



ARBEIDSRECHT

INZETBAARHEID

ARBO

WERVING & SELECTIE

INZETBAARHEID

ARBEIDSMARKT

01

Wegversperringen
van de Flexwet

02

En ze werkten
nog lang
en gelukkig

03

Zelfstandigheid
is dodelijke
belofte op de
arbeidsmarkt

04

Leugens fnuiken
social media
in de arbeidsmarkt

05

Arbeidsmarkt
zucht onder
taboek op
psychisch ziekten

06

Zo voorkomen
we bloedvergieten
op de
internationale
arbeidsmarkt

Info:

- hierboven de rubriekjes voor de balkjes
- voor de voetregel: dit wordt nummer 5-2014

Wegversperringen van de Flexwet

Door Dennis Mensink



De nieuwe Wet werk en zekerheid moet de arbeidsmobiliteit vergroten. Daarnaast moet de nieuwe wet het stelsel goedkoper, sneller en eenvoudiger maken. Arbeidsjuristen vrezen dat het tegenovergestelde gebeurt. Het vaste contract wordt een museumstuk. In het ergste geval stagneert de arbeidsmarkt.

Door het makkelijker te maken om afscheid te nemen van medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd en tegelijkertijd de stap van bepaalde naar onbepaalde tijd aantrekkelijker te maken, wil het kabinet de arbeidsmarkt dynamischer maken. Om een betere doorstroom te realiseren, worden per 1 januari en 1 juli verschillende wijzigingen doorgevoerd. Wijzigingen die veel impact hebben op werkgever en werknemer.

Ontslagroute

Als onderdeel van de Wwz mogen werkgevers straks niet meer bepalen via welke weg zij het ontslag aantekenen. De grond voor het ontslag wordt namelijk leidend. In zijn algemeenheid geldt dat ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of vanwege (langdurig) ziekteverzuim vanaf 1 juli via UWV loopt en de complexere aanvragen via de kantonrechter. Het vervallen van

de keuzevrijheid heeft een reden. Wie nu ontslag aanvraagt bij UWV, hoeft geen ontslagvergoeding te betalen. Bij de rechter moet dat vaak wel. In gelijke zaken kan er dus een verschillende uitkomst zijn. 'Het is goed dat dit nu wordt rechtgetrokken', vindt Jordi Rosendahl, advocaat arbeidsrecht bij Lexence.

Ontbinden wordt moeilijker

'Het wordt alleen maar moeilijker om een arbeidsovereenkomst door de rechter te laten ontbinden. Nu kunnen verschillende argumenten samen leiden tot een verandering van omstandigheden op grond waarvan de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Die hoeven niet allemaal honderd procent legitiem te zijn. Als iemand niet goed functioneert, vaak te laat komt en regelmatig ziek is, kan dat voor een kantonrechter toch reden zijn om tot ontslag

over te gaan. Komend jaar moeten alle argumenten steekhoudend zijn en goed beargumenteerd worden. Functioneert iemand niet goed? Dan moet je als werkgever aantonen dat je er alles aan hebt gedaan om dat functioneren te verbeteren. Er komt een scholingsplicht en je moet alles goed documenteren. Drie halfvolle glazen volstaan niet meer om een arbeids-overeenkomst te ontbinden. Ieder glaasje moet tot de rand gevuld zijn.'

Gemengd positief

Nieuw is dat ontslagvergunningen aangevonden kunnen worden. Ontslagtrajecten kunnen daardoor jaren duren. 'En dat is precies wat juist niet de bedoeling was', zo stelt Rosendahl. 'Werkgevers en werknemers verkeren straks jaren in onzekerheid. Het is toch absurd dat je na bijvoorbeeld zes jaar ineens een medewerker weer in

dienst moet nemen? En het alternatief, schikken, wordt juist ontmoedigd. Begrijp me goed, vernieuwing van het arbeidsrecht was na zeventig jaar hard nodig. Maar of de wijzigingen het beoogde effect hebben? Ik geloof het niet.'

Ook Remco van der Veen, directeur human resources bij ManpowerGroup, is gemengd positief over de nieuwe wetgeving. Omdat veel bedrijven, met name mkb'ers, niet of onvoldoende op de hoogte zijn van de Wwz, gaat de HR-deskundige vaak met hen in gesprek om uit te leggen wat de impact van de nieuwe wetgeving is.

'In zijn algemeenheid is de nieuwe wet vooral gunstig voor werkgevers en in mindere mate voor werknemers', zegt Van der Veen. 'Voor werkgevers is het binnen de huidige regels soms te moeilijk of te duur om afscheid te nemen van medewerkers.

Dit verandert er komend jaar:

- Geen proeftijd meer voor contracten met een looptijd van 6 maanden en korter
- Concurrentiebeding bij contracten voor bepaalde tijd alleen nog mogelijk wanneer de noodzaak voor het beding goed onderbouwd wordt
- Verplichte aanzegtermijn (schriftelijk/per mail) van een maand bij tijdelijke contracten
- De grond van het ontslag is bepalend voor de ontslagroute die genomen wordt (Uwv cq. kantonrechter)
- Mogelijkheid tot aanvechten ontslag bij de rechter (na toestemming Uwv), hoger beroep of cassatie
- Kantonrechttersformule wordt vervangen door transitievergoeding

Het is weliswaar gezond dat er een flinke drempel is, want medewerkers verdienen bescherming. Maar dit moet niet doorslaan in een niet te doorbreken impasse. Vanuit dat perspectief is versoepeling van het ontslagrecht positief.'

Van der Veen vraagt zich echter af of de wijzigingen de positie van de flexwerker verbeteren. 'Het gevaar bestaat dat bedrijven straks vanwege de verplichte aanzegplicht flexwerkers op voorhand gaan aanzeggen en bij aanhoudende inleenbehoefte dan andere uitzendkrachten laten instroomen. Dat is misschien goed voor de mobili-

teit, maar of het ook de flexwerker ten goede komt?' Daar staat tegenover dat Van der Veen de wijzigingen omtrent het concurrentiebeding wel weer omarmt. 'Goed voor de positie van flexwerkers en het zorgt voor meer bewegingsvrijheid.'

Positie flexwerker

Maar als de voorspellingen van Rosendahl uitkomen, wordt het in de toekomst juist alleen maar lastiger om iemand te ontslaan. En hoewel medewerkers in beginsel aanspraak maken op een transitievergoeding, valt die vrijwel altijd lager uit dan de ontslagvergunning van nu. Als het ontslaan van

personeel inderdaad lastiger wordt, kan dat er weer toe leiden dat werkgevers in mindere mate vaste contracten aanbieden. Rosendahl verwacht dan ook dat werkgevers in toenemende mate zzp'ers en flexwerkers inzetten. 'Een arbeidsovereenkomst wordt straks bijna een statussymbool.'

Maar Van der Veen vreest toch voor de positie van de flexwerker. 'Pas wanneer arbeidsmobiliteit in de breedte sterk toeneemt, dus juist ook onder medewerkers met vaste contracten, zal er meer ruimte voor nieuwe instroom en flexibel werk ontstaan. Maar dat zie ik op de korte termijn niet gebeuren.'

**Een arbeidsovereenkomst wordt straks
bijna een statussymbool**

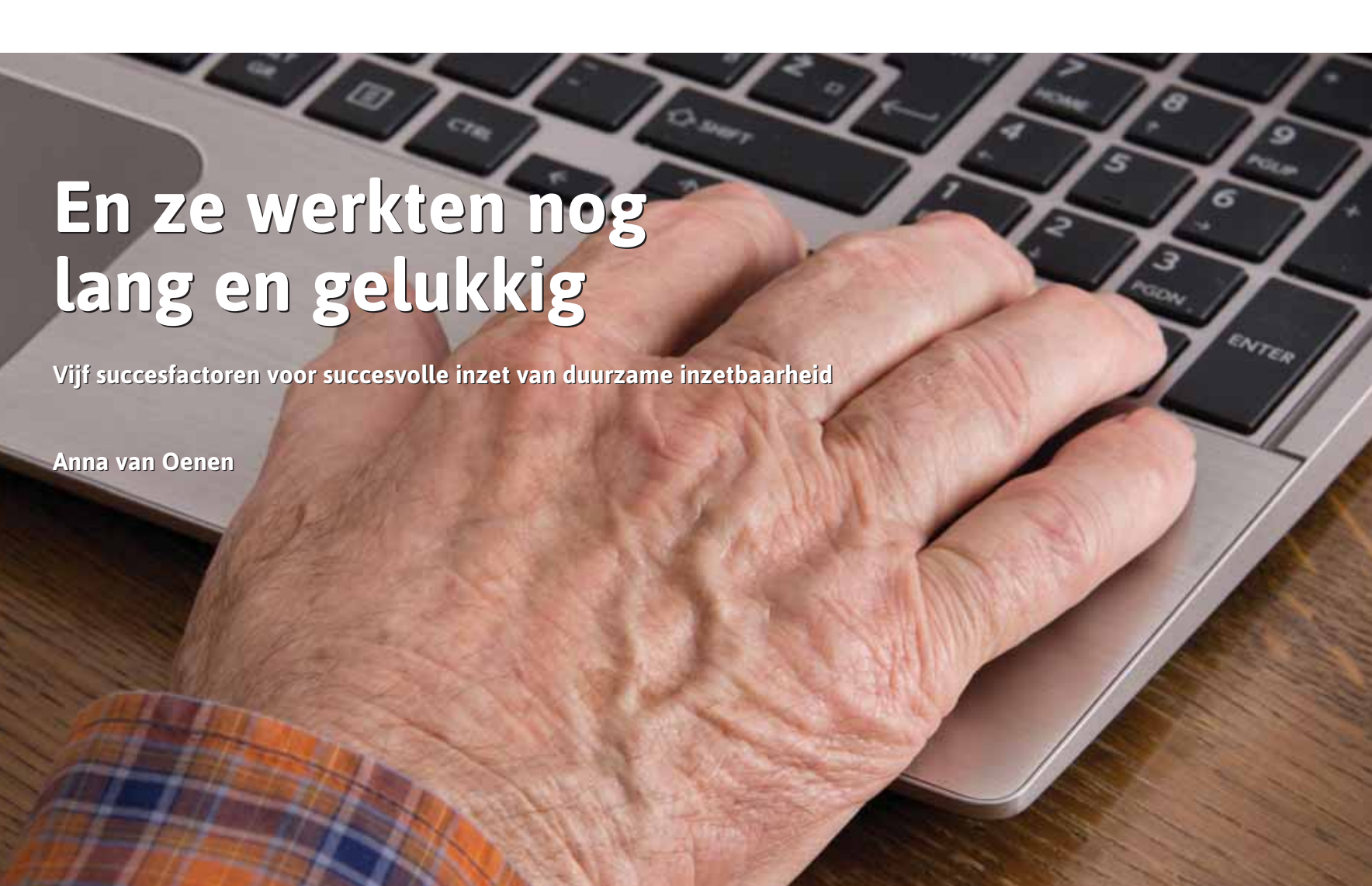
Dennis Mensink is redacteur bij Functioneel Wit.



links artikel 1

- linkedin auteur

<https://nl.linkedin.com/pub/dennis-mensink/6/828/320>



En ze werkten nog lang en gelukkig

Vijf succesfactoren voor succesvolle inzet van duurzame inzetbaarheid

Anna van Oenen

We moeten langer doorwerken, we willen met minder mensen meer werk verzetten, we moeten de toekomst van ons bedrijf veiligstellen, flexibel inspelen op veranderingen en we willen dat medewerkers fluitend naar hun werk gaan. Er wordt steeds meer van werknemers en werkgevers gevraagd.

Als we willen voorkomen dat de Nederlandse beroepsbevolking opbrandt, dan is investeren in duurzame inzetbaarheid onvermijdelijk. Maar wat is duurzame inzetbaarheid? En hoe krijg je dat als HR-professional voor elkaar binnen je eigen organisatie?

Wat is duurzame inzetbaarheid?

Vanuit werknemersperspectief is duurzame inzetbaarheid het vermogen om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te leveren voor een organisatie en daarbij zelf ook meerwaarde te ervaren. Vanuit werkgeverperspectief is duurzame inzetbaarheid het investeren in gezonde, flexibele en betrokken medewerkers, die zowel binnen als buiten het huidige bedrijf hun bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij.

Het is belangrijk dat organisaties de randvoorwaarden scheppen zodat medewer-

kers in staat worden gesteld om duurzaam inzetbaar te zijn. En dat medewerkers uiteindelijk zelf verantwoordelijk blijven voor de juiste houding en motivatie om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven.

Wat levert het op?

Net zoals gelukkige koeien meer melk geven, zijn gelukkige medewerkers productiever, creatiever en meer betrokken. Dit vertaalt zich in een lager ziekteverzuim en een hogere productiviteit en dat levert geld op.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft in 2012 een honderdtal Nederlandse werkgevers gevraagd hun ervaringen met duurzame inzetbaarheid te delen. Hun bevindingen zijn uitgewerkt in het **manifest 'Duurzame inzetbaarheid'**. In dit manifest staat onder andere dat als alle organisaties in Neder-

land investeren in de bevoegenheid en betrokkenheid van hun medewerkers en hierdoor:

- De arbeidsproductiviteit met 1% stijgt, dat dit 6 miljard euro extra economische groei oplevert. Dit betekent een gemiddelde jaarlijkse toename van 953 euro per werkzame Nederlander;
- Het ziekteverzuim met 1% daalt, dit naar schatting jaarlijks ongeveer 2,6 miljard euro op zal leveren. Met een werkzame beroepsbevolking van 6,3 miljoen betekent dit een afname van de kosten van 412 euro per werkzame Nederlander per jaar.

Volgens deze berekening zou een organisatie met 100 medewerkers die in duurzame inzetbaarheid investeert, op een jaarlijkse omzettoename van 95.000 euro en een kostenafname van 41.000 euro kun-

nen rekenen. Wat levert één procent daling in verzuim en één procent toename in arbeidsproductiviteit op voor uw organisatie?

5 succesfactoren

Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn er succesfactoren, die ervoor zorgen dat een organisatie maximaal kan profiteren van duurzame inzetbaarheid.

1. Betrokkenheid

"Geef medewerkers de ruimte en verantwoordelijkheid om hun vakmanschap uit te oefenen en daarmee een waardevolle bijdrage te leveren. Mensen die echt zin hebben in hun werk, leveren betere prestaties en zijn minder vaak ziek."

Een belangrijke bepaler voor betrokkenheid is zingeving; het gevoel dat je iets zin-

vols bijdraagt aan iets dat groter is dan jijzelf. Voor ondernemingen is het dan ook belangrijk om te communiceren over het hogere doel van het bedrijf of de organisatie. Een hulpmiddel hierin is **Simon Sinek's uitleg van zijn 'golden circle'**. De op twee na meest bekeken TED-talk op het internet.

2. Gezondheid

"Maak uw medewerkers bewust van het belang van hun gezondheid en stimuleer en gezondere levensstijl. Ondersteun hen bij sporten, gezond leven en stoppen met roken."

Steeds meer organisaties bieden een bedrijfsfitnessregeling aan als secundaire arbeidsvoorwaarde. Bedrijven kunnen fiscaal voordeel toepassen waardoor het voordeel voor werknemers kan oplopen tot 52% op het abonnementsgeld.

3. Ontwikkeling

“Bied uw werknemers mogelijkheden tot ontwikkeling. Hiermee vergroten zij hun flexibiliteit en aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt en vergroot u het vermogen van uw organisatie om in te spelen op verandering in de markt.”

De volgende anekdote sluit goed aan bij hoe er in heel veel organisaties over de ontwikkeling van medewerkers wordt gedacht. Directeur tegen HR-manager: ‘wat als we investeren in onze mensen en ze gaan daarna weg?’ HR Manager: ‘wat als we het niet doen en ze blijven?’.

Echter, het ontwikkelen van medewerkers is anno 2014 niet alleen de taak van organisaties. Het is belangrijk dat medewerkers zich realiseren dat investeren in eigen ontwikkeling een noodzakelijke voorwaarde is om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt.

4. Organisatie

“Ondersteun medewerkers door een goede organisatie van het werk. Leidinggevend ondersteunen de medewerkers, zodat zij optimaal hun werk kunnen doen.”

Een mooi voorbeeld van een nieuw georganiseerde organisatie is Stichting Buurtzorg Nederland (ongeveer 8.000 medewerkers). Oonlangs werden zij voor de derde keer als winnaar uitgeroepen bij het **Beste Werkgeversonderzoek** uitgevoerd door **Effectory** en **Intermediair**. Wat maakt hun een Beste Werkgever? Zij werken in kleine autonome en zelfsturende teams aan een helder doel (verpleging en verzorging thuis).

5. APK

“Onderzoek periodiek hoe het ervoor staat met de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. Gebruik het onderzoek als aanleiding om het gesprek aan te gaan over de loopbaan, ontwikkeling en gezondheid.”

Deze laatste succesfactor is eigenlijk meer een middel om bovenstaande factoren te kunnen meten. Hierbij kan gedacht worden aan het functioneringsgesprek om te praten over de ontwikkeling van medewerkers (wie ben je, wat wil je, wat kun je, kun je groeien?), een medewerkersonderzoek om de betrokkenheid van medewerkers te

Net zoals gelukkige koeien meer melk geven, zijn gelukkige medewerkers productiever

En ze werkten nog lang en gelukkig

meten, of het aanbieden van vrijwillige zogenaamde healthchecks om de gezondheid van medewerkers inzichtelijk en bespreekbaar te maken.

instrumenten beschreven die werknemers en werkgevers kunnen helpen bij het aan de slag gaan met duurzame inzetbaarheid.

ander (hoger) doel met andere medewerkers. Eén van de belangrijkste tips is om uw medewerkers zoveel mogelijk te betrekken bij de besluitvorming rondom duurzame inzetbaarheid. Dus vraag hen naar hun mening en laat zien dat je deze mening serieus neemt in de besluitvorming.

Betrek uw medewerkers zoveel mogelijk bij de besluitvorming rondom duurzame inzetbaarheid

Aan de slag

Maatregelen om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren lopen uiteen van quickwins tot complexere maatregelen die een grotere investering vergen. Er is voldoende informatie beschikbaar voor organisaties en voor medewerkers. Op de website www.toolboxduurzameinzetbaarheid.nl van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden maar liefst 99

Op de website www.duurzameinzetbaarheid.nl worden praktische tips gegeven en best practices gedeeld over hoe u als werknemer en als werkgever kunt werken aan duurzame inzetbaarheid om hiermee de prestatie van uw organisatie te verbeteren.

Voorop staat dat er niet één oplossing of aanpak is. Elke organisatie heeft een

Als we met zijn allen inzetten op duurzame inzetbaarheid, dan is daar niet alleen een economisch belang mee gemoeid, maar dragen we ook bij aan een vitale en gelukkige samenleving.

Anna van Oenen is oprichter van '1 dag offline'. Een initiatief dat bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling van (young) professionals.



Links artikel 2

- Link tweede pagina artikel, 3e kolom
http://duurzameinzetbaarheid.nl/data/Manifest_100_bedrijven.pdf
- Link derde pagina artikel, 3e kolom
<http://www.youtube.com/watch?v=qp0HIF3Sfl4>
- Link vierde pagina artikel, 2e kolom
<http://www.beste-werkgevers.nl/>
- Link vierde pagina artikel, 2e kolom
<http://www.effectory.nl/>
- Link vierde pagina artikel, 2e kolom
<http://www.intermediair.nl/>
- LinkedIn auteur
<http://nl.linkedin.com/in/annavanoenen/>
- Website auteur
<http://www.1dagoffline.nl/>

Zelfstandigheid is dodelijke belofte op de arbeidsmarkt

Door Michèle Zwarts



Ooit was zelfsturing een lokroep voor ambitieuze professionals. Er komt echter steeds meer sleet op de belofte van zelfstandig werken met veel verantwoordelijkheid. Dit staat voor bezuinigingen en harder werken, met uitputting en verzuim als gevolg. Allemaal de schuld van de baas, aldus onderzoekers.

Hoe desastreus het fenomeen zelfsturing kan zijn werd onlangs duidelijk uit **onderzoek** van het HR-onderzoeksbureau Effectory onder ruim 20.000 respondenten in de VVT-sector (verpleging, verzorging en thuiszorg). De werkdruk loopt er de spuigaten uit. Medewerkers die zelforganiserend werken, ervaren een minder goede balans tussen werk en privé dan medewerkers in meer traditioneel ingerichte organisaties. Veel werk moeten ze in eigen tijd doen, zo is het gevoel.

Bezuinigingen

Niet toevallig gaat dit samen met bezuinigingen, toenemende regeldruk en hogere prestatienormen. 'In zelforganiserende VVT-organisaties krijgen medewerkers meer autonomie, waardoor hun verantwoordelijkheden toenemen', zegt Anke Valent, zorgconsultant bij Effectory. 'De

overheid zet steeds meer in op zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van cliënten. Hierdoor hebben VVT-medewerkers meer verantwoordelijkheden en regelmogelijkheden nodig om goed en snel in te kunnen spelen op de individuele wensen en behoeften van hun cliënten. Onder andere om die reden gaan steeds meer VVT-organisaties zelforganiserend werken.'

Meer werk, minder mensen

'Door alle ontwikkelingen in de sector moeten organisaties de komende jaren meer werk verzetten met minder mensen. Doordat zelforganiserende teams minder bureaucratie kennen, ervaren medewerkers dat zij efficiënter kunnen werken. De lijnen zijn korter, zowel tussen collega's als naar cliënten. Ook aan de score op cliëntgerichtheid zien we dat medewerkers bin-

nen de sector het gevoel hebben de cliënt beter te kunnen helpen. Een verklaring hiervoor is dat zelforganiserende teams een afgebakende, overzichtelijke groep cliënten bedienen. Er is dus echt zicht en focus op alle cliënten van een team.'

Hoog ziekteverzuim

Maar in plaats van bloeiend vakmanschap leidt dit vaak tot uitgebluste medewerkers en een hoog ziekteverzuim, zo signaleert Valent. 'In zelforganiserende teams zien we dat vooral de betrokken en bevlogen medewerkers risico lopen op een minder goede werk-privébalans', vervolgt Valent. 'Ze hebben hart voor hun werk en zetten zich continu in om de organisatie te verbeteren. Doen ze dit te lang en te intensief, dan kan langdurig verzuim een gevolg zijn.' Het is opvallend dat zelfsturing wel vaker eindigt in teleurstelling. Twee jaar geleden

waarschuwde de Masterclass Toekomstbestendig Personeelsbeleid al voor de grote kans op mislukking bij zelfsturing.

zoek van Effectory. Het is ook klantvriendelijker, ook daar zijn professionals vatbaar voor.

Zelfstandigheid, uitdaging en verantwoordelijkheid zijn grote lokkers voor ambitieuze professionals

Grote lokkers

Deze waarschuwing staat haaks op de boodschap die werkgevers uitdragen op de arbeidsmarkt. Zelfstandigheid, uitdaging en verantwoordelijkheid horen bij de grote lokkers voor ambitieuze professionals. Vooral hoger opgeleiden zijn hier voor gevoelig.

Gedeeltelijk is dat terecht, want zelfsturing is in ieder geval efficiënter dan traditioneel werken, zo bevestigt het onder-

Toch dreigt de belofte van zelfstandig werken in diskrediet te raken, nu zelfsturing steeds vaker een ticket voor burn-out en chaos blijkt te zijn. Efficiënt werken, een van de grote effecten van zelfsturing, legitimeert bezuinigingen.

Onderschatting

Wat gaat er mis bij zelfsturing? In ieder geval een flinke onderschatting van de

bestuurbaarheid van deze organisatievorm. Onderzoeker Martin van Vliet onderzocht waarom dit zo lastig is en keek bij onder andere de Belastingdienst en de gezondheidszorg. Ze doen maar wat, zo constateerde hij. 'Vooraf is niet nagedacht over de competenties waarover een teamleider moet beschikken', zo scheef hij in zijn **onderzoek** aan de Open Universiteit.

Competenties teamleider

Van Vliet zocht verder en kwam erachter dat er nauwelijks onderzoek is gedaan naar leiderschap in zelfsturende teams. Daardoor gaat het herhaaldelijk fout met de invoering van zelfsturing. Meestal wordt een stappenplan gebruikt, aldus Van Vliet, terwijl het vraagt om een veranderingstraject. 'Het slagingspercentage om tot invoering van zelfsturende teams te komen,

wordt aanzienlijk vergroot indien vooraf de competenties voor de teamleider kenbaar zijn.'

Verwaarlozing

Het lijkt erop dat veel organisaties wel zelfsturing doorvoeren, maar het waarborgen van de organisatie verwaarlozen, concludeerde **onderzoek** van de Universiteit Utrecht van twee jaar geleden. Te vaak wordt er alleen gekeken naar effectiviteit en tevredenheid, die al gemakkelijk gerealiseerd worden. Maar de duurzaamheid van zelfsturing is te laag. De Universiteit Utrecht adviseert dan ook om een meer coachend en faciliterend type leider aan te stellen, in plaats van een ouderwetse baas.

'Om een gezonde werk-privébalans te behouden, zien we dat VVT-organisaties erbaat bij hebben om een coach aan te stel-

len die teams begeleidt in het proces naar meer zelforganiseren', concludeert ook Valent van Effectory. 'Deze kan het gesprek met medewerkers aangaan en hen ondersteunen om een beter evenwicht tussen werk en privé te vinden. Daarnaast is het cruciaal dat er binnen teams een aanspreekcultuur is, medewerkers hun grenzen durven aan te geven en dat ze goed op elkaar letten. Dit vereist andere competenties. Een teamcoach kan zeker van toegevoegde waarde zijn om hierbij te helpen. Ook is het van belang medewerkers op te leiden, en waar nodig te begeleiden in hun nieuwe verantwoordelijkheden.'

Michèle Zwarts is werkzaam bij het NRI.



links artikel 3

- Link 2e pagina artikel, 2e kolom

<http://www.hrpraktijk.nl/topics/strategische-personeelsplanning/nieuws/vvt-medewerkers-van-zelforganiserende-teams-ervaren-minder>

- Link 3e pagina artikel, 2e kolom

<http://www.invoorzorg.nl/ivz/informatie-masterclass-toekomstbestendig-personeelsbeleid-hr-mensen-buigen-zich-over-zelfsturing.html>

- Link 4e pagina artikel, 1e kolom

<http://dspace.ou.nl/bitstream/1820/3662/1/MWMvVliet2010.pdf>

- Link 4e pagina artikel, 3e kolom

<http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/258365>

- LinkedIn auteur

<https://www.linkedin.com/pub/mich%C3%A8le-zwarts/2/195/80b>

- Twitter auteur

<https://twitter.com/mrszwarts>

A person with long blonde hair is wearing a grey pinstripe suit. A hand is placed on their back, symbolizing support or surveillance. The background is white.

Leugens fnuiken social media in de arbeidsmarkt

**Door Isabelle Beverwijk en
Jolien Alberdingk Thijm**

Werven via LinkedIn en Facebook leek het Ei van Columbus voor een snel en goed werkende arbeidsmarkt. Maar inmiddels slaat de twijfel toe bij recruiters. Overdrijvingen, leugens en bedrog vieren hoogtij op social media.

Voor recruiters zijn social media wat honig is voor een beer: ongekend lekker en comfortabel. De informatie over kandidaten ligt voor het oprapen. Geschikte kandidaten zijn snel en solide te benaderen. Inmiddels hebben ruim 4,5 miljoen Nederlanders een LinkedIn-profiel. Het aantal gebruikers van Facebook is dubbel zo groot.

Geschikte kandidaten

Geen wonder dat online werven via social media snel heeft gewonnen aan populariteit. Recent **onderzoek** van het recruitingsbureau Robert Half wijst uit dat 38 procent van de ondervraagde HR-managers geschikte kandidaten vond via LinkedIn. Een jaar geleden was dat percentage slechts half zo hoog. Facebook is ook al zo'n succesnummer voor de recruiter. Bijna een kwart van de door Robert Half ondervraagde HR-managers (22%) gaf aan met succes kan-

Leugens snuiken social media in de arbeidsmarkt

didaten te hebben geworven via Facebook. Dat werkgevers de social media massaal hebben ontdekt als hulpmiddel bij hun werving, is niet nieuw. Al eerder was bekend dat negentig procent van de werkgevers hun kandidaten screenen door te kijken naar profielen op social media.

Goed voor de carrière

Werknemers geven alle aanleiding voor dat gluren in hun profielen, zo blijkt uit eerder verschenen **onderzoek** van Blauw Research. Meer dan de helft van de werknemers in Nederland heeft een profiel op social media zoals LinkedIn en Facebook. Een kwart van hen denkt dat het goed is voor hun carrière. Met name in de dienstverlening maken werknemers veel gebruik van social media: 75 procent heeft een profiel en 57 procent daarvan heeft het profiel in de laatste maand bijgewerkt.

Zakelijk profijt

Een op de drie werknemers heeft inderdaad zakelijk profijt van social media. Met name hoogopgeleiden (37 procent) en jonge werknemers (36 procent) zijn daarover heel positief. Veel werknemers zoeken in social media informatie over klanten. Ook hier zijn werknemers uit de dienstverlening sterk vertegenwoordigd, al geven ze grif toe dat social media hen ook wel enigszins van het werk houden (38 procent).

Leugen en bedrog

Gaan we nu toe naar een door social media gedicteerde arbeidsmarkt? Nee, want inmiddels worden ook de beperkingen duidelijk van social media op de arbeidsmarkt. De overvloed aan informatie staat stijf van leugen en bedrog. Informatie wordt opgeleukt. Daarnaast is de informatie mislei-

dend. Foto's van fuivende Facebookers wekken al snel het beeld van zuipende kandidaten. Alcoholmisbruik onder het personeel is een van de grootste angsten van werkgevers.

Minder populair ambtenaren

Bij de overheid is de belangstelling voor social media dan ook beduidend kleiner dan in het bedrijfsleven, zo werd duidelijk

Facebook (51 procent). Zij houden deze profielen ook minder bij (31 procent) dan hun collega's in het bedrijfsleven.

Wantrouwen

In de top van het bedrijfsleven heeft men zelfs geen goed woord over voor LinkedIn als informatiebron, zo bleek uit [onderzoek](#) van Robert Half vorig jaar. Het wervingsbureau ondervroeg CFO's. Vier van de vijf

De overvloed aan informatie staat stijf van leugen en bedrog

uit het onderzoek van Blauw Research. Ambtenaren hebben minder vertrouwen in en ervaring met social media. Zij hebben minder vaak een profiel op LinkedIn of

ondervraagde topstukken wantrouwden de informatie op LinkedIn, dat toch bij uitstek het social medium is voor zakelijk Nederland.

Overdrijven

Een op de drie ondervraagden zei dat het overdrijven van ervaring en vaardigheden veel te gemakkelijk plaatsvindt op LinkedIn. Veel mensen voelen zich vrij om er van alles uit te flappen op social media, aldus de ondervraagde CFO's. De betrouwbaarheid van de informatie valt amper te controleren.

Aloude CV

De overgrote meerderheid van de CFO's vertrouwt daarom vooral op het aloude CV. 'Door het toenemende gebruik van social media hebben deze een vaste plek ingenomen in het wervingsproces, maar dit bete-

kent niet dat het traditionele CV verdwijnt', vertelt Stephan Renken, directeur Robert Half Nederland. 'Wij adviseren een gecombineerde aanpak van traditionele, digitale en externe middelen. Social media stellen recruiters in de gelegenheid om snel informatie over een kandidaat te weten te komen en mogelijk meteen contact op te nemen. Een CV kan daarnaast een mooie aanvulling zijn met meer achtergrondinformatie over de werkervaring en nevenactiviteiten.'

Terughoudend

HR-managers zijn eveneens terughoudend in het gebruik van social media als het gaat

om het vervullen van topfuncties. Ruim veertig procent laat de social media links liggen als het gaat om het recruterende van executives. Een kwart van de HR-managers mijdt de social media als er staffuncties vervuld moeten worden.

Promotie en signalering

Door het gebrek aan vertrouwen in social media blijft de functie ervan op de arbeidsmarkt beperkt tot die van promotie en signalering. Ze worden overwegend gebruikt om vacatures te plaatsen en te promoten, kandidaten in beeld te krijgen en voor het controleren van referenties.

Veel mensen voelen zich vrij om er van alles uit te flappen op social media

Isabelle Beverwijk is werkzaam bij HK Strategies.
Jolien Alberdingk Thijm is verbonden aan het NRI.



artikel 4

- Link 2e pagina artikel, 2e kolom

<http://www.personeelsnet.nl/bericht/hr-managers-boeken-succes-met-werven-via-linkedin/>

- Link 2e pagina artike, 3e kolom

<http://specials.han.nl/themasites/han-employment/nieuws/social-media-belangrijker-1/>

- Link 3e pagina artikel, 3e kolom

<http://www.roberthalf.nl/portal/site/rh->

[nl/menuitem.b0a52206b89cee97e7dfed10c3809fa0/?vgnnextoid=d5a0db6bde16f310VgnVCM100000180af90aRCRD](http://www.roberthalf.nl/menuitem.b0a52206b89cee97e7dfed10c3809fa0/?vgnnextoid=d5a0db6bde16f310VgnVCM100000180af90aRCRD)

- LinkedIn auteur

<http://nl.linkedin.com/in/isabellebeverwijk>

Arbeidsmarkt zucht onder taboe op psychische ziekten

Door Gerhard Verduijn en Henk Vlaming



Een op de vijf Nederlanders lijdt aan psychische aandoeningen, meestal mild en goed behandelbaar. Bevreesd voor vooroordelen proberen zij hun aandoeningen te verbloemen en werken stug door. Desalniettemin worden veel van hun carrières in de knop gebroken. Het gaat hier echter vooral om een managementvraagstuk in plaats van een gezondheidsprobleem. Leidinggevend en moeten aangepakt worden om verspilling van talent tegen te gaan.

Het grootste deel van de mensen met een psychische aandoening is aan het werk, maar moet vaak wel een strijd leveren om dat werk te behouden. Veel mensen durven niet open te zijn over hun aandoening vanwege angst voor negatieve reacties van anderen en voor discriminatie. Daardoor werken veel werknemers door terwijl ze ziek zijn.

Goed behandelbaar

Dat het niet gaat om een klein groepje, wordt wel duidelijk uit de cijfers. Twintig procent van de beroepsbevolking lijdt aan psychische aandoeningen. Bij de meeste mensen komen de aandoeningen voor in lichte vorm en zijn daardoor goed behandelbaar. Desondanks heeft deze groep grote moeite om een succesvolle carrière op te bouwen. Vooral door argwaan en tegenwerking vanuit de organisaties waar

zij werken. Goed talent gaat hierdoor verloren.

Meer bekendheid

Hoe mensen met psychische aandoeningen zich staande houden op de arbeidsmarkt en wat de gevolgen hiervan zijn, staat in een recent verschenen **onderzoek** van de Samen Sterk zonder Stigma. Deze organisatie is opgericht door een aantal spelers in de geestelijke gezondheidszorg, zoals het Landelijk Platform GGZ, het Fonds Psychische Gezondheid GGZ Nederland en de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (NVvP). Het doel is om meer bekendheid te geven aan psychische aandoeningen en hun betekenis voor de samenleving. Voor het onderzoek heeft de organisatie ongeveer honderd Nederlandse en Engelse publicaties van de afgelopen tien jaar bestudeerd.

Verzuimkosten

De onderzoekers wijzen erop dat psychische aandoeningen de belangrijkste oorzaak van langdurig verzuim zijn in Nederland. De verzuimkosten van deze groep bedragen volgens de onderzoekers 2,7 miljard euro per jaar. Het verzuim als gevolg van een dergelijke aandoening is bij vrouwen hoger dan bij mannen, en voor beide groepen flink gestegen in de periode 2010-2013. Bij mannen van 15 naar 30 procent en bij vrouwen van 25 naar 41 procent. De kans op werkgerelateerde psychische klachten is in Nederland groter dan in andere EU-landen. Dat heeft onder andere

te maken met het feit dat ons land relatief veel werknemers telt met een tijdelijk contract, die dus een groter risico lopen hun baan te verliezen.

Doorwerken

Een van de problemen van deze mensen is dat de samenleving een psychische ziekte nauwelijks ziet als een reden om ziek thuis te blijven. Mensen met een psychische aandoening beseffen dat en werken daarom door als zij daar eigenlijk niet toe in staat zijn. Het gevolg is dat ze onderpresteren op het werk. Uiteindelijk lijdt deze situatie wel degelijk tot echt verzuim.

Vooroordelen

Uit de studie komt naar voren dat werkgevers, leidinggevenden en collega's hierdoor worden bevestigd in hun vooroordelen. Werknemers met een psychische aandoening kunnen niet voldoen aan eisen die het werk stelt, zo is een van de vooroordelen die genoemd worden in het onderzoek. Andere vooroordelen zijn dat mensen met een psychische aandoening onvoorspelbaar gedrag vertonen en zelfs gevaarlijk zijn, dat werken niet gezond is voor mensen met psychische aandoeningen en mensen met psychische aandoeningen de werkgever handenvol geld kosten. Het is

**De samenleving ziet een psychische ziekte niet als reden om ziek thuis te blijven.
Vaak werken zij daarom door, ook al zijn ze daartoe niet in staat**

een vorm van liefdadigheid om hen in dienst te houden.

De gevolgen van deze vooroordelen zijn dat de medewerkers in kwestie minder kans op promotie maken, dat ze al snel de schuld krijgen als er fouten zijn en dat ze sneller dan normaal hun aanstelling verliezen.

Trainen van leidinggevend

Gerdien Rabbers, directeur van Samen Sterk zonder Stigma: 'Vroegtijdig herkennen van signalen en in gesprek gaan over psychische problematiek met werknemers voorkomt verzuim. Uit het onderzoek blijkt

dat het zaak is om leidinggevend hierin te trainen. Dan kunnen zij een psychische aandoening in ontwikkeling herkennen, weten zij dat behandeling vaak goed mogelijk is en kunnen ze tijdig de situatie aankaarten.'

Het management blijkt een belangrijke invloed op de psychische gesteldheid van werknemers te hebben: mensen met een psychische aandoening blijken minder vaak een manager te hebben die de medewerker ondersteunt, goede feedback geeft en diens werkprestaties erkent.

'Een goed mentaal gezondheidsbeleid en aandacht psychische diversiteit is dan ook

belangrijk', aldus Rabbers. 'Cruciaal hierin is het bespreekbaar maken van vooroordelen op de werkvloer. Werknemers zijn veel eerder open over hun aandoening in een ondersteunende werkomgeving waarin ze zich gewaardeerd voelen door de leidinggevende en collega's.

Ook op organisatorisch niveau kunnen werkaanpassingen worden gedaan, zoals flexibele werktijden of taakaanpassingen. Daarbij is het zaak dat deze aanpassingen organisatiebreed gedragen worden en beschikbaar komen voor alle werknemers. Dat bevordert de acceptatie van dergelijk beleid.'

Twintig procent van de beroepsbevolking lijdt aan psychische aandoeningen

Gerhard Verduijn is verbonden aan Tekstase en Henk Vlaming aan het NRI.



links artikel 5

- Link 2e pagina artikel, 3e kolom

http://samensterkzonderstigma.nl/assets/ST-14-08-Rapport_managementrapport_LR.pdf

- Link auteursnaam

<https://nl.linkedin.com/pub/gerhard-verduijn/10/924/2a>

A close-up photograph of several black chess pieces on a light-colored wooden board. The pieces include a knight, a king, and several pawns. The lighting is warm, creating soft shadows and highlights on the wood and the pieces. The background is blurred, focusing attention on the pieces in the foreground.

Zo voorkomen we bloedvergieten op de internationale arbeidsmarkt

Door Inge Wijnja

Het ontwikkelde Westen gaat worstelen met een structureel tekort aan talent. Naties zullen elkaar de tent uitvechten om de knapste koppen in te palmen. Internationale recruiters vinden dat dit netjes en gestructureerd moet gebeuren. Drie tips aan overheid en bedrijfsleven om de mondiale war on talent zonder bloedvergieten te laten verlopen.

De druk op de Nederlandse arbeidsmarkt loopt op, zo waarschuwde eerder dit jaar de [Global Skills Index 2014](#). Er is nog geen crisis in de vraag naar talent, maar het omslagpunt nadert. Wereldwijd is het gebrek aan talent al wel groter dan het aanbod ervan. Met name in landen als de VS en Japan, maar ook in Zweden en Duitsland. De talentcrisis waar de index het over heeft, suggereert dat de wereldwijde beroepsbevolking onvoldoende in staat is om te voorzien in de gevraagde vaardigheden door bedrijven en overheden.

Oplopend tekort

Het internationale recruitingsbureau Hays, dat al een tijdje de trom roert met dit soort berichtgeving, heeft een serie aanbevelingen voor de (semi-)overheid en het bedrijfsleven opgesteld voor het aanpakken van de

talentcrisis. Het advies is gebaseerd op de uitkomsten, waaruit blijkt dat de wereldwijde talentcrisis zich verder verdiept. Dat komt onder meer omdat economische groei steeds meer druk legt op de markt voor geschoolde arbeidskrachten. Zo is er in Nederland een oplopend tekort aan professionals in innovatieve groeisectoren zoals high-tech en ICT.

Drie aanbevelingen

De Global Skills Index, een rapport dat Hays jaarlijks in samenwerking met Oxford Economics produceert, geeft de dynamiek weer van de arbeidsmarkten en is gebaseerd op de 31 grootste internationale economieën. Hays formuleerde drie aanbevelingen aan overheden, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven om de talentcrisis zo effectief mogelijk aan te pakken.

Wet- en regelgeving

Anders dan aanhangers van het marktdenken doen geloven, kan de talentcrisis niet worden bezworen via een goede werking van vraag en aanbod. Overheden moeten daarom hun verantwoordelijkheid nemen. Zorg voor optimale en toekomstbestendige wet- en regelgeving die toetreden of herintreden op de arbeidsmarkt vergemakkelijken, zo adviseren de internationale recruiters.

Behoud van oude talenten

Om de samenstelling van de beroepsbevolking zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin te optimaliseren moet toetreding tot de arbeidsmarkt en het behouden van werknemers (juridisch) worden vereenvoudigd. Werkgevers moeten ook juridisch worden uitgedaagd om oudere werknemers te behouden en ervoor te zorgen dat

zij hun talenten optimaal blijven aanwenden en ontwikkelen. Ook het aantrekken van gepensioneerd, ervaren talent voor het opleiden en coachen van junior medewerkers is steeds vaker een interessante optie.

Daarnaast suggereren de recruiters dat de overheid het aantrekken van jong talent financieel aantrekkelijk moet maken. Bijvoorbeeld door een financiële incentive voor het opleiden en trainen van junior werknemers wettelijk te verankeren.

Betere basis in wetgeving

Tenslotte is een advies aan de overheid om flexibilisering van de arbeidsmarkt een betere basis in wet- en regelgeving te geven. Zo moet het bijvoorbeeld voor moeders die kiezen voor hertintreding (juridisch) eenvoudiger en aantrekkelijker



zijn dat te doen, maar ook voor mensen die bezig zijn met een studie zouden er geschikte (deeltijd)plekken binnen organisaties moeten zijn. Op organisaties zelf rust in dat opzicht een plicht om te garanderen dat flexwerkers en herintreders een reële kans hebben.

Ontwikkel een immigratiebeleid

Een ander aspect waarover overheid en bedrijfsleven zich moeten buigen, is het vraagstuk van de migratie. De Global Skills Index voorziet dat er internationaal gevochten gaat worden om talent. Die internationale war on talent zal netjes in banen geleid moeten worden. Overheid en bedrijven moeten gezamenlijk zorgvuldig vaststellen aan welk talent er in de diverse sectoren behoefte is en op welke wijze of in welke mate dat talent uit het buitenland kan komen.

Buitenlands talent

Zo moet voor buitenlands talent eenvoudig zijn om toe te treden tot de Nederlandse arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door een inzichtelijk en soepel(er) vergunningsstelsel in te richten. Nationale overheden horen op dit punt gezamenlijk op te trekken om ervoor te zorgen dat talent op de juiste plek kan worden gealloceerd en werknemers zich vrij kunnen bewegen tussen de verschillende (wereld)economieën.

Voor ondernemingen die te maken hebben met de gevolgen van de talentcrisis of die dat risico lopen, is het aan te raden om hun HR-structuren kritisch tegen het licht te houden. Hun belangrijkste vraag moet zijn of er voldoende wordt gekeken naar buitenlands talent en of er actief buitenlands talent wordt geworven.

Sla de handen ineen

Samenwerking tussen bedrijfsleven en overheden is een must, zo luidt het derde advies. Het bedrijfsleven en brancheverenigingen zouden nog meer dan ze nu al doen de dialoog moeten aangaan met de overheid en met onderwijsinstellingen. Het doel is om opleidingsprogramma's te creëren die mensen afleveren met de vaardigheden waar ondernemingen daadwerkelijk behoefte aan hebben. Bied ondernemingen een (financiële) incentive voor het verzorgen van interne opleidingen, zo pleiten de recruiters. Ken subsidies toe aan opleidingen die het beste aansluiten bij de behoeften op de arbeidsmarkt.

Inge Wijnja is werkzaam voor Het PRbureau.



links artikel 6

- Link 2e pagina artikel, 2e kolom

<http://www.hays-index.com/introduction/mapping-the-skills-landscape/>

- Link auteursnaam

<https://nl.linkedin.com/pub/inge-wijnja/12/3b8/28b>



Colofon

Aan de slag is hét platform voor arbeidsmobiliteit. U vindt hier alles over werving en selectie, detachering, uitzendwerk, recruitment, outplacement, loopbaanbegeleiding en arbo en re-integratie, maar ook assesement, arbeidsrecht en opleiden en leren.

Hoofdredacteur Henk Vlaming | Het Nederlands Redactie Instituut

Redactieraad

Ester Leibbrand, NOLOC | Els Nijssen, OVAL | Leontine Oosterwaal, ABU
Ton Rodenburg, Recruiters United | Frank Roders, Compagnon
Michiel Vaessen, OUTPUT | Henk van der Velde, SUMMUM

Eindredactie Wander de Groot | Performa Uitgeverij

Basisontwerp Richard van Zijll de Jong | Pino Design, Arnhem

Website Pieter Middeldorp | Buro Middeldorp

Uitgever Hans Delissen | Performa Uitgeverij

Advertentie-exploitatie Hans Delissen, 070 310 70 11 | Performa Uitgeverij

© Performa, 2014

Auteursrecht voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Aan de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed. Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.