DINSDAG 20 APRIL 2021
ARBO 2030
De mens centraal
Kwaliteit op Maat

KOMGRES ARBO 2030

DE MENS CENTRAAL

IN DE INTENSIVERENDE WERELD VAN WERK

HYLCO NIJP (PHD)
ONDERZOEKER LECTORAAT HRM
20 APRIL 2021

HAN_UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

STELLINGEN

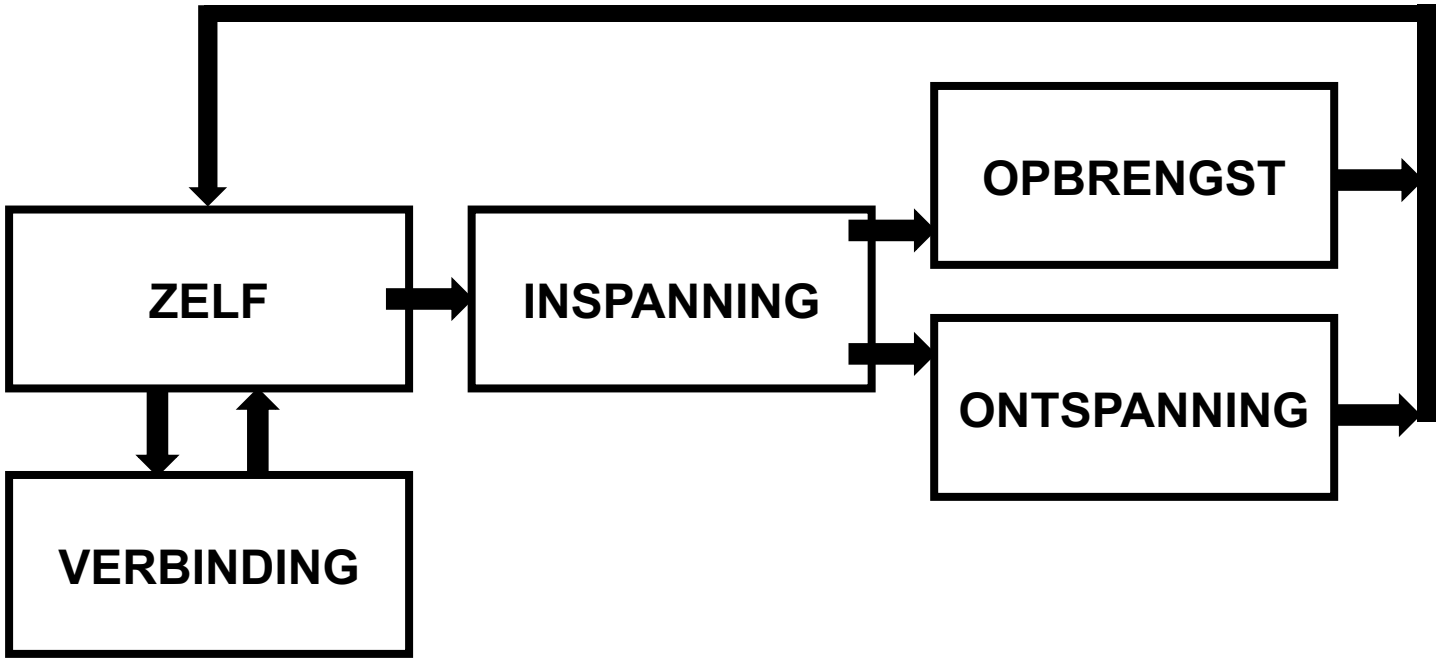
- Ik werk heel goed van 9 tot 5
- Meer werken is beter werken
- Eerst mijn werk, dan kom ik wel

HAN_UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

WHAT'S THE POINT OF DOING SOMETHING IF IT DOESN'T TAKE YOU WHERE YOU WANT TO GO?

➡ **"Slim werken is zo werken dat het voor de werkende maximaal zinvol en minimaal zinloos is"**

BASISMODEL GOED WERK



De ‘gewone werker’

Je zelf:
Eerst mijn werk, dan kom ik wel..

Ontspanning:
Geen tijd. Niet nodig. Doe ik wel met pensioen..

Je werk:
Ik doe gewoon mijn werk, nadenken is niet mijn werk.

Verbinding:
Laat me gewoon werken! Ik kan het allemaal zelf het best. Mijn collega’s zijn er om me met rust te laten..

Opbrengst:
Ik doe netjes wat ik doen moet!

De ‘gewone werker’

Je zelf:
Eerst mijn werk, dan kom ik wel..

Je werk:
Dat wordt wel veel zeg. Ik zet maar even een tandje bij.

Ontspanning:
Geen tijd. Niet nodig. Doe ik wel met pensioen..

Verbinding:
Laat me gewoon werken! Ik kan het allemaal zelf het best. Mijn collega’s zijn er om me met rust te laten..

Opbrengst:
Ik doe netjes wat ik doen moet!

De ‘gewone werker’

Je zelf:
Eerst mijn werk, dan kom ik wel..

Je werk:
Het wordt nu wel heel veel.. Ik ben er niet echt blij mee, maar hoe moet het anders? Maar nog even, dan wordt het vast beter

Ontspanning:
Geen tijd. Niet nodig. Doe ik wel met pensioen..

Opbrengst:
Ik doe netjes wat ik doen moet!

Verbinding:
Laat me gewoon werken! Ik kan het allemaal zelf het best. Mijn collega’s zijn er om me met rust te laten..

HAN_UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

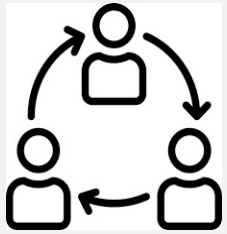
De ‘gewone werker’

De ‘slimme werker’

Je zelf:
Ik zorg voor mezelf

Je werk:
Ik denk na, ben selectief, effectief en behoud controle

Ontspanning:
Ik heb veel vrije tijd!



Verbinding:
We zorgen voor elkaar

Opbrengst:
Ik bereik mijn eigen doelen!

HAN_UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

WAAR WIL JE NAARTOE?
MOGELIJKE 'ZELFIES'

Actuele zelf → **Ideale zelf**

+ Geeft energie
+ (Werk)plezier
+ Positieve stemming
+ Gezondheid

Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist*, *41*(9), 954
Higgins, E. T., Klein, R., & Strauman, T. (1985). Self-concept discrepancy theory: A psychological model for distinguishing among different aspects of depression and anxiety. *Social cognition*, *3*(1), 51-76.

WAAR WIL JE NAARTOE?
MOGELIJKE 'ZELFIES'

Gevreesde zelf — **Actuele zelf** — **Ideale zelf**

- 'Slurpt energie'
- Frustratie en stress
- Negatieve stemming

+ Geeft energie
+ (Werk)plezier
+ Positieve stemming
+ Gezondheid

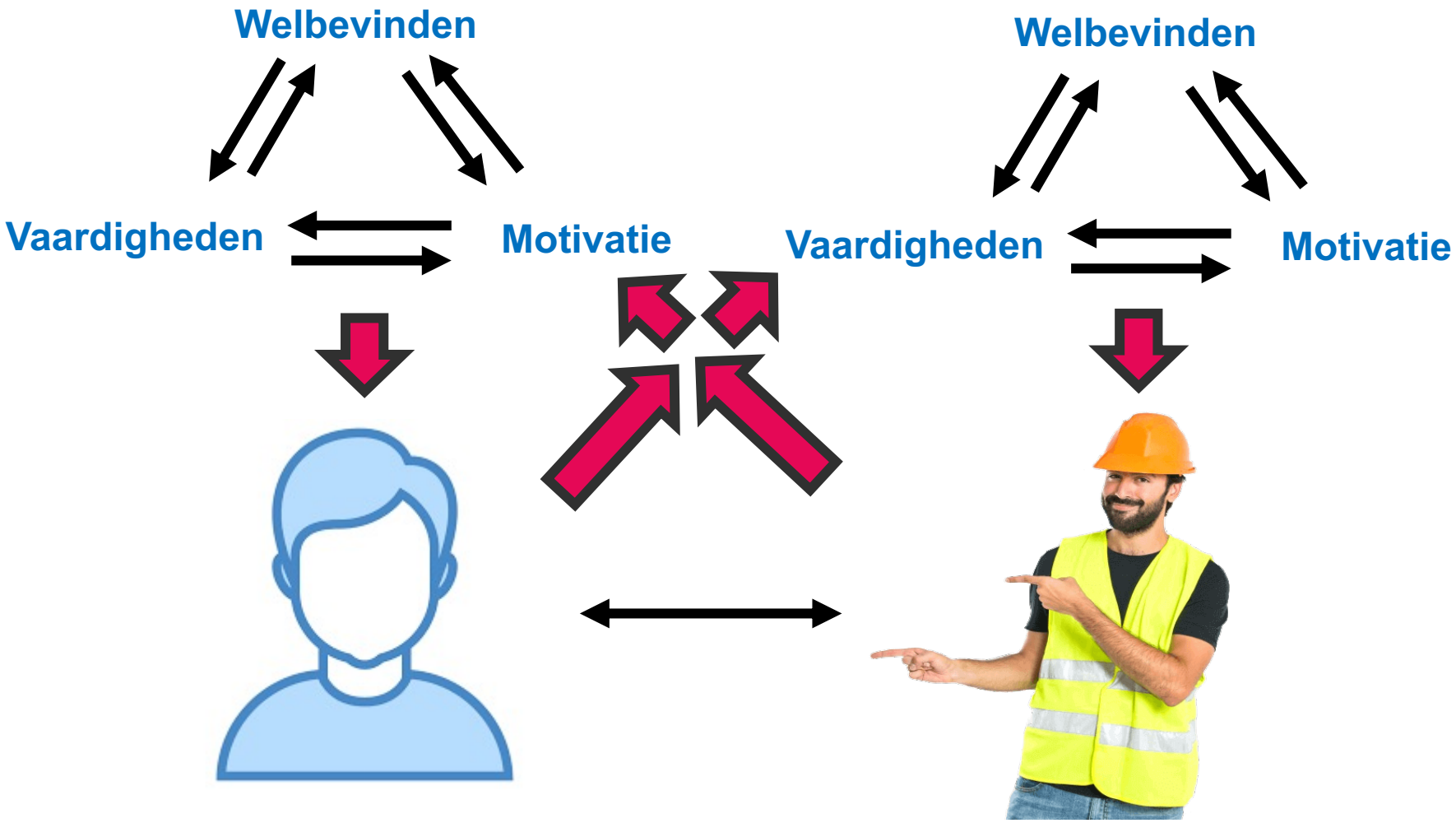
Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist*, *41*(9), 954

Higgins, E. T., Klein, R., & Strauman, T. (1985). Self-concept discrepancy theory: A psychological model for distinguishing among different aspects of depression and anxiety. *Social cognition*, *3*(1), 51-76.

WERKEN VOOR JE EIGEN DOELEN

Gewenste zelf..	Evaluatie werk	Effect
..Bevorderd door werk?	Goed werk	Energie, voldoening, welzijn
..Bevorderd ondanks werk?	Neutraal werk	Geen effect, mits voldoende tijd en energie voor buiten het werk
..Belemmerd door werk?	Frustrerend werk	Vermoeidheid, cynisme, distantiëring,

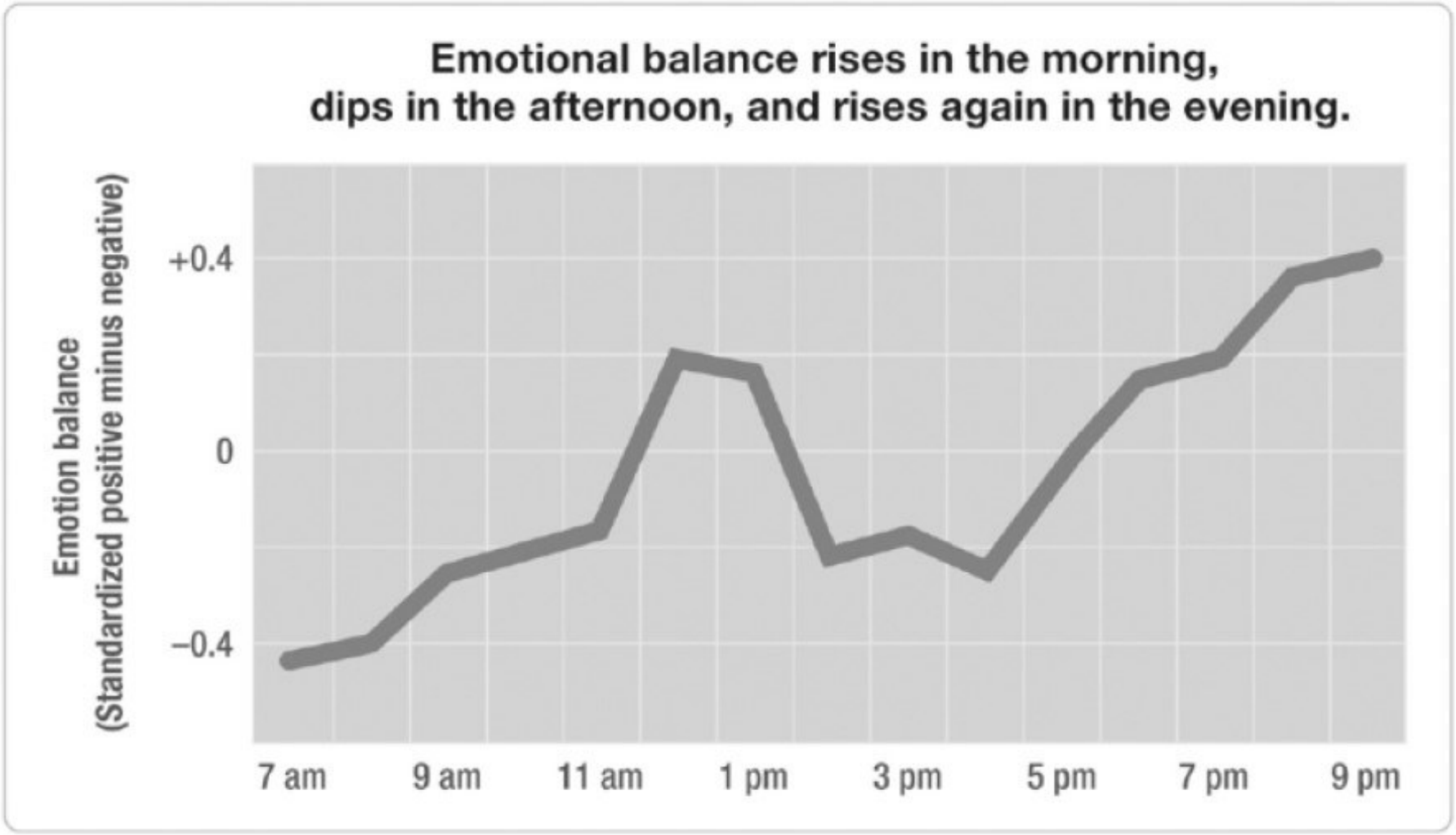
VERBINDING?



Het wederkerig versterken van elkaars vaardigheden, motivatie en/of welbevinden

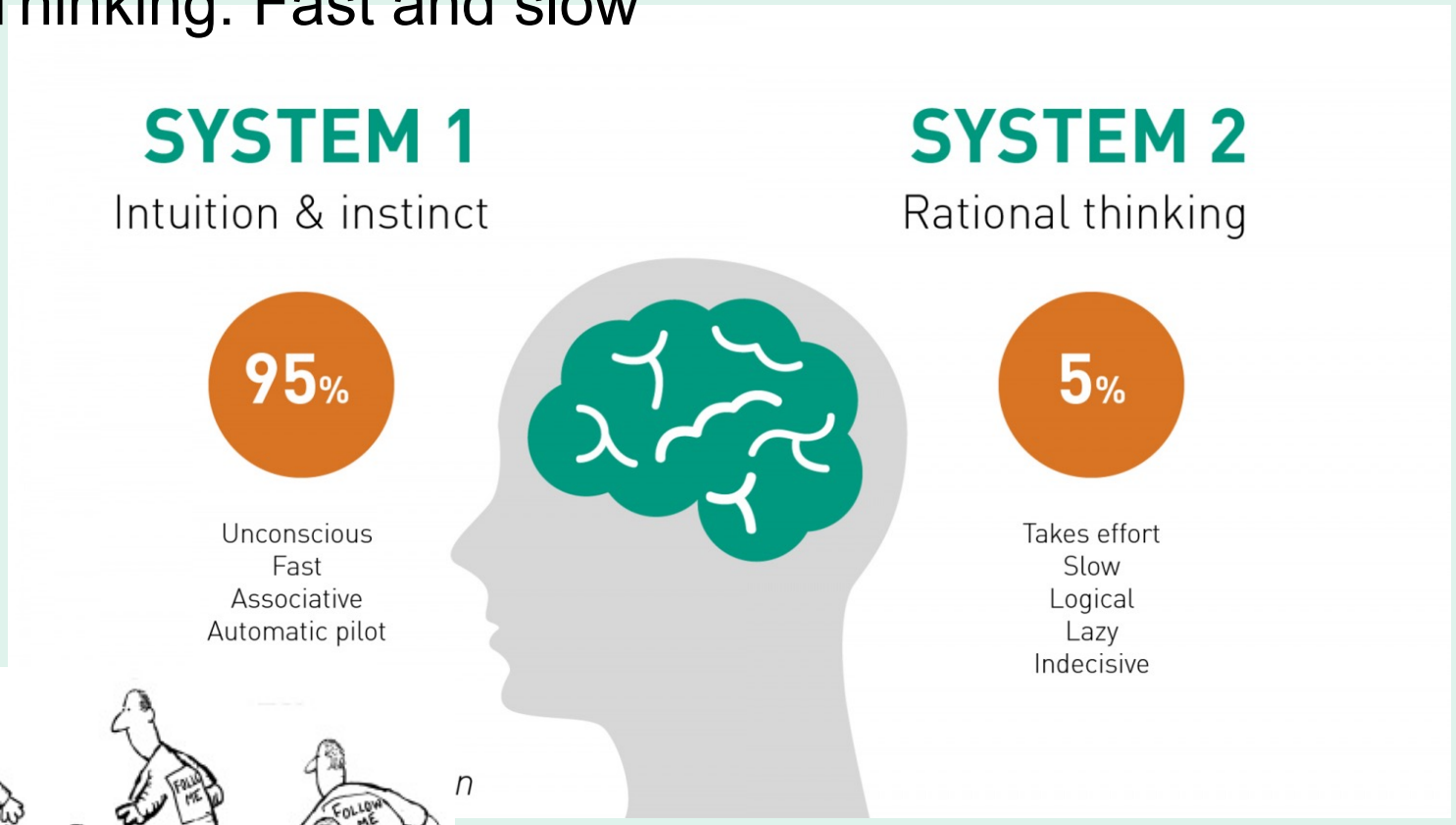
HAN_UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

WERK (NIET) WANNEER HET (NIET) GOED GAAT



MENSELIJKE 'DENKMODI'

- Thinking: Fast and slow

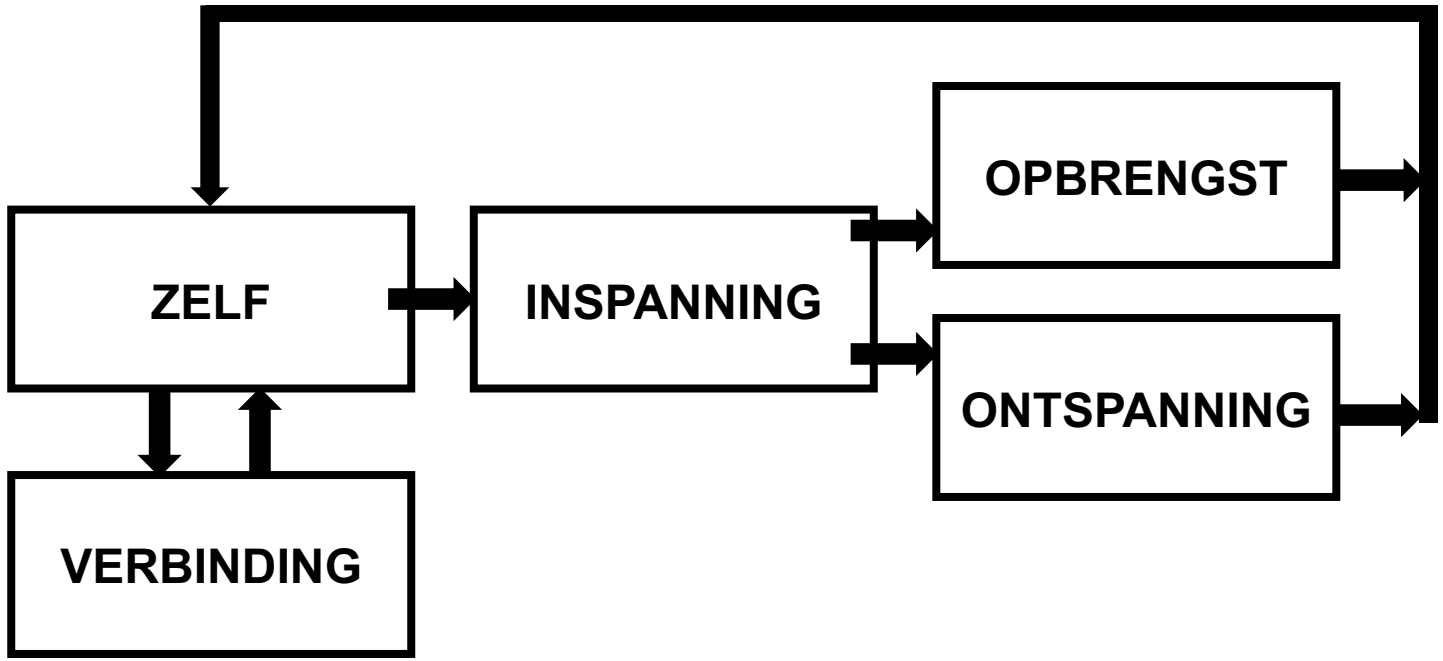


WELKE BEZIGHEDEN VINDEN WE PLEZIERIG?

Rubenstein, 1980

➡ **Niet werken is ook leuk en zinvol**

GOED WERK IS WERKEN AAN JE EIGEN DOELEN EN ELKAAR DAARBIJ HELPEN



INTENSIVERING EN TOEKOMST VAN WERK?

Drie lessen voor organisaties:

- Wees scherp op werkdrukproblematiek
- Zet in op “slim organiseren”
- Zoek verbinding binnen de organisatie

WAT IS WERKDRUK?

https://www.arbocatalogushbo.nl/

Je hebt last van werkdruk als er onvoldoende balans is tussen het werk dat je te doen hebt (werkbelasting) en wat je aankunt (belastbaarheid).
De verdeling tussen energiegevers en energievreters bepaalt of je wel of niet werkdruk ervaart. Dat is **voor ieder mens anders**.

https://www.arboned.nl/

Werken is gezond en **werkdruk is niet persé slecht**. Sterker: we hebben werkdruk nodig om prestaties te leveren. Ervaren (werk)druk kan leiden tot (werk)stress. Dat ligt onder andere aan iemands **persoonlijkheid** en of iemand **genoeg kan "opladen"**. Bij subjectieve werkdruk maakt de werknemer een inschatting van de **taakeisen** die hij heeft en de **regelmogelijkheden** die hij ervaart.
De oorzaak van werkdruk kan ook liggen bij de werknemer, bijvoorbeeld als hij perfectionistisch is, moeilijk nee kan zeggen, of thuis problemen heeft.

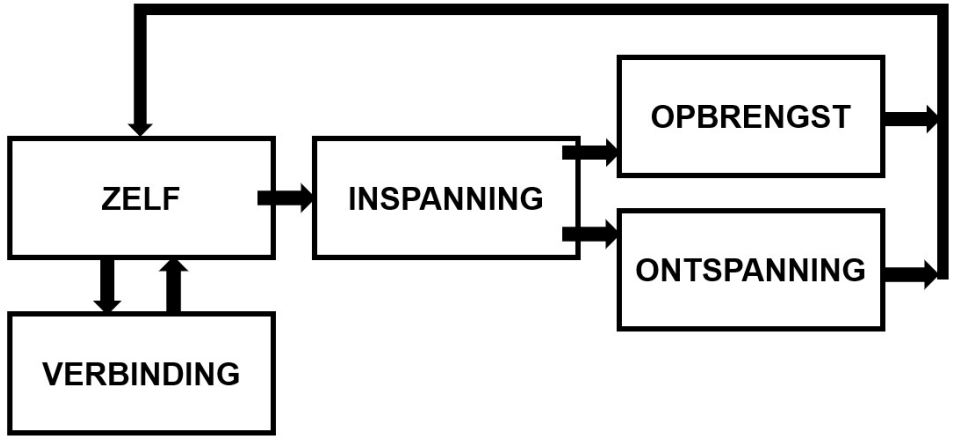
https://www.inspectieszw.nl/

Werkdruk is een kwestie van balans: enerzijds zijn er **werkdrukbronnen**, anderzijds zijn er **energiebronnen**. Als er te veel werkdrukbronnen zijn, of te weinig energiebronnen, wordt de werkdruk te hoog.

WERKDRUK: INSPANNING UIT BALANS

Werkdruk: inspanning uit balans

Duurzaam werk: inspanning in balans



➡ **Aanpak werkdruk:**

1 Versterk opbrengst, ontspanning, zelffocus/-zorg en verbinding

Tips top 5

Ontspan! ➡ **Werk aan je eigen doelen en behoeftes** ➡ **Zorg voor jezelf** ➡ **Investeer in relaties** ➡ **Inspanning is geen doel op zich!**

DANK VOOR UW AANDACHT

Contact:

Hylco.Nijp@han.nl
Hogeschool Arnhem & Nijmegen
Lectoraat duurzame inzetbaarheid
https://www.linkedin.com/in/hylco-nijp/

HAN_UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

DINSDAG 20 APRIL 2021
ARBO 2030
De mens centraal
Kwaliteit op Maat

Donkere wolken boven de toekomst van de arbodienstverlening

Marius Touwen

Kunstverzamelaar en schrijver

lucio fontana bv

Heeft u lange tenen, dan zou ik niet meer verder luisteren

Schaarste creëert een hogere prijs

De bedrijfsarts is de spil in het arboproces

Bedrijfsartsen gaan liever voor het geld dan het totale arboproduct

Bedrijfsartsen zijn slecht verenigd en kunnen geen vuist maken

lucio fontana bv

In elke arbeidsrelatie, onafhankelijk van de mate van autonomie, thuiswerken, digitaal werken heeft een werknemer bij impactvolle momenten ondersteuning nodig

Zonder bedrijfsartsen gaan andere deskundigen dit bieden

lucio fontana bv

Ieder zichzelf respecterende arbodienstverlener spreekt nu over preventie

Het blijft veel babbelen en weinig presteren

Arbodienstverlening wordt pas ingezet bij klachten

De werkgever wordt niet aangesproken op zijn preventiebeleid bij het aangaan van arbo-contracten

De arbodienstverlening is te redden door netwerken van deskundigen/bedrijven met hoogkwalitatieve kennis.

Denk aan preventiespecialisten, schuldhulpverleners, psychische hulpverleners, artsen met specifieke kennis van beroepsziektes, milieudeskundigen, ergonomen arbeidsdeskundigen en wellicht bij veranderend beleid: bedrijfsartsen

DINSDAG 20 APRIL 2021
ARBO 2030
De mens centraal
Kwaliteit op Maat

Verzuim is uit. Werkplezier is aan!

Corina Blokland
Partner Hera Inzetbaarheid

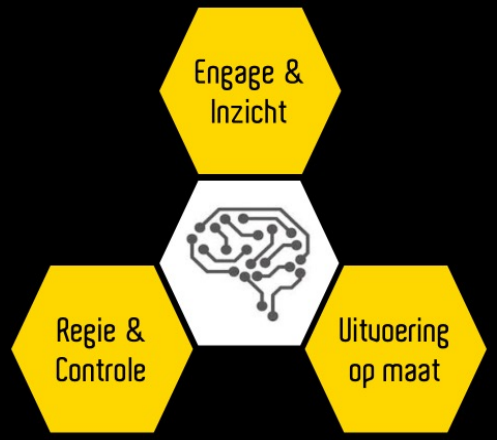
for happy professionals

Kwaliteit op Maat

ISAE 3402 • TYPE II ASSURED •

Otherside at Work

Integraal platform voor bedrijfsgezondheid & sociale zekerheid



Onze missie

Wij ontwikkelen een gezondheids-managementplatform dat een significante en meetbare bijdrage levert aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers

otherside at work

Diederik Benders
CEO Otherside Software

BLOCKBUSTER
STORE CLOSING
STORE CLOSING
NOTHING HELD BACK!
DVDs
$4.99 OR LESS

Kodak

Goodbye Old Friend

NOKIA
Menu
16:23
C
1
4 ghi
2 abc
5 jkl
8 tuv
6 mno
3 def
9 wxyz
#

Albert Heijn
Albert Heijn

amazon go
Welcome to Amazon Go and the world's most advanced shopping technology.
No lines, no checkout—just grab and go!
Now open in Seattle!
Open daily from 7AM-9PM

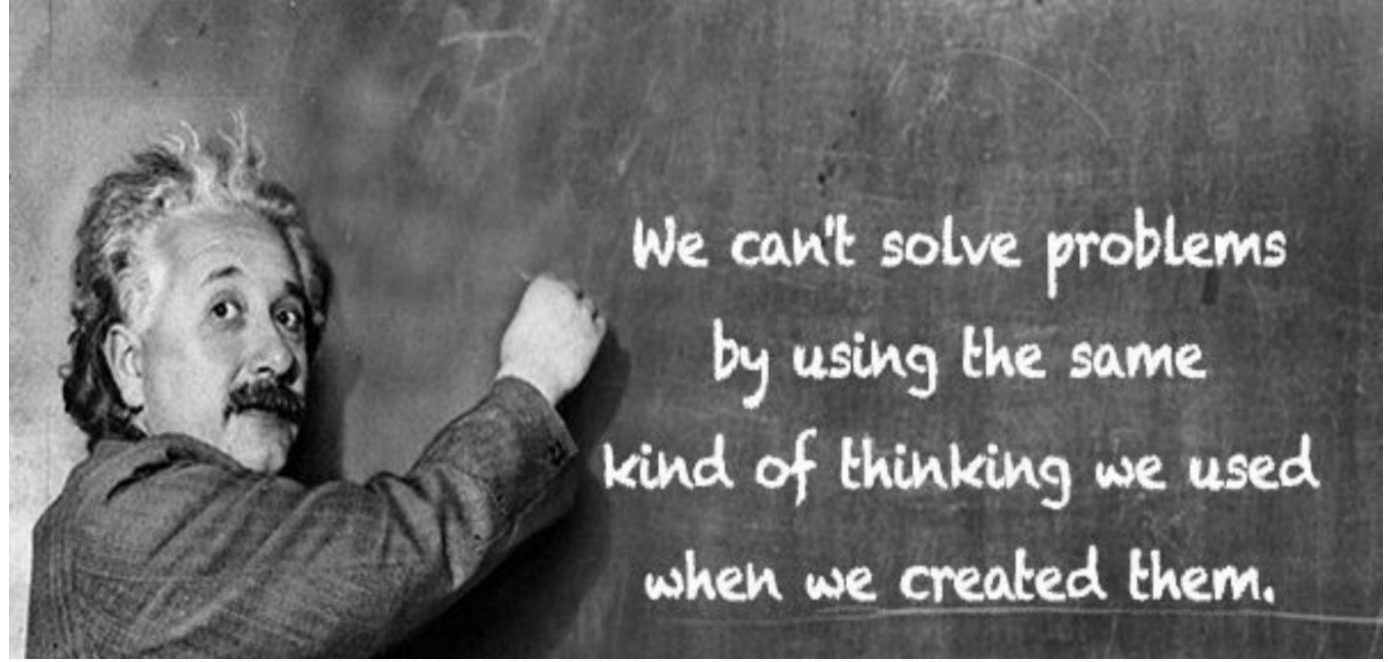


Chart 1: An overview of the working generations

Characteristics	Maturists (pre-1945)	Baby Boomers (1945-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (Born after 1995)
Formative experiences	Second World War Rationing Fixed-gender roles Rock 'n' Roll Nuclear families Defined gender roles — particularly for women	Cold War Post-War boom "Swinging Sixties" Apollo Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated Rise of the teenager	End of Cold War Fall of Berlin Wall Reagan / Gorbachev Thatcherism Live Aid Introduction of first PC Early mobile technology Latch-key kids; rising levels of divorce	9/11 terrorist attacks PlayStation Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth Glastonbury	Economic downturn Global warming Global focus Mobile devices Energy crisis Arab Spring Produce own media Cloud computing Wiki-leaks
Percentage in U.K. workforce*	3%	33%	35%	29%	Currently employed in either part-time jobs or new apprenticeships
Aspiration	Home ownership	Job security	Work-life balance	Freedom and flexibility	Security and stability
Attitude toward technology	Largely disengaged	Early information technology (IT) adaptors	Digital Immigrants	Digital Natives	"Technoholics" – entirely dependent on IT; limited grasp of alternatives
Career	Jobs are for life	are defined by employers	loyal to profession, not necessarily to employer	Work "with" organisations not "for"	and "pop-up" businesses
Signature product	Automobile	Television	Personal Computer	Tablet/Smart Phone	Google glass, graphene, nano-computing, 3-D printing, driverless cars
Communication media	Formal letter	Telephone	E-mail and text message	Text or social media	Hand-held (or integrated into clothing) communication devices
Communication preference	Face-to-face	Face-to-face ideally, but telephone or e-mail if required	Text messaging or e-mail	Online and mobile (text messaging)	Facetime
Preference when making financial decisions	Face-to-face meetings	Face-to-face ideally, but increasingly will go online	Online — would prefer face-to-face if time permitting	Face-to-face	Solutions will be digitally crowd-sourced

*Percentages are approximate at the time of publication.

BINNEN 10 JAAR IS DE FUNCTIE VAN CASEMANAGER TAAKDELEGATIE OVERBODIG

BETEKENIS GEVEN AAN DATA IS EEN CRUCIALE COMPETENTIE VOOR ARBO-PROFESSIONALS

01

Standaardisering van data en maatwerk bij de oplossing

02

Keuze & scenario's maken op basis van data

03

Analytische & communicatieve vaardigheden zijn de basis

UITDAGING VAN DE ARBO-MARKT

Zijn wij in staat om de partij te zijn om die betekenis te geven aan data?

Sommige mensen hebben liever bekende problemen dan nieuwe, onbekende mogelijkheden.

OM DENKEN

DINSDAG 20 APRIL 2021
ARBO 2030
De mens centraal
Kwaliteit op Maat

HET ARBOSTELSEL EN FLEXIBILISERING

Suzanne Meijers & Pascal Willems

Flexibilisering:

- Tijdelijke arbeidsovereenkomsten
- Uitzendovereenkomsten
- ZZP
- Oproepkracht

UBER
TAXI

Arbeidsovereenkomst of ZZP?

- Arbeid
- Loon
- Gezagsverhouding
- Gedurende zekere tijd

IS FLEXIBILISERING DE NIEUWE NORM?

Poll-vraag:

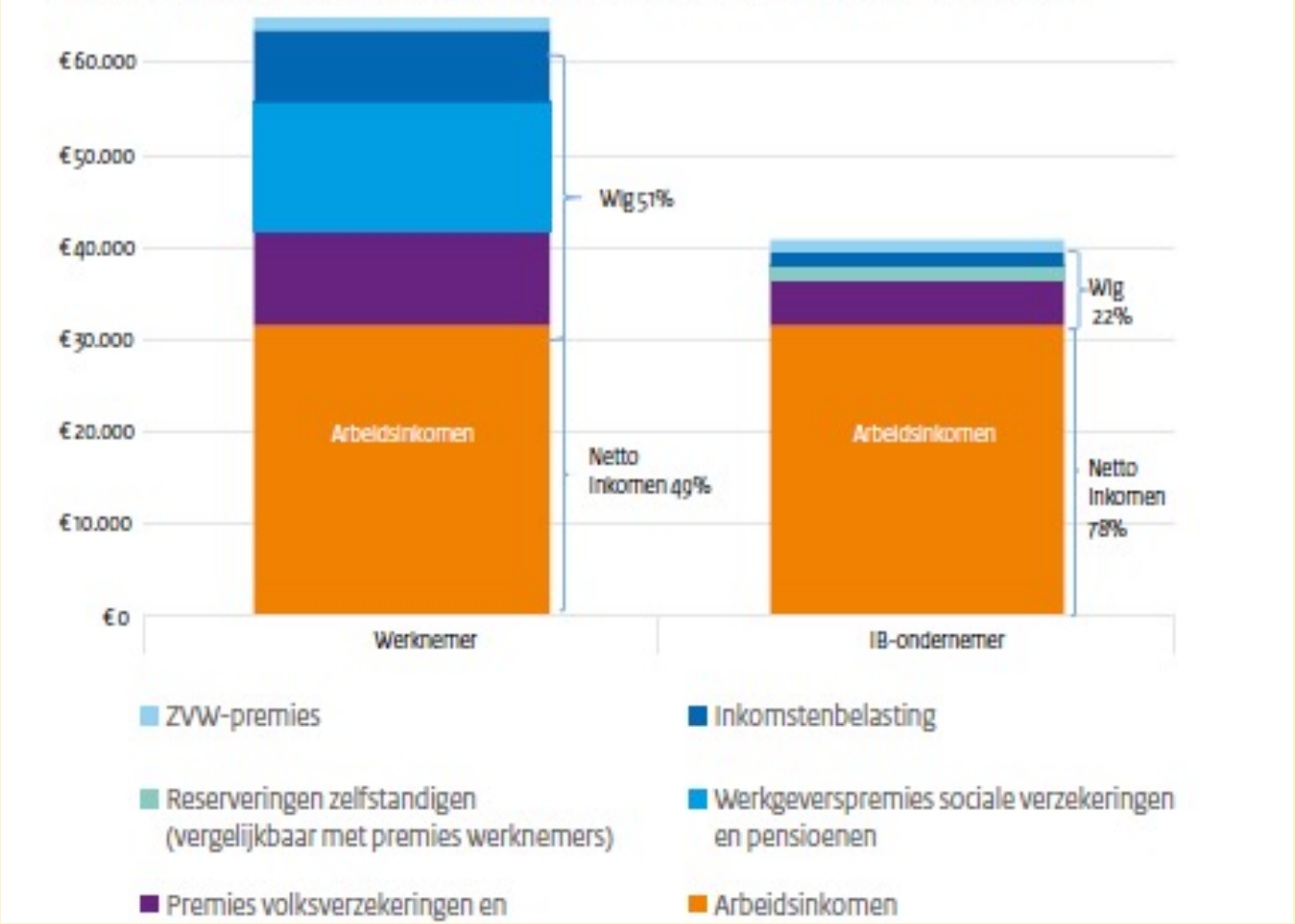
De veranderingen rondom de arbeidsmarkt gaan grote gevolgen hebben voor de Arbo branche?

De omgeving van de arbobranche verandert:

- Verschuivingen in:
  - Plaats en tijd van arbeid
  - Werknemer vs zelfstandige

Maar ook:

- Kritischere opdrachtgevers/werknemers
- Automatisering
- Verplichte basisverzekering zzp-ers ?
- Nieuwe werkwijze van (verzekeringsartsen van) UWV


€ 60.000
€ 50.000
€ 40.000
€ 30.000
€ 20.000
€ 10.000
€ 0
Arbeidsinkomen
Arbeidsinkomen
Wig 51%
Netto inkomen 49%
Wig 22%
Netto inkomen 78%
Werknemer
IB-ondernemer
ZVW-premies
Inkomstenbelasting
Reserveringen zelfstandigen (vergelijkbaar met premies werknemers)
Werkgeverspremies sociale verzekeringen en pensioenen
Premies volksverzekeringen en
Arbeidsinkomen

Wet “Werken waar je maar wilt”

Werknemers kunnen aanpassing van de arbeidsduur en aanpassing van de werkplek vragen → woonadres of gebruikelijk werkadres binnen EU

Afwijzing alleen mogelijk in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen (zware norm)

Wet “Recht op onbereikbaar zijn”

“Door toegenomen thuiswerken vervaagt de grens tussen werk en privé. Mensen verwachten dat berichten meteen beantwoord worden. Hierdoor staan mensen altijd aan met risico op gezondheidsklachten (burn-out)”

Maar ook:

- Toename taken arbodiensten/bedrijfsartsen
    - Privatisering ZW/WGA?
    - Extra taken, zoals mbt corona (adviseren, testen, vaccineren, nazorg)
- Toenemende tekort bedrijfsartsen
- Wijziging arbostelsel? Bijv certificering op taakniveau ipv beroepsniveau?

Invloed van automatisering

Bedrijfsarts anno 2030?

DINSDAG 20 APRIL 2021
ARBO 2030
De mens centraal
Kwaliteit op Maat