



AWVN

commissie
werk gezondheid

DE
NORMAALSTE
ZAAK

sbi formaat
morgen start vandaag



GOOD WORKATHON

resultaten en opvallende uitspraken

Amersfoort, 7 februari 2018 – als onderdeel van het Alles is Gezondheid congres

Toelichting

Een good workathon is een samenvoegsel van 'good work' en 'hackathon'. Een hackathon is weer een samentrekking van hacken en marathon, met als opzet dat een groep technuten in een marathonachtige sessie een weerbaarstig probleem ('wicked problem') kraakt.

Dit idee is door [Alles is Gezondheid](#), werkgeversorganisatie [AWVN](#), de [Commissie Werk Gezondheid](#), bedrijfvennetwerk [De Normaalste ZaaK](#), trainings- en adviesbureau [SBI Formaat](#) en zorgverzekeraar [ONVZ](#) omgevormd naar een good workathon waarin een groep met diverse achtergronden een lastig maatschappelijk vraagstuk rond werk kraakt.

Met het volgende weerbaarstig probleem:

Wicked problem

'Hoe maken we van mensen waarvan de arbeidsmarkt afstand heeft genomen, onze best werkenden'

Wie betreft het

Naast mensen met een arbeidsbeperking, chronische aandoening of handicap, kan het gaan om (ex-)delinquenten, statushouders, (herintredende) ouderen, jongeren die zonder diploma of werkervaring werk zoeken, bijstandsgerechtigden et cetera.

Werkwijze

- Een gemêleerd gezelschap van studenten, professionals, managers, wetenschappers, ervaringsdeskundigen uit het veld van wonen, werk, onderwijs en zorg gaat met het vraagstuk aan de slag. Aan het eind van dit verslag zijn de deelnemers aan de good workathon vermeld.
 - De groep is gedurende de dag (van 9-16 uur) steeds van wisselende samenstelling geweest.
 - Er was een vast kernteam van circa 8 mensen met diverse achtergronden die de rode draad heeft vastgehouden gedurende de dag.
 - Dit team is aangevuld met congresdeelnemers uit de genoemde domeinen wonen, werk, onderwijs en zorg, die bij het gesprek aanschoven en frisse inzichten inbrachten vanuit hun expertise en ervaringen.
 - In totaal hebben circa 25 mensen aan de good workathon meegedaan.
- Met elkaar in gesprek over het wicked problem aan de hand van het raamwerk:
 1. Problemen verkennen
 2. Afbakenen waar we dieper op willen ingaan
 3. Criteria voor oplossingen vaststellen
 4. Oplossingen bedenken
- Met als gespreksleidraad: alles mag op tafel komen
 - Ook de zogenaamde 'kabouters': het is niet bewezen dat ze niet bestaan, ze zijn krachtig, slim, snel en kosten niks ('ze voeden zichzelf')

- Daarmee zijn kabouters een metafoor voor oplossingen die kunnen werken omdat ze slim, krachtig, praktisch en zonder kosten zijn
- Er is gestart met 4 groepen, elk vanuit één domein: wonen, zorg, werk, onderwijs.
- Daarna zijn groepen met elkaar in gesprek gegaan, zodat er al een cross-over tussen twee domeinen ontstaat. In dit geval: onderwijs & wonen, en werk & zorg.
- Tot slot is de groep als geheel samengevoegd en zijn cross-overs gezocht op meer domeinen (bij voorkeur alle), waardoor een meer geïntegreerde oplossing in beeld komt.

Ben Tiggelaar

Tijdens de good workathon is er de gelegenheid geweest om met een kleinere delegatie met onderzoeker en gedragswetenschapper Ben Tiggelaar in gesprek te gaan over het 'wicked problem'. De uitkomsten hiervan zijn in dit verslag verwerkt.

Alles is Gezondheid

De good workathon vond plaats tijdens het congres van Alles is Gezondheid. Er is steeds een wisselwerking geweest tussen deze sessie en de rest van het programma via een videoverbinding, waarbij de eerste bevindingen met de overige congresdeelnemers zijn gedeeld. Daarbij zijn ook oproepen geplaatst zodat mensen vanuit bepaalde achtergronden (woningcorporatie, huisartsen, MKB bedrijven et cetera) konden aansluiten bij de sessie om zo nieuwe input, frisse blikken en cross-overs te krijgen tussen diverse domeinen/achtergronden. Aan het einde van de dag zijn de uitkomsten van de sessie op het podium, voor de ruim 800 deelnemers, verwoord. De zogenaamde 'podium statements' zijn in dit verslag opgenomen.

Plegde Alles is Gezondheid

Het nationaal preventieprogramma Alles is Gezondheid is gericht om het leven voor de burgers in Nederland nog gezonder te maken. Naast wonen, zorg en onderwijs, vormt werk een aandachtsgebied binnen dit programma. De inzet van het programma is gericht op het verkrijgen van samenwerking tussen deze domeinen. De uitingsvorm hiervan zijn 'pledges' (beloften) waarin partijen aangeven hoe ze met elkaar de samenwerking aangaan en wat ze willen bereiken.

Als resultaat van de good workathon hebben vijf partijen – werkgeversorganisatie AWWN, de Commissie Werk Gezondheid, De Normaalste Zaak, zorgverzekeraar ONVZ en trainingsbureau SBI formaat – een Plegde opgesteld dat zij opvolging gaan geven aan de uitkomsten van de good workathon.

Meer informatie

Alles is Gezondheid – account werk
 Piet Vessies, adviseur strategisch HR en innovatie AWWN
 070 - 850 87 62
piet.vessies@allesiisgezondheid.nl
www.allesiisgezondheid.nl
www.awvn.nl

Commissie Werk Gezondheid – via Centrum Werk Gezondheid
 Paul Baart, directeur
 06 - 53 92 15 98
p.baart@centrumwerkgezondheid.nl
www.werkgezondheid.nl
www.centrumwerkgezondheid.nl

<http://www.allesiisgezondheid.nl/pledge/goodworkathon>

1. ONDERWIJS

Analyse

- Het onderwijs is (te veel) ingericht op:
 - o de massa
 - o de gemiddelde Nederlander: wie is dat? En niet ingericht op toptalent, niet op mensen die extra hulp nodig hebben.
 - o vast systeem voor vaste doelgroepen, ingedeeld naar opleidingsniveau: MBO, HBO, WO etc. Waarom niet indelen op basis van interesses, achtergrond, en wat mensen kunnen en willen leren
- Spanning tussen maatwerkopleiding en financiering.
- Onderwijs is geïnstitutionaliseerd.
- Financiering van reguliere onderwijs is een belemmering.
- Regulier onderwijs biedt weinig ondersteuning aan studenten die anders zijn, zoals met een chronische aandoening (fysiek en psychisch).
- Veel onderwijs is groepsgericht, daardoor minder individuele aandacht/maatwerk.
- Universiteiten zijn te veel gericht op toptalenten. Studenten kunnen zich geen 'inzakmoment' veroorloven.
- Wie is verantwoordelijk voor constante bijscholing? Samenleving?
- Is afstand tot de arbeidsmarkt een individueel of maatschappelijk probleem?

Doelgroepen:

- Delinquenten, herintreders, statushouders, gehandicapten, ouderen, uitkeringsgerechtigden, mensen met een immigratie achtergrond
- Docenten, ondersteunend personeel, leidinggevende, management, toezichthouders.

Analyse onderwijs in relatie tot werk

Ook is gekeken naar leren, opleiding- en ontwikkelingsmogelijkheden binnen bedrijven:

- Voor werknemers met chronische aandoening lijken er geen passende bijscholing/re-integratie cursussen te bestaan
- Recruiters nemen alleen mensen aan die ze 'herkennen' uit hun eigen 'koker' (similarity attraction)
- Mind bugs weghalen bij recruiters. Recruiters zijn biased, gaan voor voorspelbaarheid en degelijkheid. Dat valt niet samen met creativiteit die nodig is voor deze groepen.
- Ook het CV is te dominant als instrument. Je haalt uit iemands CV niet alle kwaliteiten, ervaringen en ideeën.
- Veel werkgevers doen iets 'sociaals' erbij, verder 'lean & mean'. Het is niet duurzaam.
- Het moet betaald werk zijn, dat mensen economisch zelfstandig en sterker maakt.
- Betaald werk van deze doelgroep mag niet tot verdringing leiden van andere groepen.

Gewenste criteria voor oplossingen/interventies

1. *Oplossing past bij alle doelgroepen/voor iedereen/massa (mag niet uitsluiten)*
2. *Betaalbaar*
3. *Aansluitend bij dagelijks leven*
4. *Makkelijk uitvoerbaar voor iedereen*
5. *Win-win opleveren voor iedereen*
6. *Visualiseren: 'meemaken'.*
 - a. *bv het voorbeeld van patiënt 'cadeau' geven aan tweede kamerleden, een actie van Patiëntenfederatie Nederland)*
 - b. *of via Virtual Reality*

Oplossingen onderwijs

- Nu veel maatregelen gericht op doelgroepen. Wellicht moeten we iets doen voor de massa om in contact te komen met de doelgroep. Met doelgroepen die lesgeven voor de massa: dit betekent bekendheid voor de massa, plus inkomen voor de doelgroepen. Bv ex delinquenten voor de klas.
- Voer de Middenschool weer in: hetzelfde onderwijs voor iedereen tot en met 16 jaar, ongeacht niveau, met aandacht voor ieders kwaliteiten (ipv gebreken).
- Leer van elkaars talenten.
- Volwassenen krijgen één maand vrij om bij te leren, waarbij we elkaar 'lesgeven', en in gemengde groepen ervaringen uitwisselen en netwerken delen.
- Iedereen recht op 7 jaar onderwijs, na leerplicht, op moment in te zetten wanneer jij dat wilt.

- 'Blended' leren:
 - in de veelgebruikte vorm van e-learning en klassikaal
 - aansluitend bij iemands leer- en werkstijl
 - maar ook op diverse plekken leren.
 - En jongere van oudere leren en vice versa. Met daarbij 'buddy verslag': wat heeft oudere van jongere geleerd, en wat heeft jongere van oudere geleerd (win-win).
- Maatwerkopleiding: opleidingen vooral voor mensen die opnieuw gaan leren moeten voortbouwen op bestaande vaardigheden.
- Zelfstandig ondernemerschap en sociaal ondernemerschap inbouwen in het (regulier) onderwijs.
- Meer samengesteld onderwijs. Zo vinden in de zorg gezamenlijk scholing plaats van specialisten en verpleegkundigen om de hiërarchie te verminderen.
- Mensen uit kwetsbare situatie voor de klas, voor het verzorgen van gastlessen, tegen betaling:
 - Meer mensen in contact met mensen die het treft.
 - Plus inkomen voor mensen die het betreft.
- Opleiding sociaal maatschappelijk werk krijgt vaste stage in de wijk. Bijvoorbeeld bij mensen met schulden om achter reden van schuld te komen, en zo meer preventief te werk te kunnen gaan.
- Inzet van techniek, zoals virtual reality.
- Treinleren.
- Leren van elkaar reizend in automatisch gestuurde voertuigen (agv) die aan elkaar zijn gekoppeld (platooning).

Oplossing onderwijs in relatie tot werk

- Nodig dat HR en MBA opleidingen een module 'inclusive' krijgen, met informatie uit business case inclusief bedrijf als motivatie voor financieel management.
- KPI's en sturing op functioneren van leidinggevenden, managers: alleen een voldoende beoordeling als je in een bepaalde periode iemand uit de kansarme doelgroep naar betaald werk hebt begeleid.
- Niet meer uitgaan van CV, maar vanuit kwaliteiten, ervaringen, ideeën
 - Het verhaal dat Annemarie van Gaal vertelt dat ze voor het zoeken van een medewerker in haar Russisch mediabedrijf toen eenieder, van schoonmaker tot manager, de mogelijkheid bood om anoniem te solliciteren. Niet door een CV en motivatiebrief, maar door een eerste uitwerking te maken hoe ze de opdracht zouden aanpakken. Degene meest de aansprekende uitwerking kreeg de baan.
- Vergrijzende MKB-ondernemers koppelen aan jongeren uit dezelfde plaats die werk zoeken:
 - Jongere kan meekijken en mogelijk warmlopen voor overname, als dat past.
 - Lokaal is van belang: persoonlijk, men kent elkaar
- "Doneer je netwerk": het 'adopter' van een werkzoekende en je netwerk ter beschikking stellen voor deze werkzoekende. Idee van Denktank. Kijk ook naar bestaande en al gedane initiatieven. Zo experimenteert Amsterdam met speeddates tussen werkgevers en werkzoekenden, en kent België een Duodag waarbij voor een dag een match plaatsvindt tussen een werkzoekende met afstand tot de arbeidsmarkt en een werknemer van een bedrijf, zodat ze elkaar leren kennen tijdens een dag samen werken.
- Ook werklozen hebben een netwerk. Werklozen elkaars netwerk leren kennen.
- Keurmerk: 'deze dienst is 21% inclusief'/'made by 21 inclusive'.
 - En dan gaat het niet over de BTW, maar over dat er bijgedragen is aan een inclusieve maatschappij.
 - Aansluitend bij ESG: Environmental Social/Sustainable Governance
 - En SDG: Sustainable Development Goals van de United Nations.
- Stapsgewijs: niet gelijk naar fulltime baan streven, maar geleidelijk. Dat is meer realistisch: er zijn nu veel barrières.
- Een andere visie is dat het een combinatie moet zijn van deels zelf verdienen en deels solidariteit (uitkering, basisinkomen).
- Het is Nederland ook gelukt om kampioen parttime werken te worden. Waarom dan ook niet kampioen mensen aan het werk houden.
- Groepen zelf met oplossingen komen en bijbehorend business model.

KERNPUNTEN ONDERWIJS

- Wellicht andere vormen van leren nodig om afstand tot arbeidsmarkt te verkleinen. Nu veel maatregelen op doelgroepen. Wellicht moeten we iets doen voor de massa om in contact te komen met de doelgroep.
- Diversiteit is niet lastig, maar leerzaam. Ook bij volwassenen geldt: richt je aandacht op kwaliteiten, niet op verschillen of tekortkomingen. Ex-gedetineerden kunnen ideale werknemers zijn: creatief, weten goed aan geld te komen, zijn sterk in organiseren, risk-management en teamwerk. Dus prima entrepreneurs!

2. WONEN

Analyse

- Wie behoort tot doelgroep:
 - o (deels) afgekeurd
 - o met chronische ziekte
 - o handicap (omschreven, bewust of niet bewust, als 'handicap')
 - o statushouder (bij hoger opgeleid: erkenning van diploma)
 - o reïntegratie situatie vanuit ziekte
 - o reïntegratie vanuit werkloosheid (vooordeel dat het door eigen schuld is)
 - o migratie achtergrond (communicatie probleem, achtergrond)
 - o ex delinquenten (vooroordelen, onderkende kwaliteiten)
 - o 50 plussers (te duur, niet flexibel, verouderde kennis)
 - o Moeders met hiv (gat in CV, deeltijd werken)
 - o Schoolverlaters (laag IQ)
- Vooroordelen
- Gedoe!
- Communicatie
- Beperkingen in capaciteit: fysiek en mentaal

Gewenste criteria voor oplossingen/interventies:

- ✓ Snel/eenvoudig te realiseren
- ✓ Goedkoop
- ✓ Massa geschikt

Oplossingen

- Woonwijken herinrichten
- Duurzame woning voor kwetsbare groepen:
 - o Nu is duurzaam maken van woning kostbaar, terwijl het juist kostenbesparend om in duurzaam huis te wonen.
- Dorpsgevoel in woonwijken creëren.
- Google translate in woningen (meertalig samenwonen, maar ook voor mensen met gehoorproblemen ed)
- Domotica, val preventie (voor iedereen, juist voor ouderen, mensen met aandoening of gezondheidsproblemen).
- Moving walkway/platte roltrap (zoals op luchthaven) voor minder mobiele mensen.
- Mobiele winkel
- Zelfrijdende auto: geen rijbewijs meer nodig en daarmee meer mobiliteit voor meer mensen (die door beperking bv geen rijbewijs kunnen halen of kunnen autorijden).
- Deep brain stimulation ed die het mogelijk maken dat mensen zelfstandig kunnen blijven wonen (en kunnen participeren).
- Woningcorporatie stimuleert afmaken opleiding/studie door huurkorting.
- Een buurthuis, dat onder een woningcorporatie valt, inzetten voor het opdoen van werkervaring door huurders, en het meer verbinden van huurders in de wijk, ter voorkoming van escalaties.

1+2 ONDERWIJS + WONEN

KERNPUNTEN ONDERWIJS + WONEN

- Streef naar inclusieve maatschappij
- Mensen in diverse situatie komen niet met elkaar in contact, er is geen relatie/verbinding op dit moment.
- Het moet zo zijn dat in het dagelijks leven mensen vanuit diverse situaties meer vanzelfsprekend met elkaar in contact komen.
- Een andere gebruikte metafoor is 'dorpsgevoel': mensen kennen elkaar, korte lijntjes, en het sociale van iedereen 'binnenboord' houden.
- Het moet duurzaam werk zijn: dus niet alleen mensen aan het werk krijgen, maar ook houden. En daarmee economische zelfstandigheid borgen.
- Relaties/verbindingen maken én technologie dragen bij.

Oplossingen

- Treinleren: in de trein onderwijs/gastlessen aanbieden
- AGV's: de toekomst is die van automatisch gestuurde voertuigen, die als een soort capsules aan elkaar gekoppeld worden, en op die manier ons transportsysteem verzorgen (ipv auto en trein). In deze AGV's kan ook onderwijs/gastlessen plaatsvinden.

2+3 WONEN + WERK

Oplossingen

- Werkgelegenheid binnen woonunit creëren
- Woonvorm/omgeving rondom bedrijven verplicht maken (zoals de oude Philips huizen)
- Plaatselijk verbinden. Bv dat bedrijven van bedrijventerreinen inwoners uit eigen regio een snuffelstage/meekijkmoment bieden.
- Thuiswerk, sociale werkomgeving
- Mobiel huis (huis meenemen naar het werk toe)
- Faciliteren van verhuizen: verkleinen woon-werkafstand
- Woon/werk: bedrijven in de regio aan lokale mensen koppelen.
- Bij werkloosheid: financiële steun van overheid om te kunnen blijven wonen (voorbeeld van Duitsland: woning en vaste lasten geregeld via overheid in situatie zonder werk)
- Woonwijken herinrichten
- Duurzame woningen voor kwetsbare massa. Juist voor hen omdat het minder woonkosten oplevert, zoals energiekosten.
- Dorpsgevoel in wijken
- Google translate in woningen
- Levensloopbestendige woningen
- Domotica, valpreventie
- Moving walkway, platte roltrap
- Mobiele winkel
- Zelfrijdende 'auto' en deze auto delen (geen rijbewijs nodig)
- Brain computer interface (hersens stimulatie fysiek)

1+2+3 ONDERWIJS – WONEN - WERK

PODIUM STATEMENT ONDERWIJS – WONEN - WERK

Alle woningen moeten van het gas af, daarvoor zijn veel mensen nodig

Verduurzaming van woningen, betekent *nieuwe arbeid = nieuw opgeleide mensen*

Sluit aan bij maatschappelijk probleem.

Vormt koppeling tussen wonen en werken

Biedt trots op wijk en werk

Dus: begin in Groningen!

3 WERK

Analyse

1. Niet alleen richten op mensen met een chronische aandoening of ander maatschappelijk probleem, maar op de werk/zorgomgeving
2. Functieprofielen loslaten → talent profielen
3. Als we mensen in bestaande patronen van organisaties "persen", diskwalificeren we mensen
4. Schaaap met de vijf poten bestaat niet
5. Werknemer moet nu aan taken en opdrachten voldoen → dat kan andersom (werknemer levert een bijdrage)
6. Doelgroepen:
 - a. Mensen met (chronische) gezondheidsklachten
 - b. Herintreders (achterstand werkritme, ontbrekende actuele kennis, past niet in het profiel, ongeschreven regels van het bedrijf zijn niet bekend)
 - c. Laagopgeleiden
 - d. Over-gekwalificeerden
 - e. Delinquenten
 - f. Nieuwkomers
7. Niet alleen werknemers benaderen: ook leidinggevend en collega's. Ook deze mensen ervaren te weinig steun op het werk
8. Bijzondere positie van het MKB: alles wat buiten de core-business valt, "stoten ze af". Aan de andere kant, kosten wat het kost om mensen erbij te willen houden. MKB bedrijf is vaak een sociale gemeenschap.

KERNPUNTEN WERK

- Werkenden zijn afhankelijk van de context waarin zij terechtkomen
- Zij moeten in staat gesteld worden te werken en eigen regie te kunnen nemen
- Waarde van werk: werk is gezond, geeft zin, levert mogelijkheden tot zelfontplooiing, zorgt voor inkomen, betekent sociale contacten
- Doelgroepen passen nu niet in profiel van functies binnen organisaties. In plaats van functieprofielen, zijn talentprofielen nodig.
- Geen AEX maar sociale index en dit meenemen in preventieakkoord

Gewenste criteria voor oplossingen/interventies

- ✓ *Begrijpelijk / duidelijk*
- ✓ *Eenvoudig*
- ✓ *Overzichtelijk*
- ✓ *Praktisch*

- ✓ *Zichtbaar/toegankelijk*
- ✓ *Support*
- ✓ *Laagdrempelig*
- ✓ *'ja, maar' is nieuw criterium: in de discussie en het checken van de criteria komen 'ja, maar' criteria. In plaats van een excuus om niets te hoeven doen, is het in deze gesprekken een signaal om de criteria en oplossingen nog eens door te lopen en aan te vullen.*

PODIUM STATEMENT WERK **Van functieprofiel naar talentprofiel**

Rekruteren van mensen gebeurt nu op basis van functieprofielen, wij willen dat we mensen gaan vragen wat ze kunnen bijdragen.

4 ZORG

Analyse

- De zorg is gericht op het behandelen van een aandoening
- Niet de mens staat centraal maar zijn gediagnosticeerde aandoening
- Wat er aan de hand is, is steeds vanuit het perspectief van het antwoord op de vraag: kan ik het behandelen
- Behandelingen volgen elkaar op: eerst het ene, dan het andere (co-morbiditeit)
- Samenspraak is zelden
- Oriëntatie op andere rollen van patiënt is zeldzaam
- Beschikbaarheid/betaalbaarheid van de zorg
- Tijdsdruk in de zorg
- Bio-psychosociale zorg
- Doelmatige zorg
- Regierol zorgverzekeraar beperkt
- Rollen van actoren:
 - o Verantwoordelijkheid patiënt/werknemer
 - o Werkgever
 - o Bedrijfsarts
 - o Zorgverlener
 - o Verzekeraar (zorg en inkomen)
- Hoofdbelanghebbende is patiënt/werknemer. Vooral mensen met lage sociaal economische positie.

Analyse zorg in relatie tot arbeidsmarkt

- Wie betaalt arbeidsgerichte zorg
- Schotten tussen bedrijfskundige zorg en curatieve zorg
- Rol bedrijfsleven binnen preventie
- Rol zorgverzekeraar binnen preventie
- Signalerende rol huisarts preventie
- Onbekendheid met sociaal domein
- Kosten en opbrengsten liggen niet bij dezelfde partij

Analyse werk in relatie tot zorg

- Angst voor kosten bij werkgever
- Begrip op de werkvloer
- Overbelaste mantelzorg

Mogelijke oplossingen

- Werk als uitkomstmaat
- Deelbelangen zo vormgeven dat ze richting hoofddoel gaan
- Duidelijkheid over verantwoordelijkheid (ook financieel)

Gewenste criteria voor interventies/oplossingen:

- ✓ *Integrale oplossingen*
- ✓ *Eenvoudig*

- ✓ *Aansluitend bij de vraag van de patiënt*
- ✓ *Duurzaam (geen quick fix)*

PODIUM STATEMENT ZORG

Zorg moet aansluiten bij het mogelijk maken/houden van de maatschappelijke rollen van mensen.

Eén daarvan is werk: wat kan de behandelaar doen zodat de werkende zo goed mogelijk (weer) kan werken.

5 REFLECTIE BEN TIGGELAAR

Wicked problem

'Hoe maken we van mensen waarvan de arbeidsmarkt afstand heeft genomen, onze best werkenden'

Introductie

- In zo'n 20 minuten heeft Ben Tiggelaar op het wicked problem gereflecteerd.
- Met een delegatie vanuit de good workathon hebben we Ben Tiggelaar de volgende zaken voorgelegd:
 - o Centraal staat: hoe maken we van mensen waarvan de arbeidsmarkt afstand heeft genomen onze beste werkenden
 - o De eerste gedachten vanuit de workathon:
 - Wonen: vanuit huis werken, gezonde omgeving, sociale omgeving
 - Onderwijs: onderling leren stimuleren door doelgroep verruiming
 - Arbeid: leidinggevende die in mogelijkheden denkt
 - Zorg: arbeidsgerichte zorg, inzetbaarheid, werkbehoud
- Vanuit de good workathon hebben we voorgelegd dat een van de zaken die naar voren komt het ontbreken van een relatie is tussen de diverse groepen en dat daarmee onder meer het wicked problem (afstand tot de arbeidsmarkt) blijft bestaan.

Reflectie

- "Persoon aantrekkelijk maken" heeft relatie met risico strategisch gedrag:
 - o Ons gedrag wordt het meest gestuurd door directe gevolgen van ons gedrag, en dan vooral directe positieve gevolgen.
 - o In dit geval zou je willen dat deze mensen "begeerd" worden.
- Andere aspecten zijn :
 - o Het probleem moet zichtbaar moet zijn
 - o Het moet de uitstraling krijgen dat voor iedereen geldt 'Het is ook mijn probleem'
 - o En dat er bewustwording komt over dit probleem.
- Een verdere uitwerking heeft Ben Tiggelaar gedaan aan de hand van een model.
 - o Het model start vanuit een goed gedefinieerd probleem.
 - o In het model staat dit centraal aangegeven met een '? probleem'.
- Op de volgende bladzijde is de uitwerking weergegeven.

	Toelichting	Wicked problem
Com-B	<ul style="list-style-type: none"> - Capabilities Opportunities - Motivation - Behaviour <p>Wat komt uit de literatuur naar voren over wat werkt/effectief is op deze punten (oa Daniel Kahneman, positieve psychologie, <u>Ben Tiggelaar</u>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pic = Positive Immediate Certain - Nic = Negative Immediate Certain 	<ul style="list-style-type: none"> - Doelgroep staat nu gelijk met Nic: problemen, kost geld en moeite etc - Ons gedrag meest gestuurd door directe beloning (Pic). - Je wil leidinggevend, HR, eindbaas etc veranderen in houding: 'kom binnen tegen doelgroep'. - Focus op wat positief is - Kijk wat er al aan best practices zijn, ook in andere landen
? probleem	<ul style="list-style-type: none"> - Wat is het probleem - Wie heeft het probleem - Wie zijn belangrijke actoren (key actors) - Welk gedrag wil je realiseren (key behaviour) 	<ul style="list-style-type: none"> - Niemand kiest er bewust voor om in deze situatie te komen - De realiteit is niet jong, dynamisch: maar het kan iedereen overkomen - Geen bedrijf zegt 'we nemen geen...{doelgroep} aan!'
I – interventies	<p>Focus op wat positief is</p> <p>Aansluiten bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gewenste key behaviours - Wat bekend is uit wetenschap dat werkt (Com-B) - Doelen op korte termijn (realiseerbaar) - Plus wat is veranderbaar - Positieve spill over (op meer terreinen effect, nog effectiever) <p><i>Een belangrijk aspect is het juist definiëren van key behaviour. Met de beste bedoelingen kun je toch iets anders krijgen dan gewenst. In dienst nemen (participatiewet) is ander gewenst gedrag dan in dienst houden (duurzaam aan het werk).</i></p>	<p>Werkgever:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuning nodig van werkgever, neem deel van 'sores' over - Prijs/beloning voor werkgever: best practice, branding, naar buiten scoren. - Overheid als werkgever en inkoper: deze doelgroep - Tentatief/proefperiode: doelgroep meelopen voor een tijdje. (bv DuoDag België. Juist goed voorbeeld omdat context België lijkt op Nederland. BoB komt ook uit België). - Financieel gedreven - Ontzorgen: werk uit handen nemen. Iemand anders (overheid?) neemt sores over. - 95% is MKB. We vragen nu: werk hard, en doe er nog iets extra's bij, neem doelgroeper aan die wat extra begeleiding nodig heeft. <p>Maatschappij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beeld creëren dat samenleving verantwoordelijk is voor probleem: iemand realiseren dat het ook zijn probleem is - Kosten voor niet actieve mensen zichtbaar maken - Vergelijking met (un)datables: tv programma, hoe zoeken mensen met afstand werk?

MET DANK

We hopen dat we iedereen die heeft bijgedragen aan de good workathon is vermeld. Er zijn nogal wat deelnemers gedurende de dag aangeschoven. Mocht je er niet bijstaan, laat het ons weten!

Vriendelijke groeten, namens de Commissie Werk Gezondheid

Paul Baart, p.baart@centrumwerkgezondheid.nl en 06 - 53 92 15 98
Piet Vessies, vessies@awvn.nl en 070 - 850 87 62

Deelnemers aan de good workathon

- Ayorinde Landbrug, verpleegkundige/student Hogeschool Utrecht
- André Bieleman, Associate lector Arbeid & Gezondheid Saxion Hogescholen en platform Fit for Work
- Annemiek de Crom, ervaringsdeskundige professional en platform Fit for Work
- Bart Verkerke, hoogleraar Biomedische productontwikkeling, Rijksuniversiteit Groningen en platform Fit for Work
- Ben van Gent, bestuurder/huisarts Sutfene
- Bert van Boggelen, directeur De Normaalste Zaak
- Cees van der Bruggen, integration manager VanderLande
- Denise van Woudenberg, Manager ZorgServiceBureau ONVZ
- Harm Bodewes, directeur Research & Development Vanderlande
- Ivo van Dijk, Raad van Bestuur ONVZ
- Jolinda Schram junior onderzoeker Erasmus Medisch Centrum
- Jorieke Casteleijn, adviseur gezondheidsmanagement Zilveren Kruis Achmea
- Kees Gillis, voorzitter Nederlandse Vereniging van Dokters Assistenten (NVDA) en vice voorzitter Stichting Sociaal Fonds Huisartsen (SSFH)
- Leo van Loon, founder Buzinezzclub
- Lex Burdorf, professor Maatschappelijke Gezondheidszorg Erasmus Medisch Centrum
- Lex van der Heijden voorzitter CMTc (Cutis Marmorata Telangiectatica Congenita)
- Michiel Reneman, hoogleraar Groningen Hoogleraar Revalidatiegeneeskunde in het bijzonder pijnrevalidatie en arbeidsparticipatie, UMCG Beatrixoord/Rijksuniversiteit Groningen en platform Fit for Work
- Mike Lie-A-Lien, gezondheidsmanager Vanderlande
- Milena Lak, student management in de zorg Hogeschool Utrecht
- Paul Baart, directeur Centrum Werk Gezondheid, voorzitter Fit for Work, Commissie Werk Gezondheid
- Piet van der Reijen, secretariaat SER
- Piet Vessies, adviseur strategisch HR en innovatie AWWN
- Tamara Raaijmakers, programma manager Centrum Werk Gezondheid, en Fit for Work
- Tim Rombouts, governmental affairs AbbVie
- Victor Stöcker, projectmanager Ministerie van VWS
- Yvonne van den Berg, directeur Philips Lighting