



Demarrage Nieuwsbrief

Outplacement, Loopbaanadvies, Recruitment

21 april 2010

In deze nieuwsbrief

- [Terugblik op de winterborrel](#)
- [Workshops over reïntegratie tweede spoor een succes](#)
- [Workshops 2010!](#)
- [Demarrage gaat multiculturele testen gebruiken](#)
- [Werknemers willen meer vrijheid in de zorgsector](#)

Voor onze opdrachtgevers

Wij willen u graag op de hoogte houden van interessante informatie en nieuws binnen ons vakgebied door middel van deze nieuwsbrief.

U kunt zich afmelden voor deze nieuwsbrief bij info@demarrage-online.nl

Terugblik op de winterborrel

De winterborrel op 4 februari werd goed bezocht. Onder het genot van erwtensoep en een drankje konden de gasten bijpraten. Warm gehouden door een straalkachel en vuurkorven konden we toch buiten vertoeven, in een tent met open zijdeok. Op 4 februari was het weliswaar fris weer maar niet zo koud als de periode daarvoor (en daarna). De eerste gasten kwamen kort na 16 uur en de laatsten vertrokken om 21 uur.

Kortom: erg gezellig en een leuke onderbreking van de lange wintertijd.

Deze traditie zullen we ook in 2011 weer voortzetten en dan in de vorm van een winter barbecue!

Workshop over regels en valkuilen bij reïntegratie: veel belangstelling

Op 18 maart en op 25 maart organiseerde Demarrage in samenwerking met L & M advies (specialisten in sociale zekerheid) een workshop voor P & O –ers van onze klanten over het onderwerp Reïntegratie Tweede Spoor.

Voor dit onderwerp bestaat veel belangstelling en de workshop was dan ook snel volgeboekt.

Er werd aandacht besteed aan wettelijke regels, aan hoe te handelen bij onwillige werknemers, aan mogelijke sancties door het UWV en hoe die te vermijden, de ontslagprocedure, de verantwoordelijkheden van de werkgever etc.

Ook werd er ruimte geboden om eigen casuïstiek in te brengen.

De deelnemers hadden veel vragen, met name over hoe te handelen bij lastige reïntegratie situaties en over de beoordelingscriteria die het CWI hanteert.

Ad van Lieshout was verantwoordelijk voor de inhoudelijke presentatie en heeft op een duidelijke manier de verschillende onderwerpen uiteengezet.

Deze onderwerpen kunt u ook in een meer uitgebreide training gepresenteerd krijgen, zie voor data: www.lenm-advies.nl



Workshops in 2010!

Voor onze klanten willen we regelmatig interessante workshops organiseren over thema's die actueel zijn binnen uw organisatie. Voor 2010 staan op het programma:

- **Psychodiagnostisch onderzoek:** wat kan de werkgever daar mee? Dit onderzoek wordt uitgevoerd om te beoordelen waar sterke en minder sterke punten zijn bij een kandidaat als het om geheugen, concentratie, denksnelheid, intelligentie etc. gaat. Ook wordt gekeken naar aspecten van de persoonlijkheid. Wanneer is het raadzaam dit onderzoek in te zetten? Wat kan een werkgever met de uitkomsten? Welke rol kan het spelen bij reïntegratie? Een zeer interessante workshop die verzorgd wordt door Pro Insight, samenwerkingspartner van Demarrage.
- **Agressiebeleid onderdeel van HR?** In veel (overheids)instellingen en zorgorganisaties worden werknemers getraind in het omgaan met agressie. Voor een succesvol beleid om agressie terug te dringen en hanteerbaar te maken voor medewerkers zijn een aantal sleutelfactoren van belang. Gerard de Bruin is specialist op dit terrein en verzorgt voor Demarrage een workshop over conflict- en agressie management.
- **Arbeidsrecht: kansen en valkuilen in wet- en regelgeving** In samenwerking met Sander van Mourik, jurist, wordt een workshop verzorgd over een onderwerp binnen het arbeidsrecht. Mocht u zelf suggesties hebben hiervoor dan verzoeken we u die te richten aan hoeben@demarrage-online.nl

Meer informatie over de data volgt nog.

Demarrage gaat multiculturele testen gebruiken

Demarrage gebruikt op dit moment de testen van Pearson (voorheen Swets en Zeitlinger), zowel voor capaciteitentesten, persoonlijkheidstesten en interessesstesten. Pearson biedt bovendien een diversiteit aan testen over de onderwerpen omgaan met stress, burnout klachten etc. Daarnaast gebruiken we online testen van Testlokaal.

Bij onze opdrachtgevers komt vaker de vraag om werknemers te testen met een niet-Nederlandse achtergrond.

Testkandidaten die tweede of soms derde generatie allochtoon zijn hebben een andere taalontwikkeling doorgemaakt dan autochtone Nederlanders. In veel capaciteitentesten betekent een lagere taalvaardigheid ook een lagere uitslag op de intelligentietest. Met name het "niet-talige" deel van de capaciteiten komt zo niet goed uit de verf. Bepaalde culturele factoren in een bevolkingsgroep kunnen meerdere generaties een rol spelen. Vandaar dat er testen ontwikkeld zijn die genormeerd kunnen worden op allochtone doelgroepen. In deze testen is rekening gehouden met de toepasbaarheid van de test bij allochtonen. Het taalgebruik in de instructies is korter en eenvoudiger en er kan vooraf een taaltest afgenomen worden om te toetsen of het taalniveau voldoende is om de test te maken. De uitkomsten kunnen vergeleken worden met autochtone en allochtone Nederlanders en, binnen de allochtonen groep, met mensen van verschillende herkomst.

Deze testen zijn ontwikkeld door de VU (Arbeids- en Organisatie Psychologie) en worden op de markt gebracht door NOA. Demarrage kan door het gebruik van deze testen dus zorgvuldiger adviseren over de ontwikkeling van kandidaten met een allochtone achtergrond.

De testen van NOA zijn overigens ook uitstekend te gebruiken voor alle andere testkandidaten. Naast capaciteitentesten biedt NOA ook persoonlijkheidstesten en beroepskeuze- en interesse testen.

Werknemers willen meer vrijheid in de zorgsector

In het rapport Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn (bureau Prismant) uit december 2009 wordt aandacht geschonken aan onder meer de organisatiecultuur binnen de zorgsector. In een onderzoek onder 1600 medewerkers werden vier cultuurtypen onderscheiden:

- **familie:** vriendelijke werkomgeving waar mensen veel gemeen hebben en er grote betrokkenheid heerst;
- **adhocratie:** dynamische omgeving met ruimte voor experimenteren, vernieuwend denken en handelen;
- **hiërarchie:** structuur, procedures, efficiëntie, voorspelbaarheid;
- **markt:** resultaat en productie.

De cultuurtypen onderscheiden zich van elkaar op de waarden flexibiliteit versus stabiliteit en interne versus externe gerichtheid.

De **familiecultuur** is de overheersende cultuur van de huidige Nederlandse gezondheidszorg, zo blijkt uit het onderzoek. Op de tweede plaats komt de hiërarchische cultuur, gevolgd door de adhocratie. Marktcultuur is het minst sterk aanwezig.

Uit het onderzoek blijkt ook dat de zorgwerkers opschuiven naar meer gewenste flexibiliteit: zij willen meer adhocratie en familiecultuur en minder hiërarchie en marktcultuur. Men wenst meer vrijheid om dingen op zijn eigen manier te doen, ruimte om te improviseren, te leren en te vernieuwen, naast meer aandacht voor de mens, collegialiteit en betrokkenheid.

Werknemers vinden dat soms de gerichtheid op productie en resultaten al te ver is doorgeslagen. Dat geeft fricties met de ingeslagen richting in de zorgsector, waarin de intrrede van concurrentie, kostenbeheersing en resultaatgerichtheid juist benadrukt wordt.

De onderzoekers spreken over een opvallende verschuiving die werknemers wensen. Er is een grote discrepantie tussen de huidige cultuur en de gewenste cultuur. Trends in de sector wijzen bovendien op meer marktdenken.

In het onderzoek beoordelen leidinggevenden de bestaande cultuur als meer vriendelijk en mensgericht dan niet-leidinggevenden.

Uit het onderzoek blijkt ook dat werknemers in grote organisaties minder tevreden lijken dan werknemers in kleine organisaties.

De spanning tussen gewenste cultuur of verwachtingen van werknemers en de sturing op cultuur vanuit het management kan ook op individueel niveau een waardenconflict opleveren. Mensen die niet in overeenstemming met hun waarden kunnen werken raken op lange termijn ontevreden en gedemotiveerd. Dat kan leiden tot verzuim of verloop.

Het onderzoek is echter uitgevoerd onder huidige werknemers in de zorg. Misschien wensen nieuwe generaties een cultuur die wel meer marktgericht is. Onderzoek onder waarden oriëntaties laat zien dat de jongste generatie meer streeft naar een comfortabel leven en een carrière waarin sociale status belangrijk is, evenals nieuwe technologie en enige spanning (vernieuwing).

De werkgevers in de zorg hebben dus verschillende uitdagingen: het managen van de verwachtingen van verschillende generaties binnen de organisatie en het binnenhalen van een nieuwe generatie werknemers met meer materialistische en op carrière gerichte waarden.

(Bron: rapport Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn 2009, Bureau Prismant)