken dat dit onder zijn niveau is.'

Inspelen op de doelgroep

Al deze tips lijken redelijk logisch. Wat is een tip voor de meer gevorderde vacatureschrijver? Die heeft Tadema ook: 'Zorg dat je helder hebt wat de drie belangrijkste vragen van jouw doelgroep zijn als het gaat om een baan en beantwoord die vrij vroeg in de tekst. Dat kan op basis van wat meer algemene inzichten. Zo hebben jongeren doorgaans meer behoefte aan een goede onboarding en ontwikkelmogelijkheden; ouderen willen weten of het pensioen goed is geregeld.'

Tadema heeft ook een tip om de doelgroep nog gerichter aan te spreken. 'Vraag aan je eigen medewerkers die in de doelgroep vallen wat zij belangrijk vinden in hun werk. Dat hoeft niet eens met leeftijd te maken hebben; het kan ook om vakgebied gaan. Wat vindt een IT'er belangrijk in een baan? Is dat bijvoorbeeld de software waarmee jullie werken? Verwerk dat in je vacaturetekst en jouw doelgroep zal zich onbewust meer aangetrokken voelen door jouw vacaturetekst dan die van een concurrent.' ■

Houdt jouw vacaturetekst mensen onbewust op afstand? Scan de QR-code en lees Tadema's tips voor een inclusieve vacaturetekst.

5 TIPS

TIP 1

Het oog wil ook wat, dus zorg voor een scanbare tekst, bijvoorbeeld met opsommingen. Een gouden regel voor opsommingen is een maximum van vijf punten. Na meer dan zeven punten verdwijnt de aandachtsspanne.

TIP 2

Maak je tekst mobiel-proof. Veel werkzoekenden lezen vacatureteksten vanaf hun telefoon. Zorg daarom dat de tekst op mobiel ook goed leesbaar is en vooral niet te lang. Een lezer die te veel moet scrollen, haakt af.

TIP 3

Doorbreek het salaristaboe. Werkgevers zijn vaak huiverig om het salaris expliciet te maken in de vacature, maar uit onderzoek blijkt dat je betere sollicitanten aantrekt wanneer je het wél vermeldt.

TIP 4

Vermijd clichés als 'proactief'. Dat staat zo ongeveer in alle vacatureteksten en wat wil je er eigenlijk mee zeggen? Focus liever op een handjevol kernkwaliteiten die je rechtstreeks kunt koppelen aan de taken die bij de functie horen.

TIP 5

Beken kleur. Werksfeer is een van de meest belangrijke factoren voor werknemers. Laat daarom je bedrijfscultuur oprecht doorklinken in je vacaturetekst, want daarmee trek je de juiste mensen aan. Je kunt een vlotte vacaturetekst maken, maar als je organisatie meer formeel is, schep je verkeerde verwachtingen. Dan loop je het risico dat je iemand aantrekt die na een paar maanden weer weggaat.



In dit artikel:
- Bedrijfsstructuur werkt als vangnet
- UWV denkt mee over groei

OPNIEUW!:

Circulair bedrijf **met een sociale missie**

Een instaptrede van de trein wordt een kantoorstoel, oude treinplafonds en wandjes vormen samen een nieuwe stiltewerkplek. Bij OPNIEUW! in het Friese Buitenpost wordt kantoormeubilair vervaardigd uit gebruikte materialen. De sociale onderneming zet hier mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor in. Algemeen directeur **Kees Noordmans**: ‘Mensen kunnen vaak veel meer dan je denkt’.

TEKST **TIJGERBLOED TEKSTEN** BEELD **MARTIN WAALBOER**

Hoe kun je ondernemerschap inzetten ten dienste van andere mensen? Dat was de basisgedachte waarmee OPNIEUW!-oprichter en circulair ondernemer Douwe Jan Boersma in 2017 een nieuw bedrijf opzette. De werelden van het ‘normale’ werken en van de sociale werkplaats moesten versmelten. ‘Douwe Jan wilde iets teruggeven aan de wereld’, vertelt algemeen directeur Kees Noordmans. ‘Dat vertaalde zich in de focus op ecologische winst en het sociale uitgangspunt van OPNIEUW!. Ik ben samen met hem en mijn collega’s die reis begonnen.’

Het aanbod is divers. OPNIEUW! maakt van petflessen kantoorlampenkappen, jeans worden omgetoverd tot afscheidingswandjes. Het bedrijf levert aan kantoren, de zorg en het onderwijs. Doordat er amper nieuwe grondstoffen worden gebruikt, is de CO_2-uitstoot lager.

Het personeelsbestand bestaat voor veertig procent uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. ‘We leiden hen zelf op’, vertelt Kees. ‘Het kan gaan om mensen met een Wajong- of WIA-uitkering, maar ook een zeventiger die nog af en toe aan de slag wil, mag aankloppen. Al met al zitten we rond de 50 medewerkers.’

Match

Kandidaten worden doorgaans aangedragen door UWV, gemeenten of een regionale maatschappelijke organisatie. Noordmans: ‘Meestal komt er eerst een proefplaatsing van drie maanden. Dan kijken we: is het een match?’ Zo kijken we of iemand de drie cultuurwaardes van het bedrijf onderschrijft: positiviteit, communicatie en vertrouwen. Oplossingsgerichte communicatie vinden wij belangrijk. Stel, je zit even niet lekker in je vel, dan moet je je vrij voelen om dat dan ook te zeggen. Vertrouwen in elkaar hebben. Zo’n cultuur creëer je samen, dus we vinden een positieve houding in onze kandidaten belangrijk.’

Tijdens een proefplaatsing wordt op twee momenten geëvalueerd met de kandidaat. ‘Open gesprekken waarin we vragen, denk je dat je hier past? Is dit wat je wilt? We hebben veel succesverhalen, maar af en toe matcht ▶



'We willen aandacht kunnen geven aan elke medewerker'
KEES NOORDMANS

het niet. Dan houdt het helaas op, maar al deze ervaring opdoen is ook al een mooi resultaat.'

Samenwerking met UWV

OPNIEUW! werkt nauw samen met UWV. 'Het was even zoeken, maar nu we weten bij wie we moeten zijn is de telefoon zo gepakt. We hebben er vaste aanspreekpunten. Zo hebben ze een bedrijfsanalyse (zie kader) bij ons uitgevoerd om te adviseren hoe we een werkproces nog beter in kunnen richten en teamleiders kregen leiderschapstrainingen. We denken nu na over het aannemen van een eigen jobcoach. Op dit moment zijn onze eigen mensen de interne jobcoaches. Ook als we flink groeien willen we genoeg aandacht kunnen geven aan iedereen. UWV denkt over zulke dingen ook mee.'

Spanningsveld

De combinatie sociaal én commercieel bedrijf levert soms een spanningsveld op, beaamt Noordmans. De bedrijfsstructuur werkt daarin als een soort vangnet. 'We hebben een vaste kern van medewerkers. Daaromheen hebben we de sociale boog van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en dan is er ook nog een flexibele schil. Teamleiders en de directie houden de druk weg bij de sociale boog, zodat deze medewerkers niet in de stress schieten als

BEDRIJFSANALYSE
Met een bedrijfsanalyse, ofwel Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA), onderzoekt UWV of het anders organiseren van werk een oplossing is voor het vraagstuk binnen een bedrijf, zoals personeelstekort.

Meer weten?
Scan de QR-code:



JACOB
'Ik zat al een tijd thuis en heb OPNIEUW! gevonden via LinkedIn. Vorig jaar heb ik een open sollicitatie geschreven en daarna kon ik aan de slag als productiemedewerker. Sinds januari ben ik teamleider stoelenproductie en -reiniging en teamleider magazijn. Het is allemaal best snel gegaan. Dat komt zowel door de mensen bij OPNIEUW! en mijn ervaring in de branche. Als jongen van 14 had ik een vakantiebaantje bij een bedrijf in projectmeubelen en ik heb daar uiteindelijk 15 jaar in vaste dienst gewerkt, tot aan het faillissement. Je kan dus wel zeggen dat ik wat weet van kantoormeubelen. Het mooie van OPNIEUW! is dat we met duurzaamheid bezig zijn. Ik zit hier helemaal op mijn plek!'



▲
AMIN
'Ik kom uit Eritrea en woon al 33 jaar in Nederland. Ik werk hier al sinds het bedrijf is opgericht. Mijn leven is daar eigenlijk ook opnieuw begonnen. Daarvoor deed ik simpel werk, in het magazijn. Mijn werk hier is heel anders. Ik heb het bedrijf zien groeien en ik ben meegegroeid. Ik ben nu expert in het herstellen van stoelen, ik heb geleerd hoe alle apparaten werken. Dit is geweldige baan; ik ga hier nooit meer weg! Ik ga altijd met plezier naar mijn werk, ik heb een lieve vrouw en mijn kinderen doen het op school hartstikke goed. Ja, ik ben een gelukkig mens.'

▶ iets morgen af moet zijn. We kunnen bovendien de flexibele schil opschalen: vakantiewerkers, studenten, flexers. Zo vangen we pieken op.'

Noordmans raadt andere bedrijven zeker aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. 'Het geeft veel voldoening. Onze medewerkers werken keihard omdat wij ze een kans geven. En ze kunnen vaak veel meer dan we in eerste instantie verwachten. Je moet er wel energie en tijd in willen investeren. Het heeft zeker toegevoegde waarde voor een bedrijf, op menselijk niveau. Onze medewerker Amin zegt, 'ik ben hier een nieuw persoon geworden'. Dit bedrijf is echt zijn huis. We zien onze medewerkers groeien en hun gevoel voor eigenwaarde terugkrijgen doordat ze weer meedoen in de maatschappij. Prachtig om te zien.' ■



'Ik heb hier fijne collega's van wie ik van alles heb geleerd'
EROL





EROL

'Dit is mijn eerste baan in Nederland. Ik kom uit Turkije en de liefde heeft mij naar Nederand gebracht. Het werk dat ik hier doe is helemaal nieuw voor mij; alles wat ik hier doe, heb ik hier geleerd. Ik werk in de stoffeerderij, soms bij de houtbewerking. Stofferen doe ik het liefst. Het is leuk om met stoffen te werken en meubels weer mooi te maken, of nieuwe meubels te maken van bijvoorbeeld oude stukken pvc-buis. Ik heb hier fijne collega's van wie ik van alles heb geleerd. Ze helpen me ook met het Nederlands; ik leer elke dag nieuwe woorden. Ik ben echt met mijn neus in de boter gevallen: ik werk hier aan mijn toekomst en dat maar drie haltes met de trein van mijn huis in Groningen!'



'Onze kernwaarden zijn positiviteit, communicatie en vertrouwen. Zo'n cultuur creëer je samen'



In dit artikel:
- Bied ontwikkelkansen
- Kijk naar skills
- Maak rolmodellen zichtbaar

’Er zijn meer definities van leeftijd **dan alleen hoe oud iemand is**’





Nederland vergrijst en daarmee ook de werkende populatie. Maar: geen 55-plusser is hetzelfde en iemands leeftijd zegt weinig over het werkvermogen. Dit zijn twee belangrijke onderzoeksbevindingen van **Annet de Lange**, professor Succesvol ouder worden in werk aan de Open Universiteit. Ze deelt een aantal belangrijke inzichten volgend uit haar onderzoek.

TEKST **ELS WIEGANT** ILLUSTRATIE **XF&M**

Er zijn steeds meer ouderen en minder jongeren op de arbeidsmarkt. De afgelopen decennia is de arbeidsparticipatie van ouderen sterk gestegen. Dat komt grotendeels door beleidsmaatregelen, zoals het vervallen van de fiscale voordelen van de VUT en het verhogen van de AOW-leeftijd. Een paar cijfers: tussen 1969 en 2021 is de netto arbeidsparticipatie* van 45- tot 75-jarigen significant gestegen: van 43,3 naar 59,7 procent. Kortom, de vergrijzing raakt ook de beroepsbevolking. Hoe benutten we de kracht van 55-plussers op de arbeidsmarkt?





Meerdere definities van leeftijd

'We zijn geneigd om over ouderen als één groep na te denken, maar zo'n groep bestaat niet. Er zijn meerdere definities van leeftijd dan alleen hoe oud iemand is. De eerste is organisatieleeftijd. Daarbij gaat het om de ervaringen die iemand in werk heeft opgedaan: is hij gestimuleerd om zich te blijven ontwikkelen bijvoorbeeld of staat zijn ontwikkeling al een tijdje stil. De tweede is de leefsituatieleeftijd. Een persoon met een jongere, werkende partner bijvoorbeeld zal geneigd zijn langer door te werken dan iemand met een niet-werkende partner. Zorgtaken, met name voor mensen die ook in hun werk al zorgtaken hebben, kunnen ertoe leiden dat iemands inzetbaarheid afneemt. Met de toenemende vergrijzing gaat dat de komende jaren steeds meer een thema worden. De derde is functionele leeftijd: de fysieke en mentale gezondheid. Je kunt niet zeggen dat een werknemer met een chronische ziekte per definitie geen duurzaam werkvermogen heeft, maar hart- en vaatziekten of kanker bijvoorbeeld kunnen de inzetbaarheid wel verminderen. En de vierde is de psychosociale leeftijd: welke denkbeelden heeft iemand over ouder worden? Niet alleen de oudere zelf maar ook de omgeving. Deze leeftijdsoorten bieden veel meer aanknopingspunten om een werknemer duurzaam inzetbaar te maken dan zijn kalenderleeftijd.'

* netto arbeidsparticipatie: het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking)



Kijk naar behoefte en sterke punten

'Het is goed als werkgevers nadenken over de verschillende behoeften van oudere werknemers. Voer gesprekken met 55-plussers binnen je bedrijf, met de bovenstaande leeftijdsdefinities in gedachten. Wat is je situatie en waar heb je behoefte aan? Zorg dat je een breed hr-aanbod hebt voor ouderen en dat zij dat aanbod goed weten te vinden en te gebruiken. Een breed hr-aanbod bevat onder andere interventies gericht op het ontzien en behoud van medewerkers. Parttime werken is daar onderdeel van, dat is vooral nuttig bij mensen die een verminderd werkvermogen hebben. Het Radboudumc bijvoorbeeld gaat met oudere werknemers in gesprek over de vraag hoe zij fysiek en mentaal fit kunnen blijven en een goede balans tussen werk en privé kunnen behouden. Dat soort initiatieven juich ik toe. Zorg daarnaast dat je hr-aanbod ook opties biedt voor ontwikkeling en het benutten van de talenten en vaardigheden van individuele medewerkers. Interventies die daarop gestoeld zijn, blijken heel effectief. Wij hebben onderzoek gedaan naar job crafting. Bij job crafting geeft de medewerker zelf vorm aan de functie op basis van diens talenten, vaardigheden en competenties. Dit blijkt een effectieve manier om te zorgen dat iemand inzetbaar blijft.'



Negatieve stereotypen incorrect

'Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt stromen nog altijd minder 55-plussers uit de WW naar werk dan jongere werkzoekenden, blijkt uit cijfers van UWV en CBS. Hoewel de arbeidsparticipatie van 55-plussers hoger is dan ooit, is het voor hen toch ook moeilijker om – weer – aan de slag te komen of ander werk te vinden', beaamt De Lange. 'Er bestaan nog altijd negatieve – en niet correcte – stereotypen over 55-plussers: ze zouden langzamer zijn, vaker ziek, leveren minder 'return on investment'. Ook hebben sommige ouderen negatieve opvattingen over zichzelf en denken ze: kan ik nog wel meekomen? Die vooroordelen zijn hardnekkig en verminderen de kansen van ouderen. Terwijl tegelijkertijd bekend is dat ouderen veel relevante werk- en levenservaring meebrengen en veelal zeer gemotiveerd zijn om door te werken. Zeker in tijden van personeelskrapte is het dus van belang om hen bij het arbeidsproces te blijven betrekken. En, niet onbelangrijk, zorg dat in je communicatie, je wervingscampagne bijvoorbeeld, rolmodellen zichtbaar zijn. Dus niet alleen beeld van jongeren, maar ook van ouderen.'

Ontwikkelkansen bieden

'Om inzetbaar te blijven, is het belangrijk dat mensen, ouderen in het bijzonder, zich blijven ontwikkelen. Mentale veerkracht en cognitieve flexibiliteit kun je namelijk trainen door uit je comfortzone te komen, iets nieuws te leren. Werkgevers kunnen hierbij helpen, bijvoorbeeld door kansen te bieden om iets nieuws te proberen, maar ook door in gesprek te gaan over ontwikkeling en vitaliteit. Stel vragen als: hoe zit je fysiek en mentaal in je werk? Heb je behoefte aan coaching om mentaal of fysiek fit te blijven? Kijk ook met de oudere medewerker naar de toekomst: welke skills zijn er dan nodig? Is het tijd om iets bij te gaan leren? In de huidige arbeidsmarkt volgen ontwikkelingen elkaar snel op en ik voorspel dat de arbeidsmarkt steeds meer op skills gebaseerd zal zijn en niet zozeer op ervaring. Daar moeten we mee leren omgaan.' ■

Securitas over 55-plussers in dienst:

’Ze reageren **met rust** op acute situaties’

Werknemers boven de vijftig aannemen: niet elke werkgever durft het aan. Maar beveiligingsbedrijf Securitas ziet juist de kracht van 55-plussers. Als ze willen, kunnen ze zelfs een interne opleiding volgen. ’Je ziet mensen groeien,’ vertelt field supervisor en praktijkopleider **Jolanda van Beek** (50).

TEKST **TIJGERBLOED TEKSTEN** BEELD **DE BEELDREDAKTIE**



Field supervisor Jolanda van Beek

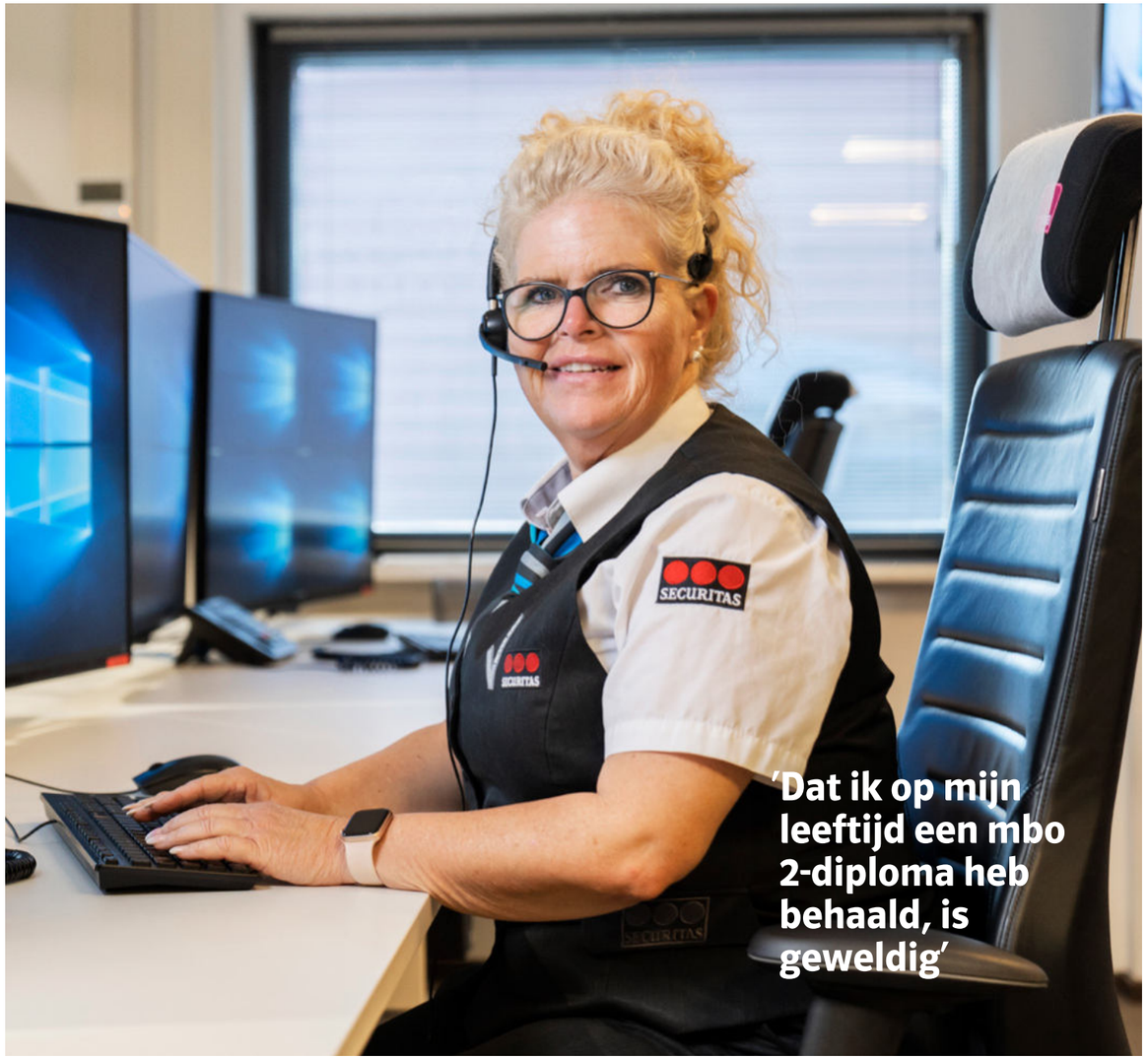
In dit artikel:
- 55-plusser gemotiveerd voor opleiding
- Ervaring zorgt voor stressbestendigheid

’Net als iedereen hebben wij ook last van de krapte, er is een nijpend tekort aan gediplomeerd beveiligers. Dus moeten we open staan voor mensen die nog niet de juiste papieren hebben, maar wel openstaan om onze interne opleiding tot beveiliger te volgen. Of we investeren in een jongere of oudere werknemer maakt voor ons geen verschil. In onze werving richten we ons niet specifiek op 55-plussers, maar ze zijn zeker van harte welkom. Ze zijn in sommige opzichten misschien wel beter dan jongere beveiligingsmedewerkers. Meer levenservaring, ze reageren anders op acute situaties, met wat meer rust, ze kunnen hun hoofd koel houden. Ik zie als praktijkopleider dat de oudere werknemer over het algemeen serieuzer met een opleiding bezig is. Misschien heeft hij wat meer moeite met digitale dingen. Geen enkel probleem, wij bieden ondersteuning waar nodig. Dan gaan we rustig samen zitten om dingen door te nemen die ze niet snappen. Ze kunnen altijd terecht. Het mooie is, je ziet mensen echt groeien. Lia (zie p. 29) heeft bijvoorbeeld heel wat hobbels moeten nemen, ze had haar moeilijke momenten. Dan praatte ik haar weer moed in. Ik maak nu met haar een persoonlijk ontwikkelingsplan. Dat vindt ze hartstikke leuk, ze heeft het gevoel dat ze nu in dat leerproces wil blijven, ze is enorm gemotiveerd. Ik zou ouderen willen zeggen: spring ook in het diepe. Je kunt hier nog een paar mooie jaren hebben. En als je na een tijdje van functie wilt veranderen, kan dat ook. Ik zeg altijd, jezelf blijven ontwikkelen houdt je jong.’ ▶



Leen de Ruiter (60) werkt sinds een half jaar als leidinggevende bij Securitas in de regio Brabant-West.

'Ik ben 42 jaar militair geweest bij de Koninklijke Luchtmacht. Vanwege ziekte ging ik drie jaar eerder met pensioen dan mijn bedoeling was. Daar zat ik dan, thuis op de bank, met de krant. Ik had het gevoel dat ik er niet meer toe deed. Binnen Defensie heb ik altijd alles gedaan wat mogelijk was. Ik ben op zoveel plekken geweest: Afghanistan, het Midden-Oosten. Nu miste ik invulling. Ik was gewoon nog niet klaar met werken. Ik zag de vacature van Securitas voor mijn huidige functie op een website voorbij komen. Het sprak me meteen aan vanwege de raakvlakken met mijn vroegere werk. Ik stuurde een kort mailtje: 'Is er ruimte voor een oriënterend gesprek? Ik was welkom: een maand later had ik een contract voor veertig uur. Dit was precies de goede stap voor mij. Door deze baan heb ik het gevoel dat ik er weer toe doe. Mensen begeleiden, motiveren, enthousiasmeren, zorgen dat ze hun werk blijven doen. Als ik oud-collega's van Defensie over mijn werk vertel, zeggen ze: die baan is jou echt op het lijf geschreven. Mijn ervaring en leeftijd zijn wel echt van toegevoegde waarde. En mensenkennis natuurlijk. Dat leer je niet op school, dat komt vooral met de tijd. Als dertiger miste ik, denk ik, nog veel tools om mensen aan te kunnen sturen. Ik ben benaderbaar, het is echt niet van: 'geef acht en nu luisteren!'. Dat ik weer kan meedraaien in de maatschappij geeft een goed gevoel.'



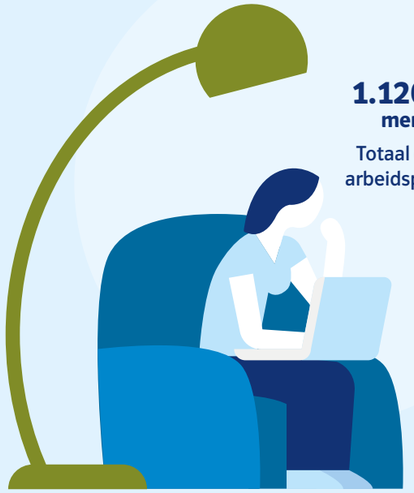
Lia Zwaan (54) werkt na een interne mbo 2-opleiding van een jaar als gecertificeerd beveiliger.

'In de schoonmaak, bij een tankstation, twaalf jaar als taxichauffeur; ik heb al heel wat banen gehad. De laatste twee jaar werkte ik in een casino, maar dat beviel niet. Toen solliciteerde ik bij Securitas. Ik zag een advertentie; de beveiliging leek me wel spannend. Ze zaten vol, maar een half jaar later kreeg ik alsnog een mail: heb je nog interesse? Binnen een uur nadat ik de mail had beantwoord, werd ik al gebeld. De maandag erop had ik een fijn gesprek. Ik zag best op tegen de interne mbo 2-opleiding tot beveiliger en het was ook pittig. Er kwam zoveel op me af. Ik ben geen ster met computers en was de op een na oudste uit mijn klas. Maar als ik hulp nodig had, hoefde ik maar aan de bel te trekken, de begeleiding was heel goed. Ik ben voor sommige examens twee keer gezakt. Omdat het een Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) is, werk je ook nog eens 120 uur per maand. Maar toen ik een paar belangrijke examens haalde, viel een last van mijn schouders. Dat ik op 54-jarige leeftijd mijn mbo 2-diploma heb behaald, mijn eerste diploma ooit, is geweldig. Toen ik hieraan begon, dacht ik: als ik dit haal lukt alles. Dat diploma betekent nog meer voor me dan de baan. Ik zit bovendien echt op mijn plek nu. Het leuke is: er zijn heel veel vacatures bij Securitas. Je krijgt er alle kansen. Havenbeveiliger lijkt me een leuke functie, daar ga ik nu voor studeren. Ik weet immers doordat ik dit ben aangegaan, dat ik die opleiding ook kan.' ■

Onbenut arbeidspotentieel in Nederland

Er is een ongekend tekort aan personeel. Zowel CBS als UWV rapporteren een recordkrapte op de arbeidsmarkt. Meer dan de helft van de vacatures is volgens werkgevers moeilijk vervulbaar en het merendeel van de werkgevers verwacht dat het vervullen van vacatures (nog) moeilijker wordt. Toch heeft Nederland nog een relatief groot onbenut arbeidspotentieel. Een overzicht van het onbenut arbeidspotentieel in ons land.

Omvang en ontwikkeling van onbenut arbeids-potentieel



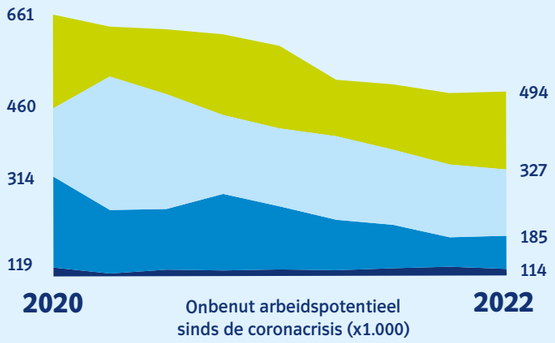
1.120.000 mensen
Totaal onbenut arbeidspotentieel

114.000 mensen
Niet op zoek, niet beschikbaar

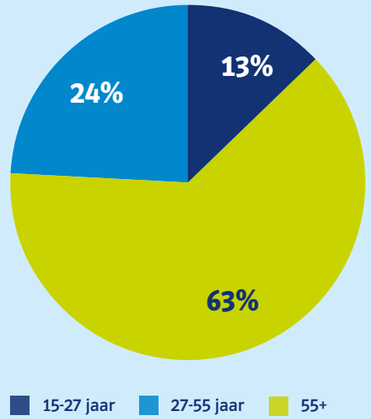
327.000 mensen
Werkloos

185.000 mensen
Beschikbaar, niet op zoek

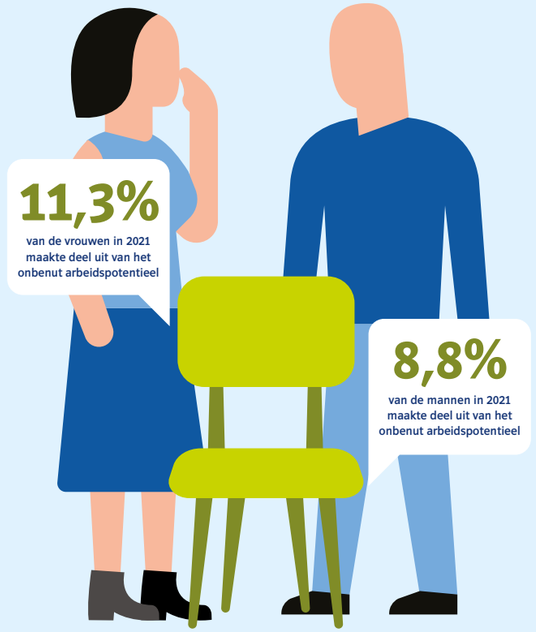
494.000 mensen
Wil meer uren werken, beschikbaar



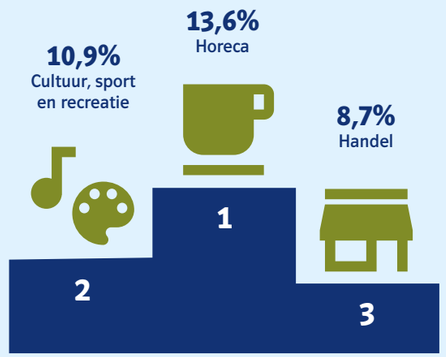
Procentuele verdeling naar leeftijd binnen de definitie (GWU*) van onbenut arbeidspotentieel



*Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV



Top 3: Onderbenutte deeltijders (15 tot 75 jaar) naar bedrijfstak, 2021



BRON: UWV/CBS

Relatief veel onbenut arbeidspotentieel boven de rivieren

Het onbenut arbeidspotentieel in 2021 was met 11,6 procent van de 15- tot 75-jarigen naar verhouding het grootst in de provincie Groningen, gevolgd door Noord-Holland met 11,1 procent. Ook in Zuid-Holland, Flevoland en Friesland was het onbenut arbeidspotentieel groter dan gemiddeld.



‘We zijn zuinig **op onze mensen’**

Met collega’s een uurtje suppen of even ontspannen door een virtuele boswandeling te maken met een VR-bril. Als zorgorganisatie zet tanteLouise niet alleen in op het welzijn van bewoners, maar ook op het welzijn van de ruim 1.800 medewerkers. Bestuurder **Jan-Kees van Wijnen** vertelt hoe de zorgorganisatie dat aanpkt en welke resultaten daarmee worden geboekt.



TEKST **FLEUR BAXMEIER** BEELD **ERIK BORST**

‘We zijn altijd al zuinig geweest op onze mensen, waardoor we traditioneel nooit een hoog verzuim hebben gehad,’ aldus Jan-Kees, die binnen de Raad van Bestuur vooral over zorggerelateerde zaken gaat. ‘Voor corona lag het verzuimpercentage standaard rond de 5 procent, maar net als bij andere zorginstellingen en bedrijven is dat percentage tijdens de pandemie door coronabesmettingen en de opgelopen werkdruk toegenomen. Het welzijn van onze ruim 1.800 medewerkers is daardoor – nog meer dan hiervoor – een aandachtspunt.’

Het doel van tanteLouise is om met het welzijn ook het werkgeluk van medewerkers te optimaliseren. ‘Als goede medewerkers ons verlaten, hebben we daar standaard een beetje buikpijn van’, bekent Jan-Kees van Wijnen, bestuurder van zorgorganisatie tanteLouise. ‘Onze bewoners zijn gehecht aan de medewerkers. Zij zijn degene die waarmaken waar we als organisatie voor staan, maar je ziet ook dat zorgpersoneel door de krappe arbeidsmarkt maar twee seconden op Google hoeven te zoeken en ze hebben dertig vacatures te pakken. Het is voor ons daarom niet genoeg als medewerkers gewoon tevreden zijn in hun werk, ze moeten zich bij ons echt gelukkig voelen.’

Virtuele boswandeling

Om het welzijn van medewerkers te bevorderen zet tanteLouise onder meer moderne technologie in die niet alleen de kwaliteit van de zorg verbetert, maar ook het werk van de eigen medewerkers verlicht en vergemakkelijkt. ‘Een mooi voorbeeld hiervan is een test met een hulpmiddel dat helpt om steunkousen aan te trekken’, vertelt Jan-Kees. ‘Normaal kost het aantrekken ervan meer dan tien minuten en veel kracht, wat veel medewerkers als fysiek ▶



In dit artikel:
- Sociaal adviseur helpt bij privéproblemen
- Preventie door technische innovaties

belastend ervaren. Met de inzet van dit apparaatje trek je de steunkousen haast moeiteloos binnen twee minuten aan. Dat maakt het werk een stuk minder belastend. Zo hebben we nog een aantal andere innovaties die we inzetten.'

Op dit moment loopt er ook een pilot waarbij medewerkers met behulp van een speciaal apparaatje hun stresslevel kunnen meten. Geeft dat apparaatje hoge stresslevels aan en hebben ze behoefte aan een break, dan kunnen ze in de lunchpauze met behulp van een VR-bril een virtuele boswandeling maken of een ontspannend spelletje spelen. 'Zo'n initiatief past in het Balansherstel-programma dat we eerder dit jaar hebben opgezet', legt Jan-Kees uit. 'Veel medewerkers hebben in de coronaperiode op hun tenen gelopen, dus wij hebben als organisatie gezegd: laten we kijken of we de werkbelasting van werknemers dit jaar omlaag kunnen brengen, zodat onze medewerkers de tijd en de ruimte krijgen om te herstellen en nieuwe energie op te doen.'

Sociaal adviseur

Om het welzijn op de werkvloer nog verder te verhogen, worden er onder meer bootcamps en supsessies georganiseerd en kunnen medewerkers in gesprekken aangeven of ze nog wel lekker in hun vel zitten. 'Als je ziek bent, dan moet je onder de wol', zegt Jan-Kees. 'Maar soms ligt de oorzaak van verzuim bij iets waarbij wij als organisatie kunnen helpen: een scheiding, schulden of andere problemen in de privésfeer. Speciaal hiervoor hebben we een sociaal adviseur in dienst genomen die mensen helpt met problemen in de privésfeer: schulden, huisvesting, relatieproblemen. We roepen medewerkers op om actief op de sociaal adviseur af te stappen, met name vlak voordat problematiek niet meer te overzien is. Daar wordt veel gebruik van gemaakt.'



'Voor problemen in de privé sfeer hebben we een sociaal adviseur in dienst genomen. Daar wordt veel gebruik van gemaakt'



Nieuwe medewerkers worden door de bestuurders gewezen op alle mogelijkheden die tanteLouise biedt op het gebied van welzijn. 'Na 100 dagen vragen we in een groepsbijeenkomst naar hun geluksgevoel op de werkvloer. Waar zijn ze tevreden over, wat kan er beter'. zegt Jan-Kees. 'Over het algemeen zijn de reacties positief en als we feedback krijgen over zaken die beter kunnen, proberen we die direct op te pakken. De verzuimcijfers zijn als gevolg van corona door de toegenomen werkdruk en de coronabesmettingen nog altijd hoger dan we gewend zijn, maar we zien een dalende trend. We denken dat het Balansherstel-programma ons daarbij nog verder gaat helpen. Goed werkgeverschap is in tijden van arbeidskrapte belangrijker dan ooit.' ■



Stress en uitval in je bedrijf? **Investeer in vitaliteit**



‘Onze medewerkers geven aan hoge werkdruk te ervaren en we zien de verzuimcijfers stijgen. We moeten iets doen, maar waar moeten we beginnen?’ Een vraag die vitaliteitsexpert **Lisa Huiskamp** van The Body Practice regelmatig hoort. Huiskamp: ‘Het is een cliché, maar je personeel is écht je belangrijkste kapitaal.’

TEKST **JEANETTE VAN LAAR** ILLUSTRATIE **EMANUEL WIEMANS**

Het welzijn van medewerkers is fors gedaald en de verzuimcijfers bereikten dit jaar een recordniveau, blijkt uit cijfers van onder andere UWV en CBS. Een belangrijke oorzaak voor de daling in welzijn is de oplopende werkdruk die in veel bedrijven ontstaat door personeelstekorten. Voor veel bedrijven reden om na te denken over preventieve maatregelen.

Als vitaliteitsexpert werkt Lisa Huiskamp met mkb-bedrijven in diverse sectoren, van detailhandel tot consultancy. ‘Meestal is er al een bepaalde pijn ontstaan in het bedrijf, op het moment dat ze mij benaderen. Vaak word ik benaderd door de hr-afdeling van een bedrijf. Zij zien dat er een probleem is ontstaan, maar zitten zelf ook tot over hun oren in het werk. Of ze weten niet waar te beginnen.’ Als Huiskamp bij een bedrijf binnenkomt begint ze met het in kaart brengen waar precies het pijnpunt zit. ‘Zo kan ik een plan maken met structurele en gerichte acties. Anders is het schieten met hagel.’ Iets wat Huiskamp in de praktijk zeker ziet gebeuren. Bedrijven die een eenmalige training over stress organiseren. Of een stappentellerchallenge voor het hele bedrijf. ‘Dat werkt misschien goed voor de hr-afdeling, maar niet voor de productieafdeling.’

Vervolgens verdiept Huiskamp zich in welke verschillende medewerkers er bij het bedrijf werken en creëert daar persona’s voor, zodat ze de interventies en acties daarop kan afstemmen. Werken er bijvoorbeeld veel jonge ouders, of zijn het mensen die veel social media gebruiken? ‘Zo krijg ik inzicht in de prikkels die op hen afkomen, niet alleen op werk, maar ook privé.’

‘Eigen verantwoordelijkheid’, zullen sommige werkgevers zeggen als het gaat om de prikkels die op medewerkers afkomen in hun ▶

LISA HUISKAMP
Lisa Huiskamp van The Body Practice is vitaliteitsexpert en helpt werkend Nederland om zich vitaal, energiek en gelukkig te voelen op de werkvloer. Ze geeft teams en individuen trainingen en coaching over hoe zij de regie van geluk en gezondheid in eigen hand kunnen nemen.

privéleven. ‘Maar ik zie, gelukkig, ook steeds meer een verschuiving naar gezamenlijke verantwoordelijkheid’, vervolgt Huiskamp. ‘Want waar een medewerker privé tegenaan loopt heeft effect op hoe diegene er op het werk bij zit. Uiteindelijk heb je er als werkgever alleen maar baat bij als je medewerkers lekker in hun vel zitten.’

Luisteren

‘Maar we investeren toch al in vitaliteit?’, hoort Huiskamp bedrijven vaak zeggen. Zij stelt dan de wedervraag: ‘Doe je dat uit gewoonte of luister je écht naar je medewerkers en wat zij nodig hebben?’ In de praktijk merkt Huiskamp dat het kan helpen om een tussenlaag in je bedrijf toe te voegen, zoals hr of iemand van buitenaf. Een neutraal persoon die goed naar de verschillende partijen kan luisteren.

> ’Ik zie gelukkig steeds meer verschuiving naar gezamenlijke verantwoordelijk-heid’

Huiskamp: ‘Bij een van de bedrijven die ik ondersteun, stond het verkoopteam onder enorme druk. De hele dag kwamen er orders binnen, via e-mail en telefoon. Ze hadden intern al veel gesprekken gevoerd, maar kwamen er niet uit met elkaar. Ik kwam van buitenaf en had geen belangen, dus ik kon gewoon luisteren. Uit de een-op-eengesprekken met de medewerkers kon ik op die manier scherp krijgen waar de pijnpunten zaten. Veel mensen onderschatten namelijk de tol die het eist om tijdens de hele werkdag ‘aan’ te staan. Dan is ’s avonds op de bank ploffen niet meer voldoende om je brein en lichaam te laten herstellen. Het is beter om gedurende de dag korte rustmomentjes in te bouwen. Ik stelde daarom een plan op waarin de werkdag voor de verkoopmedewerkers werd verdeeld in blokken. De ene helft neemt tijdens een focusblok de binnenkomende orders aan, zodat de andere helft de lopende orders kan verwerken zonder continu gestoord te worden door binnenkomende telefoontjes. Deze werkvorm zijn ze nu aan het implementeren.’

Voordelen

Medewerkers die lekker in hun vel zitten, zijn vaak productiever en vallen minder snel uit. Dus door in hun welzijn te investeren bespaar je op ziektekosten én creëer je winstoptimalisatie. Maar dat zijn niet de enige voordelen van investeren in hun welzijn. Je wordt er ook een meer aantrekkelijke werkgever van, niet alleen voor werkzoekenden maar ook voor je huidige personeel. ‘70 procent van de medewerkers verlaat hun bedrijf omdat ze zich niet gewaardeerd voelen’, vertelt Huiskamp. ‘Dat kun je ondervangen door te investeren in het welzijn van je team. Het is een cliché, maar je personeel is je belangrijkste kapitaal. Dus waarom zou je het welzijn van je personeel pas aan bod laten komen wanneer er een probleem is ontstaan?’ ■

POSITIEVE GEZONDHEID

Positieve gezondheid is een brede en dynamische invulling van gezondheid die niet de ziekte maar een betekenisvol leven van mensen centraal stelt. De nadruk ligt op de veerkracht, eigen regie en het aanpassingsvermogen van de mens en niet op de beperkingen of de ziekte zelf. Daarmee gaat het verder dan de gezondheidsdefinitie van de WHO als statisch gegeven (een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en sociaal welbevinden) en de afwezigheid van ziekte of gebrek. De Nederlandse arts-onderzoeker Machteld Huber geldt als de grondlegger van deze benadering en stelde in 2011 als nieuwe definitie voor gezondheid: het vermogen om je aan te passen en zelf te beslissen hoe om te gaan met de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven. Zo worden mensen aangesproken op hun vermogen tot actie en niet benaderd als passieve zieke of als patiënt; met nadruk op het ervaren van zingeving en vaardigheden ontwikkelen om de uitdagingen van het leven aan te kunnen. Huber onderscheidt zes dimensies om gezondheid in kaart te brengen: lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, meedoen en dagelijks functioneren.

Meer informatie:

COLUMN

Madhu Mathoera
Eigenaar BE(E) Top of mind

Met haar bedrijf BE(E) Top of mind geeft Madhu Mathoera inspiratiesessies, trainingen, workshops en advies op het gebied van Diversiteit & Inclusie. Onlangs verscheen van haar hand het boek ‘De inclusieve organisatie’. Zij geeft haar visie over inclusie op de werkvloer en waarom werkgevers hiernaar moeten streven.

Nederland bestaat voor grofweg de helft uit mannen en de helft uit vrouwen, een kwart van de bevolking heeft een bi-culturele achtergrond, 3 tot 10 procent van de bevolking is homoseksueel. 28 procent van de bevolking is jonger dan 25 jaar. Diversiteit is dus een gegeven. Maar inclusie – het omarmen van die verschillen op basis van gelijkwaardigheid – is lang niet altijd vanzelfsprekend binnen organisaties.

In de praktijk merk ik dat veel bedrijven meer inclusief willen zijn, maar niet goed weten hoe dat te bereiken. Mijn eerste advies is dan: ga niet zitten wachten tot divers talent naar jouw organisatie komt, ga zelf op zoek. Leg contact met scholen en creëer stageplekken. Of gebruik platforms voor diversiteit en inclusie. Daar kan je in contact komen met mensen met verschillende achtergronden. Leg ook contact met groepen die in de organisatie ontbreken, ga in gesprek met mensen die juist níet voor jouw organisatie kiezen. Zulke gesprekken kunnen waardevolle inzichten opleveren om het in de toekomst beter te doen.

Het vinden van divers talent is een eerste stap, behouden een tweede. Je kunt wel divers talent binnenhalen, maar als je geen inclusieve cultuur hebt, zal dat talent net zo snel weer vertrekken. Een inclusieve cultuur bereik je door oog te hebben voor de verschillen en die te omarmen. Stel jezelf de vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat iedereen kan meedoen? Zo zorg je dat iedereen zich welkom voelt en je de kracht van diversiteit benut. Daar wordt elke organisatie beter van. ■

Lees verder op inspiratie.uwv.nl

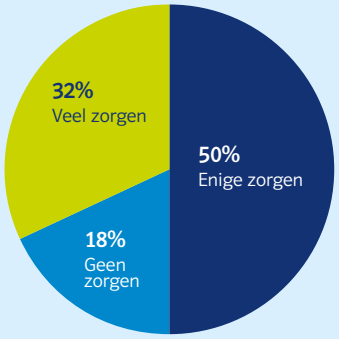
BEELD TON ZONNEVELD

80% van de werkgevers **heeft zorgen over nabije toekomst**

In een onderzoek onder ruim 600 werkgevers die gebruikmaakten van de NOW-regeling peilde UWV hoe zij de nabije toekomst tegemoet zien. Ruim 80 procent van de ondervraagde werkgevers maakt zich zorgen over de resterende maanden van 2022 en het jaar 2023.

NOW
Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid

Genoemde redenen van zorg




Gestegen energieprijzen


Het klimaat


Personeelstekort

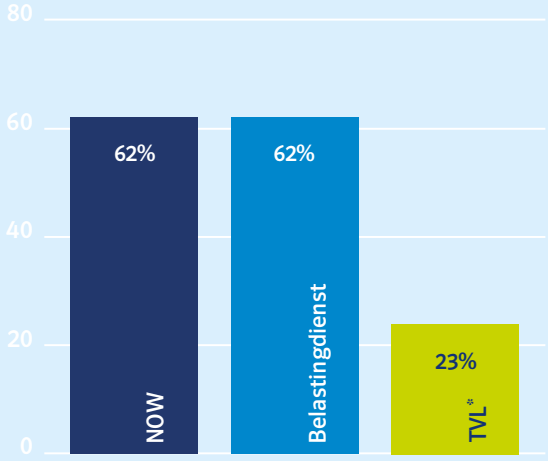

Inflatie


Terugbetalen coronasteun


Financiële situatie v.d. organisatie


Corona en gevolgen

Zorgen terugbetalen coronasteun



*Tegemoetkoming Vaste Lasten



UWV biedt werkgevers die NOW moeten terugbetalen ruime terugbetaalmogelijkheden, waaronder 1 jaar betaalpauze en een maximale terugbetaaltermijn van 5 jaar.

Moet je NOW terugbetalen?

Bekijk hier de terugbetaal-mogelijkheden

uwv.nl/terugbetalennow



Zeker weten hoe je ervoor staat?

Check je eigen situatie met de NOWchecker.nl