

Hoe werkt anoniem solliciteren?

Bij de gemeente Den Haag wordt volgend jaar definitief gestart met anoniem solliciteren. Hierbij worden persoonsgegevens zoals de naam, leeftijd, geboorteplaats, pasfoto en geslacht van een kandidaat zwart gemaakt in het cv en de sollicitatiebrief. Dit kan ervoor zorgen dat de focus van de werkgever meer gericht is op de kennis en ervaring van de sollicitant.

Migratieachtergrond

De gemeente startte vorig jaar al een grootschalige proef met anoniem solliciteren. Dit leidde ertoe dat meer mensen met een migratieachtergrond solliciteerden, maar de kans om uitgenodigd te worden steeg nauwelijks. Gemeente Den Haag is niet de enige gemeente die experimenteert met anoniem solliciteren. Robert Dur, hoogleraar economie, geeft aan het niet verstandig te vinden om op korte termijn overheidsbreed de werkwijze in te voeren. De effecten van anoniem solliciteren zijn onvoldoende onderzocht. Een onderzoek dat er wel is gedaan, geeft aan dat er ook een averechts effect kan ontstaan. Uit buitenlandse proeven bleek dat minderheden juist minder werden uitgenodigd, waarschijnlijk omdat werkgevers door de anonimisering ook niet positief konden discrimineren.

Steun leidinggevende zeer belangrijk bij burn-out

Leidinggevers spelen een belangrijke rol bij het voorkomen van een burn-out. Dit blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO en het CBS. Werknemers met een hoge werkdruk die weinig steun ervaren vanuit hun leidinggevende, lopen een hoger risico op een burn-out.

Werkdruk

Bijna 2,7 miljoen werknemers ervaren een hoge werkdruk en ongeveer één miljoen werknemers lopen het risico op een burn-out. Het risico op een burn-out wordt groter als een werknemer weinig steun ervaart van zijn leidinggevende en collega's, weinig ontwikkelingsmogelijkheden heeft en de mate waarin hij zelfstandig kan werken beperkt is. Door een te hoge werkdruk bespreekbaar te maken en samen met de leidinggevende na te denken over oplossingen, kan een burn-out mogelijk worden voorkomen.

Werken tot je er bij neervalt

De gezondheid van werknemers wordt steeds belangrijker. Ze moeten langer doorwerken, zonder verlies van inzetbaarheid en productiviteit. Een deel zal mogelijk zelfs verplicht zijn om tot na hun zeventigste bezig te blijven. Het belang van duurzame inzetbaarheid is dan ook duidelijk. Maar hoe zorgt u daarvoor?

Duurzame inzetbaarheid begint met inzicht in marktveranderingen, nieuwe technologieën en demografische trends. Deze vertaalt u naar in de toekomst vereiste competenties. Werknemers moeten zich daarvoor blijven ontwikkelen en nadenken over hun loopbaan. Voor beleid voor duurzame inzetbaarheid moet u dus diverse vragen beantwoorden: waar gaat de organisatie heen? Wat betekent dat voor de werknemers? Zijn de huidige kennis en vaardigheden nog wel nodig? Zo nee, hoe kunnen we dat oplossen? Werken aan inzetbaarheid is een investering die u snel terugverdient doordat gezonde en gemotiveerde werknemers productiever zijn.

Leven lang leren

Van werknemers wordt verwacht dat ze blijven leren. Het eerste wat dan opkomt: weer naar school. Dat gaat vaak op voor specialistische kennis of vaardigheden. Maar leren kan ook tijdens het werk. Dit sluit vaak beter aan bij de behoefte en leerstijl van de werknemer. Geef ze de kans om rond te kijken in de organisatie. Dit kan in de vorm van stages, projecten of extra taken (zoals de functie van preventiemedewerker). Leidinggevers moeten hiervoor wel in kansen leren denken.

Zorg voor voldoende tijd en budget voor het leren. Een persoonlijk loopbaanbudget, zoals in sommige cao's is opgenomen, is een krachtig middel. Dit kan naar eigen inzicht ingezet worden voor scholing of coaching. Het idee sluit aan bij een 'leven lang leren', wat positief werkt op de inzetbaarheid op latere leeftijd. Sta ook open voor opleidingen die niet direct werkgerelateerd zijn. Ze vergroten de motivatie, prestatie en binding met de organisatie.

Broodje bal

Een goede fysieke en psychische gezondheid is de sleutel tot inzetbaarheid. Stimuleer daarom een gezonde leefstijl. Is in de kantine een broodje bal veel goedkoper dan de salade? Pas dan de prijzen aan. Zorg voor goede arbeidsomstandigheden, een actuele risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en concreet plan van aanpak. Biedt u nog geen preventief medisch onderzoek (PMO) aan, bijvoorbeeld omdat u zich beperkt tot een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO), dan doet u er goed aan om het





PAGO uit te breiden naar een PMO. Het geeft u groeps-
gewijs inzicht in de algemene gezondheidstoestand van
de deelnemers. Zelf krijgen ze feedback voorzien van een
individueel gezondheidsadvies.

Ook door een vergoeding te geven voor de inzet van dië-
tisten, fysiotherapeuten en psychologen laat u zien dat u
duurzame inzetbaarheid serieus neemt. Kosten hiervan
kunt u terugverdienen doordat het verzuim afneemt.

Bedrijfsfilosofie

Zie de aanpak van duurzame inzetbaarheid niet als pro-
ject. Het moet in de genen van het management, de
ondernemingsraad en werknemers gaan zitten. Ofwel,
duurzame inzetbaarheid moet deel uitmaken van de be-
drijfsfilosofie. De samenwerking tussen directie, HR en
arboverantwoordelijken is de basis voor een goed inzet-
baarheidsbeleid. Maar andere werknemers zijn eveneens
onmisbaar. Vraag ze deel te nemen aan projectgroepen
om problemen te identificeren en aan te pakken. Het
zorgt voor werkbare oplossingen die draagvlak hebben.

*Simon Troost, organisatieadviseur bij AdviceSelect,
e-mail: info@adviceselect.nl, www.adviceselect.nl*

Tips voor duurzame inzetbaarheid

De volgende tips kunnen uw beleid voor duurzame in-
zetbaarheid bevorderen:

- Zorg bij de werving en selectie voor zware psychi-
sche en fysieke functies dat de werknemer weet wat
hem te wachten staat. Besteed bij deze functies ex-
tra aandacht aan de inzetbaarheid op termijn.
- Voer een inzetbaarheidsonderzoek uit. U kunt dan
gericht knelpunten aanpakken, zowel op individueel
als afdelingsniveau en voor werk én privé.
- Richt uw beleid op alle werknemers, ongeacht leef-
tijd of contractvorm. Wel is maatwerk zinvol, omdat
elke werknemer een eigen (privé)situatie kent. Denk
aan zorgtaken, kinderen en (bij)scholing.
- Sta bij een reorganisatie open voor interne mobi-
liteit. Inventariseer wensen en kansen, en stimuleer
personeel om 'iets anders te gaan doen'.
- Veel werknemers zien een diploma of certificaat als
een blijk van waardering. Voer bij het leren op de
werkvloer daarom 'interne' certificaten in.
- Geef verantwoordelijkheid. Werknemers laten zien
wat ze kunnen, krijgen invloed en zien resultaat. Dit
zorgt voor personeel dat er zin in heeft!



REGIE OP GELDSTROMEN
SOCIALE ZEKERHEID

Praktijkopleidingen voor

**casemanagers, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen,
HR-professionals en inkomensspecialisten**

**Hoe krijgt u grip op verzuim
en arbeidsongeschiktheid?**

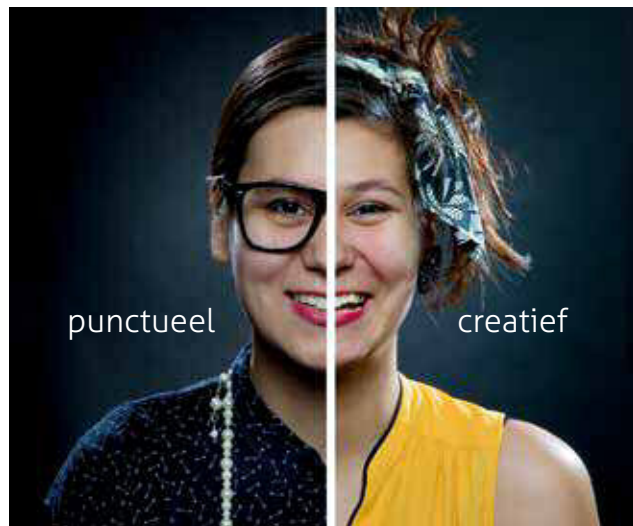
**Dat leert u bij CS Opleidingen:
dé school voor beroepsonderwijs op
het gebied van Sociale Zekerheid.**

Kies uit onze gecertificeerde opleidingen:

- Post Bachelor Register Casemanagement
- Post Bachelor Register Arbeidsdeskundige
- Regie op Verzuim (hbo-niveau)
- Regie op Ziektewet (hbo-niveau)

Meer informatie:

www.cs-opleidingen.nl



Het werkt vaak beter als je het van meerdere kanten bekijkt.

Nieuwe perspectieven bieden nieuwe kansen. Bij Alba-academie leiden
we coaches en leiders daarom op vanuit Inclusive Leadership.
Een inspirerende methode die het denken, doen, voelen en zijn verbindt.
Zo brengen we het vuur weer terug in mensen, teams en organisaties.



Alba-academie

De verrassende kijk op leiderschap en coaching.

Locht 117, Veldhoven Tel: 040-2955999
secretariaat@alba-academie.nl www.alba-academie.nl

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad