

LEERGANG DUURZAME INZETBAARHEID VAN WERKNEMERS MET CHRONISCHE AANDOENINGEN VOOR HR- EN (LIJN) MANAGERS



Dr. Joke Haafkens en Dr Helen Kopnina, Amsterdams Instituut voor Arbeids Studies (AIAS), Universiteit van Amsterdam

Achtergrond

Eén derde van de Nederlandse werknemers heeft één of meer chronische aandoeningen. De overheid en de sociale partners willen duurzame inzetbaarheid van deze groep bevorderen.

Dit vergt een preventieve aanpak binnen bedrijven. HRM en (lijn)managers kunnen een rol spelen bij preventief beleid. Uit een eerdere fase van dit onderzoek bleek dat:

1. HR en management opleidingen nauwelijks aandacht besteden aan dit onderwerp.
2. betreffende professionals behoefte hebben aan meer kennis en betere vaardigheden om duurzame inzetbaarheid van chronisch zieke werknemers te kunnen stimuleren.

Doel:

1. Ontwikkelen, uittesten, beschikbaar stellen en verspreiden van een **leergang** over het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van chronisch zieke werknemers voor **werkende HR- en (lijn)managers**.
2. Ontwikkelen, uittesten, beschikbaar stellen en verspreiden van een **onderwijs pakket** over het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van chronisch zieke werknemers voor **HR- en management studenten**.

Doelgroepen

Leergang

- HR-managers
- HRM docenten
- Leidinggevenden (managers)
- Anderen (bv CAO onderhandelaars)

Onderwijs pakket

- Universiteiten en hogescholen met HRM en management opleidingen
- HRM en management studenten

Aanpak

Leergang

- Aan 46 direct betrokkenen (HR-en ARBO professionals, HR- docenten, onderzoekers) is gevraagd welke onderwerpen zij relevant vinden voor de leergang.
- Methode: concept-mapping
- Respondenten noemden 63 onderwerpen en deelden deze in onder 6 hoofdthema's.
- De genoemde thema's en onderwerpen dienen als basis voor de ontwikkeling van de leergang.
- Deze zal uitgetest worden onder de doelgroep.
- De leergang zal naar verwachting in 2012 opgenomen worden in het 'leergangen-pakket' van het Amsterdams Instituut voor Arbeids Studies (AIAS).
- Experts binnen de geselecteerde thema's worden uitgenodigd om een presentatie te verzorgen. Er zal ruimte zijn voor interactie en input van de deelnemers. Hen wordt gevraagd om de opgedane kennis in hun praktijk toe te passen en hierover een terugkoppeling te geven tijdens de laatste bijeenkomst van de leergang.
- Met behulp van verenigingen en organisaties die deelnamen aan eerdere fasen van het onderzoek en partners van het AIAS (bv NCSI) zal de leergang onder de aandacht gebracht worden van de doelgroepen en **zonodig afgestemd op de behoeften van specifieke doelgroepen**.

Onderwijsprogramma HRM opleidingen

- Bij wijze van pilot is binnen bestaand onderwijs specifieke aandacht besteed aan de inzetbaarheid van chronisch zieke werknemers.
- Dit onderwijs is geëvalueerd door 22 studenten.
- Op basis van de bevindingen zal een breed inzetbare onderwijs-module ontworpen worden.
- Deze wordt via AIAS en andere kanalen (internet sites) aangeboden aan opleidingen.

Leergang

Welke thema's vinden doelgroepen belangrijk voor de leergang (N=46)?

1. Aanpassingen arbeidssituatie
2. Chronische ziekten en de gevolgen voor het functioneren op de werkplek
3. Communicatie werknemer/leidinggevende
4. Psychologische aspecten
5. (HR-) beleid mbt inzetbaarheid werknemers
6. HR-maatregelen en HR-instrumenten

ONDERWIJS-PROGRAMMA

Waardering pilot (n=22 HR studenten)

Wat heeft u geleerd?	Waardering (1-10)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Definitie gezond werken (%)						23	4	32	36	4
Wat HRM kan doen om positie chronisch zieke werknemer te versterken (%)						4	23	32	4	23
Wettelijke implicaties gezondheidsmanagement op werkplek (%)						14	9	3	32	23
Aandacht chronisch zieke werknemers belangrijk voor HR-praktijk (%)						4	23	23	27	23
Aandacht voor onderwerp belangrijk voor HRM (minor) studenten (%)						4	9	27	23	36

Verwachte eindresultaten

Een jaarlijkse leergang van ongeveer zes bijeenkomsten voor HRM professionals, docenten en (lijn) managers en andere relevante doelgroepen.

Aandacht voor chronisch zieken en werk in HR en management minor opleidingen.

Een groeiend aantal HRM professionals en (lijn)managers dat de opgedane kennis concreet kan toepassen in hun eigen bedrijf of opleidingsinstelling, waarmee een olievlekbeweging wordt gecreëerd.

Opbrengst voor de sociale zekerheid

Een preventief en deskundig HRM beleid binnen bedrijven kan blijvende arbeidsparticipatie en daarmee de sociale zekerheid van de groeiende groep werknemers met een chronische aandoeningen stimuleren.

Discussie

De te ontwikkelen leergang voorziet in een belangrijke lacune in de HRM/management opleiding.

Context

De leergang wordt ontwikkeld in het kader van het project: **De human resources van werknemers met een chronische aandoening: maak er gebruik van**

Dit project is onderdeel van het door Stichting Instituut Gak gefinancierde programma: **Preventieve Bedrijfsgezondheidszorg**

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met :

Dr. J.A. Haafkens, j.a.haafkens@uva.nl

Dr. H. Kopnina, h.kopnina@uva.nl