

Flexibilisering van arbeid en de kansen vanuit het arbeidsdeskundig perspectief

Arbeidsflexibiliteit kan werk passend maken

Over flexibilisering van de arbeidsmarkt is momenteel veel te doen. Met name de nadelen ervan staan in de schijnwerpers. Arbeidsflexibiliteit, in de zin van bijvoorbeeld flexibele werktijden of brede inzetbaarheid, biedt echter ook kansen om werk passend te maken aan de belastbaarheid van mensen met een chronische aandoening of beperking. Dat feit op zich is natuurlijk niet nieuw voor arbeidsdeskundigen. Sterker nog: het is hun dagelijks werk. In opdracht van het AKC wordt door TNO onderzocht wat arbeidsflexibilisering betekent voor het arbeidsdeskundig handelen.

TEKST | Diederik Wieman

Natuurlijk kent iedereen de schrijnende verhalen van 0-urencontracten, schijnzelfstandigen en draaideurflexers, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Maar dit is slechts een deel van arbeidsflexibiliteit, blijkt uit de woorden van TNO-onderzoeker Sarike Verbiest, die gespecialiseerd is in dit thema. Ze voert het AKC-onderzoek uit met haar TNO-collega Marloes Vooijs, die zich vooral bezighoudt met arbeidsparticipatie van werk(zoek)enden met een chronische ziekte. Samen gaan ze in kaart brengen welke vormen van arbeidsflexibilisering er zijn en wat de impact ervan is op arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelaties. De 4 A's. Flexibilisering van arbeid kan nieuwe eisen stellen aan kennis, instrumenten, handelingsrepertoire en vaardigheden van arbeidsdeskundigen. De hoofdvraag van het onderzoek is daarom: 'Wat betekent flexibilisering van de arbeid voor de arbeidsdeskundige praktijk en het arbeidsdeskundige handelen?'

Wat zijn de trends op dit gebied?

"Hoewel het laatste jaar een stabilisering lijkt op te

treden, zien we dat qua contractflexibiliteit de flexibele schil van Nederland al decennia groeit. Van ongeveer een kwart van de beroepsbevolking in 2005 steeg het naar veertig procent in 2018 (inclusief de zelfstandigen). De maatschappelijke discussie met betrekking tot arbeidsflexibiliteit gaat veelal over deze flexibele schil en de negatieve gevolgen ervan voor werknemers, zoals lage werkzekerheid en daarmee gepaard gaande stress. Er bestaan echter veel meer vormen waarmee organisaties ook hun (vaste) personeel flexibel kunnen inzetten om pieken en dalen in de markt vraag op te kunnen vangen. Daarbij kun je denken aan breder inzetbaar maken van mensen, flexibele werktijden en -locaties. Deze vormen van intern flexvermogen zijn een alternatief voor flexcontracten. Trends zoals tijd- en plaatsafhankelijk werken om werk en privé beter te kunnen combineren, spelen daar ook op in. Ook zien we een trend in de wens om meer te werken met breed inzetbare zelfsturende teams, die ook flexibeler zijn. In de praktijk blijkt dit echter vaak lastig omdat het een structurele verandering van organisatie modellen en cultuur vraagt."

Zijn er verschillen tussen sectoren?

"Op www.flexbarometer.nl is te zien wat de flexibele schil is van alle sectoren in Nederland. Als we de zes grootste sectoren nemen, zien we dat de specialistische zakelijke dienstverlening de grootste flexschil heeft en het openbaar bestuur en overheidsdiensten de kleinste. In de industrie, waar vaak wordt gewerkt in ploegdiensten, zijn zaken als tijd- en plaatsafhankelijk werken lastiger in te vullen dan in kantoorbanen. Dat geldt ook voor deeltijdwerk. Dat past niet bij de vaste ploegenstructuur waarin iedereen doorgaans veertig uur per week werkt in achtuursdiensten. Maar daar wordt juist wel weer gewerkt met breed inzetbaar personeel op verschillende werkstations en met zogenaamde urenbanken waarin bijvoorbeeld in piekmomenten van het jaar meer gewerkt wordt en in de dalmomenten minder."



Plaats onafhankelijk werken is beter te realiseren in de zakelijke dienstverlening dan in de industrie, waar vaak wordt gewerkt in ploegdiensten.



Kortom, per sector brengt invoering van arbeidsflexibiliteit specifieke kansen en uitdagingen met zich mee.

Kun je in het kort iets vertellen over het onderzoek?

“AKC heeft behoefte aan breder onderzoek dat ook de kansen bestudeert van andere vormen van flex. Wij voeren een oriënterend onderzoek uit naar wat die flexibiliteit inhoudt, wat het betekent voor de werkende mens en hoe we dat kunnen vertalen naar de arbeidsdeskundige praktijk. Het is de bedoeling dat het onderzoek leidt tot aanknopingspunten of instrumenten die arbeidsdeskundigen in hun dagelijkse werk kunnen gebruiken.

Het eerste deel van het onderzoek was een literatuurstudie over de invloed van flexarheid op de 4 A's: arbeidsin- →

Shirley Oomens: Vertaalslag naar de praktijk



Shirley Oomens volgt het thema flexibilisering, al een aantal jaren. Reden voor haar om aan de begeleidingscommissie deel te nemen. “Wat mij het meeste aan het onderwerp raakt, is dat het vaak de allerzwaksten op de arbeidsmarkt betreft. Flexwerkers zijn vaker laagopgeleid, werken onder fysiek zwaarder omstandigheden met minder zeggenschap over hun werk. Ook investeren werkgevers minder in de scholing van mensen met een flexcontract.” Als het om de inzet van mensen met een arbeidshandicap gaat, zitten er twee kanten aan het verhaal. “Aan de ene kant geven flexcontracten werkgevers de mogelijkheid om werknemers met een arbeidshandicap makkelijker toe te laten tot de arbeidsorganisatie. Maar een klein of kort contract maakt het ook gemakkelijk om weer van diezelfde mensen af te komen. Dus hoe duurzaam is het allemaal? Daar ligt de kwetsbaarheid van dit verhaal.”

Ook in het politiek debat en de media gaat het vaak over: “Hoeveel mensen hebben er een payroll constructie? Hoeveel zelfstandigen leven onder de armoede grens? Het kan daarom zijn dat arbeidsdeskundigen het onderwerp wat ver van zich af vinden staan. Maar dat is niet terecht want flexibilisering gaat veel verder dan het type contract dat afgesloten wordt. Het kent vele vormen en heeft invloed op alle aspecten van werk: de arbeidsinhoud, de manier waarop mensen hun werk moeten doen, het contact met collega's. Daarom is het goed dat dit onderzoek een brede definitie hanteert van flexibilisering om die nuancering in het debat rondom flexibilisering inzichtelijk te maken en anderzijds de grote, macro-economische begrippen te vertalen naar het dagelijks werk van de arbeidsdeskundigen. Het is belangrijk voor de beroepsgroep dat verschillende vormen van arbeidsflexibiliteit in kaart worden gebracht en wat de gevolgen daarvan zijn voor de het welzijn en de inzetbaarheid van mensen. Daar ligt een grote toegevoegde waarde.”



Sarike Verbiest

houd, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelaties. We hebben ook een inventarisatie gemaakt van de maatregelen die je kunt nemen om de negatieve gevolgen van flexwerk te compenseren. Ook hebben we gezocht naar good practices die de positieve elementen van flexibilisering inzetten voor mensen met een chronische aandoening of arbeidsbeperking.”

Is jullie nog iets bijzonders opgevallen tijdens de literatuurstudie?

“Alle literatuur die we hebben gevonden over flexibele arbeid en de effecten daarvan op de 4 A's gaat bijna alleen maar over werknemers in het algemeen. We zijn eigenlijk maar één studie tegengekomen over de invloed van flexwerk op mensen met een chronische aandoening of beperking. Blijkbaar is die specifieke doelgroep nooit als uitgangspunt genomen in relatie tot flexibele arbeid. En dat is opvallend, want juist voor hen biedt het veel mogelijkheden. Denk dan bijvoorbeeld aan flexibele werktijden voor een werknemer met reuma. Zo iemand zou later op de dag kunnen beginnen als de ochtendstijf-

heid wat afneemt.

Naast literatuuronderzoek hebben we ook praktijkvoorbeelden gezocht voor deze specifieke doelgroep. Wat daarbij opviel was dat alle voorbeelden nogal rooskleurig waren. De begeleidingscommissie die vanuit de beroepsgroep bij het onderzoek betrokken is, heeft aangegeven dat er behoefte is aan objectieve casuïstiek. Hoe was het proces? Hoe is het ingevoerd en wat zijn de effecten op lange termijn? Bijvoorbeeld thuiswerken: hoe ziet dat er na een paar jaar uit? Is het dat dan nog steeds wenselijk en rooskleurig of vereenzaamt de werknemer? Juist die langetermijneffecten zijn interessant.”

Wat is de volgende stap?

“De volgende stap is in gesprek gaan met arbeidsdeskundigen via focusgroepsbijeenkomsten. Dan laten we zien wat de literatuurstudie heeft opgeleverd aan inzichten. Wat de voor- en nadelen van verschillende typen flex zijn. We vragen arbeidsdeskundigen of het herkenbaar is en of men voorbeelden uit de praktijk heeft. Daarnaast willen we graag horen aan wat voor soort instrumenten



Marloes Vooijs

Albert van der Burg: Onderzoek met toegevoegde waarde



Albert van der Burg heeft als arbeidsdeskundige van Stigas veel opdrachtgevers in de glastuinbouw en heeft daarom in zijn dagelijkse praktijk veel te maken met het fenomeen flexibele arbeid. Het was een van de redenen om zitting te nemen in de begeleidingscommissie. “Flexibilisering is voor bedrijven noodzaak om arbeid te genereren. Maar hoe je het specifiek moet

invullen om ook effect te sorteren is wel een ding. Er zijn veel mogelijkheden. In de glastuinbouw worden werktijden vaak afgestemd op de schooltijden, zodat moeders kunnen werken. Dat is ook een vorm van flexibilisering. Ik ben ook erg benieuwd naar de uitkomsten van het onderzoek als het gaat om mensen met een beperking aan het werk te krijgen of te houden. Wat zijn op dat gebied de best practices?

Uit het voorlopige rapport blijkt dat de wetenschappelijke onderzoeken erg internationaal zijn en de casuïstiek, om het zo maar te zeggen, redelijk utopisch. Werkgevers die het juiste doen, werknemers die er wel bij varen. Alles gaat op rolletjes. Maar ik denk dat de praktijk is anders is.”

Volgens Albert is de toegevoegde waarde van dit onderzoek dat je werkgevers wetenschappelijk onderbouwde methoden aanbiedt om werknemers met een chronische aandoening of arbeidsbeperking voor hun

bedrijf te kunnen behouden.

“Als je met gevalideerd wetenschappelijk onderzoek onder de arm kunt zeggen: ‘dit werkt’, dan is dat zeker in deze tijd met arbeidstekort een toegevoegde waarde.” Volgens Albert is er nog wel een weg te gaan op dit vlak. “Nu zie je nogal eens gebeuren dat chronisch zieken vakantiedagen opnemen of structureel minder uren gaan werken. Als ze dan toch uitvallen is de maatman ook lager. Het blijft niet goed aflopen als mensen zich blijven voegen naar arbeid, in plaats van andersom. Mijn ervaring is dat werkgevers onbewust onbekwaam zijn. Wanneer je ze zaken aanreikt, vertelt hoe ze het kunnen aanpakken, zijn ze daar vaak toe bereid. De onderbouwing is essentieel, daarmee maak je je als beroepsgroep sterker. Het is makkelijker om je advies overtuigend naar voor te brengen als het wetenschappelijk onderbouwd is.”



behoefte is om deze kennis in de praktijk toe te passen. Ook zullen we vragen naar behoeften aan vervolgonderzoek. Met name wat flex voor chronisch zieken kan betekenen is interessant omdat daar nog weinig onderzoek naar gedaan is. Dat zou zelfs een promotieonderzoek kunnen zijn. Na de focusgroepsbijeenkomsten geeft de begeleidingscommissie feedback en sluiten we het project af met een cahier, een kennisdossier en aanbevelingen voor vervolg. Begin volgend jaar ten slotte, komt er een interactieve slotbijeenkomst. Een AD-college waarin we de opgedane kennis en ervaring delen met de beroepsgroep.”

Waarom moeten alle arbeidsdeskundigen kennis nemen van dit onderzoek?

“Het belang zit in het feit dat flexibiliteit een mooi middel is om werk passend te maken voor mensen met een chronische aandoening of beperking. Dat feit op zich is natuurlijk niet nieuw voor de arbeidsdeskundigen. De conclusie kan daarom zijn: ‘we doen al veel, maar we moeten het explicieter benoemen zodat de beroepsgroep zich beter positioneert’. Tegelijkertijd denkt de begeleidingscommissie dat arbeidsdeskundigen het onderwerp flex structureler kunnen aanpakken. Daar kan dit onderzoek goed bij helpen. Het onderzoek zou kunnen leiden tot een gevalideerd instrument of methode waarbij van elke vorm van arbeidsflexibiliteit de consequenties zijn beschreven en waar je als arbeidsdeskundige op moet letten. Bijvoorbeeld thuiswerken. Dat is in de basis goed omdat de medewerker zijn dag anders kan indelen en geen energie verliest met heen en weer reizen. Maar thuiswerken kan leiden tot isolement en tot mindere binding met collega’s en bedrijf. Of als je taken herverdeelt waardoor iemand geen zware fysieke taken meer hoeft uit te oefenen. Dan moet je er wel voor zorgen dat dat geaccepteerd wordt door collega’s en de organisatie.” ←

BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Vanuit de beroepsgroep is een begeleidingscommissie bij het onderzoek betrokken. De commissie bestaat uit de arbeidsdeskundigen Hans van Zijl, Albert van der Burg, Sylvia Melet, Ellemieke Scheffer, Petra Weerdenburg, Ruth Bijl van Duyvenbode en Henk-Jan Veerbeek, die tevens lid is van de AKC-programmaraad. Ook lector arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens zit in de begeleidingscommissie.

COLUMN

De zoektocht naar geluk

Volgens wetenschappelijk onderzoek staat Nederland op nummer 6 van gelukkigste landen ter wereld. Maar wat zijn de criteria? Een geringe afstand tussen arm en rijk, goede zorg en nabijheid van de overheid. Nou denk ik niet dat er iemand in Nederland wakker wordt met het idee: ‘Wat ben ik gelukkig, dankzij de geringe afstand tussen arm en rijk, de zorg en nabijheid van de overheid.’ Dat is natuurlijk niet zo; welzijn en welbevinden moet je niet verwarren met geluk.

Is geluk materieel en maakbaar? En kun je geluk bewerkstellingen door hard te werken? En kun je het afdwingen? Er is een groeimarkt voor geluk. Je moet ervoor betalen. Als je aan yoga doet, word je gelukkig. Ik geloof zeker dat het ontspannend is, maar of je er per definitie ook direct gelukkig van wordt? Ik weet het niet!

Een paar weken geleden zat ik ergens te wachten en daar lag het 100ste nummer van Happinez op tafel. De cover beloofde veel goeds: Een handleiding met honderd tips om gelukkig te worden, met als expliciete boodschap: gelukkig zijn kun je leren of kopen. Blijf je tobben, dan ben je een loser. Een verbijsterende uitspraak, als je het mij vraagt. Geluk is niet iets wat je in de hand hebt, het overkomt je. Je kunt het niet verklaren, niet oproepen, niet regisseren en niet vasthouden. Het is een mysterie. Een intense en persoonlijke gelukservaring kan je overal overkomen en op elk willekeurig moment. Het overvalt je als bij donderslag. Een fantastisch gevoel. Jammer dat je het niet in een doosje kunt stoppen en af en toe kunt openmaken als je behoefte hebt aan een geluismomentje als je bijvoorbeeld in de put zit. Aan de andere kant is het zo dat je alleen weet wat geluk is als je ook het ongeluk kent.

Agnes Lammers

Redactielid en arbeidsdeskundige