

**Beste collega's,**

Het coronavirus is voorlopig niet weg en houdt de gemoederen bezig, ook binnen het A&O werkveld. Bij deze informeer ik jullie graag namens het A&O bestuur over wat we aan het doen zijn en de helpende hand toe te steken.

**Onze bestuurlijke vorderingen.**

We zijn vorig jaar conform beleidsplan een mooie weg ingeslagen en daar gaan we niet van afwijken. Die weg is "het stevig verankeren van de A&O psychologen" in het bedrijfsleven en andere arbeidsorganisaties.

We zijn nu ruim een jaar verder. En tot grote vreugde is er veel moois te delen. Ons beleid (via de politiek invloed organiseren) werpt vruchten af. Met plezier schets ik in het kort de aanpak of te wel: ons aanvalsplan.

**Eén november 2019:** "Beleid 2020" geaccordeerd in de ALV door de sectie A&O psychologie:

1. Verwerf invloed voor ons vakgebied en voor ons, als psychologen, en borg dat zo wetenschappelijk mogelijk;
2. Ga voort met de speerpunten:
  - a. Registerpsycholoog NIP (A&O/A&G)
  - b. Ontwerp en verspreid een visie m.b.t. burn-out
  - c. Ga voort met thema's als Duurzame Inzetbaarheid en Artificial Intelligence.
  - d. Bouw aan permanente educatie (ook i.v.m. register) om de beroepsgroep op een kwalitatief hoog niveau te krijgen en te houden: Postmaster NIP Academy.
3. Ga ook vol aan de slag in de politiek met een lobbybureau.

*De lobby: Eerste stappen in de politiek*

In december 2019 is het lobbybureau van start gegaan. Via een kick off met het sectiebestuur is een plan van aanpak geformuleerd. Half januari was dit gereed voor uitrol. Dankzij de overheidsrapporten "Het Betere Werk" (WRR) en dat van de Commissie Borstlap is enorme vaart gemaakt met de lobby. In de kortst mogelijke tijd kwam een [position paper](#) tot stand door grote inzet van het bestuur, het NIP-bureau en het lobbybureau. Dit position paper bereikte in februari de woordvoerders (sociale zaken) van de Tweede Kamerfracties. Een week later al nodigden een aantal Kamerfracties ons uit voor nader overleg. Thans zijn we in gesprek met de woordvoerders van de fracties : VVD, CDA, D66, GL, SP en 50plus. Alle gesprekken tot op heden verlopen zeer enthousiast en zijn vruchtbaar.

We hanteren een belangrijke macro-insteek: A&O psychologie is de link tussen Economie, Bedrijfskunde en Arbeidsrecht. Veel (politieke) problemen kunnen door de A&O psychologie opgelost worden in samenspel met de andere genoemde disciplines. En vervolgens kom ik dan met voorbeelden die ik het afgelopen jaar verzameld heb via onder andere inbreng van onze leden en onze A&O hoogleraren. Ik zoem dan preciezer in op voorbeelden als antidiscriminatie, gezond en veilig werken, beter werken, grip op algoritmen, inclusie en diversiteit, en work design. Grote kwesties als productiviteitsverbetering, welbevinden en bevlogenheid op het werk krijgen veel aandacht. En ook het fenomeen thuiswerken en gevolgen van isolatie. Kortom: al onze A&O onderwerpen komen aan bod.

Ook het thema : "Corporate Psychological Responsibility" neemt men bloedserieus. En dat alles onder de noemer: 'science based knowledge'. Als klap op de vuurpijl vragen we om

een positie in de Grote Adviesraden (SER, WRR, CPB , SCP etc.). Daar gaat de partijpolitiek niet echt over, maar het kabinet wel. Zaadjes geplant. Bij al die gesprekken is er geen sprake van grootspraak of bluff, ik zit er integer in.

Inmiddels al weer twee weken geleden zijn er [Kamervragen gesteld aan staatssecretaris van Ark](#) of zij zich wil vergewissen van de beroepsgroep A&O psychologen. Direct resultaat van onze lobby. Op ambtelijk niveau wordt dit nu bekeken.

Ook op de eerder gestarte lobbyprojecten vindt voortgang plaats, zo is er gereageerd op de [internetconsultatie over het wetsvoorstel Recht op onbereikbaarheid](#) en [wetsvoorstel Toezicht discriminatievrije werving en selectie](#).

#### *Tweede tranche in de politiek*

Inmiddels worden de verkiezingen voorbereid (volgend jaar). We willen een plek in die programma's. Daartoe is opnieuw volgens het pressurecooker model een tweede position paper opgesteld, samen met een kern van zware A&O psychologen. Dit is in de maak en ziet volgende week het licht. Stuur ik rond. Dit verzenden we aan alle politieke partijen en ook daar verwachten we (zij het : mondjesmaat) uitnodigingen. Voor een deel zit er inhoudelijke overlap in de position papers, maar ze vullen elkaar ook aan in voorgestelde maatregelen. In de tweede zijn verder enorme verbeteringen aangebracht in zegswijzen, definities en volgorde. We leren en weten steeds beter wat we willen.

#### *De ambtelijke top*

Zonder de topambtenaren ben je nergens. Dus via die lijnen gaan we ook een voorzichtige en behoedzame gang proberen te creëren. Het gaat dan om SZW en EZK. Nadere berichtgeving volgt. We hopen deze positieve lijn voort te kunnen zetten.

#### *Visie burn-out*

IN 2019 is in zeer nauwe samenspraak met een aantal van onze leden een visie en een white paper ontwikkeld over burn-out. Dat blijkt een ingewikkeld proces. De visie en white paper worden de komende tijd verspreid onder onze leden en relaties van het NIP. Intern zal bij het NIP bureau nog een woordvoerder aangewezen worden.

#### *NIP Academy en Registers*

Met heel veel plezier en enthousiasme zijn de summer- + winterschool gelanceerd: 4 + 8=12 onderwijsdagen in 8 maanden. Voornamelijk gevuld en geleid door de professoren A&O. Fantastische bijdragen van hen, goed gewaardeerd onderwijs en bijna alle klassen helemaal vol (40 mensen). Alle hoogleraren zijn zoveel mogelijk bezocht en geraadpleegd door Flore Ossewaarde. Het resultaat is een schitterende support vanuit de wetenschap en een lijst potentiële docenten waar we heel goed mee verder kunnen. Doel: hoogwaardig postmaster niveau gericht op de beroepsgroep te faveure van Registratie in de NIP Registers. Stappen die gezet zijn:

- Er is een Curriculum Commissie in de maak. Er komt een advies aan het Algemeen Bestuur NIP om dit initiatief te professionaliseren. En de baten en kosten moeten break-even worden.
- Ten aanzien van de Registers A&O/A&G. Er zijn veel aanvragen voor de herregistratie in januari en februari i.v.m. deadline 1/3/20. In juni weten we de exacte aantallen geregistreerden. De komende stap is alle aandacht te richten op de eerste registranten. Thema: hoe kunnen de universiteiten en het NIP samenwerken om de registratie als Registerpsycholoog NIP A&O en A&G interessant, aantrekkelijk en haalbaar te maken voor onze "nieuwe" psychologen?

- De voorbereiding van profilering van de Registerpsycholoog NIP A&O en A&G is nu in volle gang. Er is een digitale brochure ontworpen die binnenkort op de markt komt.

### **Dan de Corona Crisis, een kans voor A&O ?**

Ook dat is onderwerp van gesprek via onze lobby. Het is duidelijk dat het gezondheidsvraagstuk als eerste heftige kwestie op ons afkomt. Daar kunnen we als A&O/A&G psychologen op inspelen en dat doen we dan ook. Wat uiteraard opvalt is dat er geen vanzelfsprekende relatie gelegd wordt met A&O psychologen. Dus moeten we voor een deel improviseren en sprokkelen. Onderwerpen als psychologische effecten van thuiswerken, van gedwongen en vrijwillige quarantaine, het adequaat inrichten van thuiswerken en digitalisering van contact en kennisoverdracht. Gevolgen van overbelasting en onderbelasting thuis; hoe om te gaan met combinaties van rollen: ouderrol naast fulltime job (dubbele belasting), moeten we voor ons zelf gaan agenderen. Een vergeten punt lijkt de positie van de manager in deze. Wat kunnen de leidinggevenden doen? Een handleiding maken voor het management vanuit de sectie A&O NIP is van groot belang voor onze toekomstige positie. Ook in het kader van de wet werk – en rusttijden is er veel te doen voor ons. Het is ook goed nu al vast na te denken over het postcrisis tijdperk. De wijze waarop we werken en werk inrichten gaat enorm veranderen. Wellicht zijn er nu kansen om een 32-urige werkweek in te voeren , waarvan 8 uur thuiswerk. Ik hoef niet uit te leggen wat hiervan de voordelen zijn. Dit is ons vakgebied. Er is een belangwekkende ontwikkeling onder de naam *work design* aan de gang. [Dit recente overzichtsartikel van Professor Sharon Parker \(2020\)](#) is zeer de moeite waard om te raadplegen.

### *Leden helpen leden*

Het bestuur stelt voor om snel te komen met een onderlinge uitwisseling van ideeën, wetenschappelijke inzichten en creativiteit. De bovengenoemde punten hebben allen prioriteit. Wie mee wil werken aan een handleiding voor leidinggevenden, is zeer welkom. We willen ook een kleine denktank formeren. Per periode bundelen we de verzamelde en relevante informatie en sturen dat rond naar de leden. De richtlijn van de EFPA m.b.t het corona-virus en factsheet over online werken en omgaan met isolatie, vind je in het [NIP themadossier over het coronavirus](#).

Een andere kwestie is de eigen positie. Hoe zit het met (angsten over) blijvend inkomensverlies, niet goed weten hoe arbeidstijdverkorting aan te vragen, zelf overbelast of onderbelast te zijn. Input m.b.t. alle onderwerpen kan verstuurd worden aan NIP beleidsmedewerker Melanie Bouwknecht via [melanie.bouwknecht@psynip.nl](mailto:melanie.bouwknecht@psynip.nl)

Hoe ook, we zorgen voor elkaar.

Met warme en collegiale groet, namens het sectiebestuur A&O

Paul Kop  
Voorzitter Sectie A&O