

Landelijk Arbocongres

Professionals schetsen uitdagingen en risico's van Het Nieuwe Werken

Wat zijn de nieuwste trends in Arboland? Wat zijn de zeven bronnen van arbeidsvreugde en hoe kunnen werknemers hiervan – voor zichzelf – een eerlijk beeld schetsen? En wat zijn de haken en ogen van Het Nieuwe Werken? Maar ook minder voor de hand liggende onderwerpen zoals 'het nut van de powernap' en de 'gevaren van multitasken' kwamen aan bod op het Landelijk Arbocongres van 24 oktober in het Business Centre in Nieuwegein.

Guus van Rijswijk

Huub Pennock van Ergo-balans en tevens partner in De Goede Praktijk staat tijdens de aftrap van het Arbocongres uitgebreid stil bij de uitdaging hoe het mogelijk is een werknemer tot zijn 67e aan het werk te houden. Een thema dat volgens Pennock enige correctie behoeft: 'Mijn visie gaat verder. Als de biomedische revolutie doorzet, worden onze kinderen honderd en is de volgende generatie tot zijn tachtigste aan het werk. Dan is vitaliteit ineens prioriteit nummer één.'

Powernap

Pennock stipt andere uitdagingen aan die het arbolandschap de komende jaren zullen kleuren. 'Ik denk daarbij aan Het Nieuwe Werken (HNW), dat in toenemende mate plaats- en tijdonafhankelijk wordt. Bij nieuwe trends op arbobebied denk ik ook aan 'Het nieuwe dutten.' Daarmee bedoel ik werken wanneer ik wil en slapen wanneer ik wil.' Sinds de RI&E ook vaker digitaal verschijnt, ziet Pennock dat werkgevers hem steeds massaler toepassen. Toch ligt er een gevaar op de loer: 'Als we niet uitkijken wordt het een papieren tijger. De uitdaging is dat de RI&E op de vloer gaat werken en dat wat op computer is bedacht op de werkvloer wordt uitgevoerd. Ik pleit voor een verschuiving van risico-inventarisatie naar risico-implementatie.'

Inspiratie

Vervolgens is het de beurt aan Koen Langenhuisen van trainings- en advies-



Koen Langenhuisen tijdens het Arbocongres: 'Bij duurzame inzetbaarheid is functieverblijftijd cruciaal'

bureau Fijn Werke. Langenhuisen – tevens auteur van Praktijkboek Arbeidsomstandigheden 2011 – gaat op zijn beurt in op enkele actuele arbotrends en -ontwikkelingen. Volgens Langenhuisen is er bij veel werkgevers en werknemers

nog grote onbekendheid met het verschijnsel arbocatalogus. 'Als de Arbeidsinspectie niet handhaaft, houdt de status van de catalogus in dat het niet meer dan een handigheidje is om inspiratie op te doen. De kracht zit hem met name in de

afspraken op sectorniveau; het is een soort arbo-cao. Als de Arbeidsinspectie daadwerkelijk gaat handhaven, komt er ook meer aandacht voor. Anders loopt de arbocatalogus het risico dat ze een stille dood sterft. Dat zou bijzonder spijtig zijn, want er staan goede afspraken en goede voorbeelden in.' Als risico's van HNW noemt Langenhuysen ongezonde prestatiedrang en het verschijnsel dat werk en privé volledig gemengd zijn.

Functieverblijftijd

Langenhuysen staat uitvoerig stil bij duurzame inzetbaarheid: 'Dat geeft nieuwe uitdagingen, voor het individu en voor bedrijven. Hoe houden zij hun personeel productief?' Er is volgens hem al een stortvloed aan trends geweest op dit gebied, die enkel wat betreft de naam verschillen. 'De huidige roep om duurzame inzetbaarheid onderscheidt zich door het urgente karakter ervan. Je kunt er als organisatie niet meer omheen: de toekomst van je bedrijf staat op het spel!' De cijfers van de naderende ontgroening en vergrijzing beroepsbevolking zijn alarmerend: 'In 2015 neemt de beroepsbevolking al in omvang af. Er is nu een gigantische hoeveelheid aan 50-plussers aan het werk. Zij vormen het hart van je bedrijf. Arbeid wordt schaars. Hoe krijg je mensen binnen, hoe haal je ze weg bij andere bedrijven of scholen? En je moet ook nog je huidige werknemers binnen zien te houden. Daarvoor is het nodig een aantrekkelijke werkgever te worden, wat weer passende maatregelen vergt. Er is geen vrijblijvendheid meer.' Hij benadrukt dat bij duurzame inzetbaarheid niet leeftijd cruciaal is, maar de functieverblijftijd. 'Het is niet belangrijk of een stucco door vijftig of zestig jaar oud is, maar hoe lang hij dat werk heeft gedaan.'

Bronnen van arbeidsvreugde

Na de pauze vinden er verschillende workshoprondes plaats. Tijdens één daarvan onderwijst Kees Kouwenhoven van het gelijknamige consultancybedrijf zijn toehoorders in de zeven bronnen van arbeidsvreugde. Deze zeven bronnen – fysiek welbevinden, collegialiteit, waardenvertrouwen, goede prestaties, groei, werken met hart en ziel en hogere zingeving – moeten met elkaar in balans zijn. 'De zeven bronnen bieden een taal voor je

eigen werkbeleving. Je kunt ermee naar jezelf kijken en de juiste analyse maken.' Kouwenhoven wijst er op dat de bronnen een uitwisselingsrelatie hebben. Loyaliteit is daarbij belangrijk: het is een kwestie van halen en brengen. 'De bronnen van arbeidsvreugde kunnen een belangrijke rol spelen bij het aanjagen en verhogen van de waarde en prestaties van het bedrijf.' Een belangrijk facet bij arbeidsvreugde is het zelf nemen van verantwoordelijkheid: 'Als je voor jezelf jouw bronnen voor arbeidsvreugde op een rij zet, is er maar één persoon die precies weet hoe het in elkaar zit: jijzelf. De helft van het werken met deze methode bestaat uit bewustzijn. Als je je bronnen in kaart brengt, stel jezelf dan de vraag of zij voor jou een goede deal vormen. Zo niet, neem dan maatregelen. Ga praten met je werkgever of zoek een andere baan.'

Het nieuwe werken

'Het nieuwe werken heeft in een paar jaar een enorme vlucht genomen,' stelt Karlien

Haak, voorzitter van het Kenniscentrum Werk & Vervoer en adviseur A-Advies. Aan het begin van haar presentatie 'Het nieuwe werken en gezondheid' stelt ze HNW voor als managementconcept, dat ervoor zorgt dat mensen tijd- en plaatsonafhankelijk kunnen werken. HNW is mede debet aan verschillend maatschappelijke ontwikkelingen, zoals platte organisaties en nieuwe vormen van samenwerken, verrijming van ICT-mogelijkheden en sociale media. Ook langer doorwerken, veranderde rolpatronen en aanhoudende mobiliteitsvraagstukken spelen daarbij een rol.

Haak citeert Bill Gates, die sprak van een *New world of work*, wat inhoudt dat werknemers makkelijker op afstand met elkaar kunnen communiceren. Nederland loopt daarbij voorop in Europa, vertelt Haak. Ze stipt de belangrijkste aandachtspunten voor gezondheidsbeleid aan. Zo dienen werkgever en werknemer rekening te houden met de inrichting van werkplek en werkhouding, maar ook aan de organisatie van hun werk: het onbegrensde



Alex van der Wal tijdens het Arbocongres: 'Je kunt het beste werknemers op team niveau oplossingen laten bedenken'

karakter van het werken zorgt voor extra werkdruk. Dit vereist een nieuwe rol van de arbo-adviseur: aanpassing van de RI&E op typische HNW-vraagstukken als prestatiedruk, vereenzaming en RSI. Ook de rol van de leidinggevende verandert; hij krijgt te maken met de balans tussen sturen op resultaten enerzijds en vertrouwen in medewerkers anderzijds. 'Medewerkers moeten goede voorlichting krijgen over inrichting van de (thuis)werkplek. Denk aan een checklist en controles, eventueel met behulp van foto's.'

Leerstijlen van Kolb

Na de lunch geeft Alex van der Wal – van Dexis Arbeid en partner in De Goede Praktijk – tijdens zijn workshop 'Succes verzekerd' de aanwezigen inzicht in communicatie-enveranderstrategieën om de arbocatalogus onder de aandacht te brengen. Aan de hand van een catalogus voor de verzekeraars met daarin vier onderwerpen – werkdruk, ongewenst gedrag, beeldschermwerk en software – vertelt hij wat er bij een succesvolle implementatie komt kijken. Er zijn verschillende manieren om een catalogus te lanceren: feestelijk, met een website en nieuwsbrief, of tijdens een netwerkbijeenkomst. Van der Wal: 'Veel arbo-, P&O- en directieleden denken dat mensen leren door te lezen. Dat is een misvatting.' Hij wijst zijn toehoorders op de leerstijlen van Kolb: denken, kijken, voelen en doen. 'Mensen op de werkvloer leren meer door te voelen en te doen dan door te kijken en te denken.' Van der Wal sluit zich aan bij de woorden van Kouwenhoven: 'Het helpt als je mensen zelf op teamniveau oplossingen laat bedenken. Je kunt beter horizontaal met je team onderzoeken wat jij het afgelopen jaar hebt gedaan om je werkplezier te verhogen.'

Alice in Wonderland

Professor dr. Theo Compennolle sluit de dag af met een humoristische voordracht die in het verlengde ligt van HNW: Multitasken en altijd online zijn. Wanneer op de eerste vraag aan de zaal 'Wie van jullie kan goed multitasken?' een kwart van de aanwezigen zijn hand opsteekt, spreekt hij direct van een misvatting. In een vergelijking met Alice in Wonderland vertelt hij over zijn ontdekkingen aan de andere kant van de spiegel. 'In het verhaal

van Alice rent een wit konijn elk hoofdstuk met een grote klok heen en weer, roepend dat hij te laat komt. Die konijnen heb ik ook ontdekt aan mijn kant van de spiegel, daar heten ze managers. Tegenwoordig lopen ze net als dat konijn te multitasken met een blackberry.'

Volgens Compennolle is multitasken van negatieve invloed op het bedrijfsbrein – het geheel van breinwerkers, hun gedachten, relaties en emoties. Elke organisatie bezit zo'n bedrijfsbrein; in meer dan zestig procent van de bedrijven functioneert dit op minder dan zestig procent van zijn potentieel. Compennolle wijst er op dat een manager handenarbeid kan eisen, in tegenstelling tot breinwerk – creativiteit, motivatie, passie. 'Het enige wat een manager op het gebied van breinwerk kan doen is een omgeving creëren waarin mensen creatief zijn.' Hij ontkracht daarbij de hardnekkige mythe dat vrouwen beter kunnen multitasken dan mannen. 'Is niet waar. Het enige dat vrouwen beter kunnen dan mannen is

het plannen van werk dat niet te intellectueel belastend is.'

Jongleren

Ons bewust brein kán niet multitasken, is de conclusie van Compennolle. 'Zou u het een veilig idee vinden als een chirurg u – al multitaskend – opereert? Of als uw mechaniciën de remmen van uw auto repareert terwijl hij zich met andere zaken bezighoudt?' Multitasken is vergelijkbaar met het jongleren met zes of zeven ballen, terwijl we er maar één tegelijkertijd in de hand kunnen houden, vertelt de neuropsychiater en psychotherapeut. Het probleem bij multitasken zit hem in het zogenaamde context-switchen, vertelt hij. 'Het is net als bij de computer: er gaat energie verloren, het wordt ingewikkeld en we maken fouten. We hebben vier keer meer tijd nodig voor slechter werk. Daarnaast is het erg onveilig.' Aan het eind van de dag ligt de laatste boodschap van Huub Pennock aan de zaal – gezien het voorgaande – voor de hand: 'Ik wens u een behouden terugreis. Denk er aan zodirect niet te telefoneren tijdens het rijden!' ☞



Theo Compennolle tijdens zijn presentatie: 'Bij multitasken hebben we vier keer zoveel tijd nodig voor slechter werk'