



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

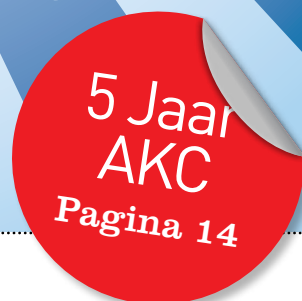
# advisie

36<sup>e</sup> JAARGANG | OKTOBER 2014 | NUMMER 5



## HELP! Hoogbegaafd

Chief Happiness Officer in opkomst



## Gelukkige bedrijven presteren beter

→ Stuurloos zonder  
jobcoach?

→ VN Verdrag stimulans  
inclusiviteit

**\*NVVA**  
Nederlandse Vereniging  
van Arbeidsdeskundigen





**Arbeidsdeskundig Bureau Radar BV, met vestigingen in Breda en Groningen, is een professioneel en ambitieus bureau dat landelijk werkzaam is. Als specialist op het gebied van re-integratie van letselchadeslachtoffers werken wij in opdracht van verzekeringsmaatschappijen, advocaten, belangenbehartigers en rechtbanken. Radar bestaat uit een hechte groep van gedreven professionals, die op betrokken en creatieve wijze toewerken naar duurzame oplossingen voor de meest uiteenlopende vraagstukken met betrekking tot arbeid en inkomen in een werkveld waar soms tegenstrijdige belangen sousesse, creativiteit en tactiek vragen.**

## WIJ GAAN ONS TEAM VAN ARBEIDSDESKUNDIGEN EN EXPERTS RE-INTEGRATIE UITBREIDEN

### De functie; register-arbeidsdeskundige

Je adviseert op onafhankelijke wijze over de benodigde re-integratiemaatregelen, zoals beroepskeuzeonderzoek, jobcoaching, arbeidsbemiddeling, voorzieningen, omscholing en herplaatsing. Je voert je adviezen zelf uit en draagt de verantwoordelijkheid hierover. Hiernaast onderzoek je hypothetische carrières en oordeel je over de mate van arbeidsongeschiktheid en de uitval voor huishoudelijke werkzaamheden. Je werkt vanuit je thuissituatie (boven de lijn Nijmegen-Rotterdam) en wordt secretariael en administratief ondersteund.

### De functie; expert re-integratie

Je vormt de schakel tussen cliënt en arbeidsmarkt. De expert re-integratie geeft uitvoering aan een re-integratietraject en draagt de verantwoordelijkheid hierover. Je bemiddelt, begeleidt en coacht letselchadeslachtoffers tot een passende werkplek en gaat hierbij creatief en proactief te werk. Recente ervaring als jobcoach, bemiddelaar of jobhunter is een pre. Je woont in het noorden, oosten of midden van Nederland.

### Benieuwd naar het aanbod van Radar, de functievereisten of de sollicitatieprocedure?

- Meer informatie over ons bureau lees je op [www.ad-radar.nl](http://www.ad-radar.nl)
- De complete tekst van deze vacatures staan gepubliceerd op [www.Monsterboard.nl](http://www.Monsterboard.nl).
- Solliciteren doe je door gebruik te maken van de link op [www.Monsterboard.nl](http://www.Monsterboard.nl)

Acquisitie naar aanleiding van deze vacatures wordt niet op prijs gesteld.

#### Over SV Land

#### SV Land is met haar

#### specialistische

#### kennis en ervaring

#### op het gebied van

#### sociale zekerheids-

#### wetgeving en

#### verzuim uniek in

#### Nederland. SV Land

#### ondersteunt

#### bedrijven en

#### overheid in de vorm

#### van advisering, het

#### verzorgen van

#### opleidingen, het

#### uitvoeren van

#### besparingsprojecten,

#### handhaving en het

#### op tijdelijke basis

#### inzetten van

#### specialisten. Voor

#### elke vraag bieden

#### wij te allen tijde een

#### oplossing op maat.

# Arbeidsdeskundige

SV Land is op zoek naar Arbeidsdeskundigen die de volgende taken kunnen verrichten

- Als arbeidsdeskundige voert u schadelastbeheersingsprojecten uit bij verzekeraars en werkgevers en communiceert u met UWV in het kader van de WGA en ZW.
- U bent betrokken bij langdurige arbeidsongeschiktheidsrisico's en het structureel oplossen hiervan binnen grote organisaties en ten behoeve van verzekeraars en intermediairs.
- Bij 250+ bedrijven die zelf de regie voeren op verzuim bent u arbeidsdeskundige die fungeert als 1e aanspreekpunt bij (complexer) verzuim. U stelt een probleeminventarisatie op en beoordeelt u of het verzuim terecht is en komt pro actief met oplossingen die u samen met de klant inzet. U onderkent vangnet- en verhaalszaken en regelt indien nodig subsidieaanvragen. U werkt samen met de leidinggevenden, casemanagers, HR en de bedrijfsarts. Organisatieproblemen die u vanuit het verzuim constateert bespreekt u met het hoger management met als doel structurele verlaging van verzuim met de daarbij behorende oplossingen.
- U fungeert als arbeidsdeskundige bij langdurig verzuim in het kader van de AOV of langdurige uitkerings situatie zoals WWB. U stimuleert de verzekerden en weet deze op een effectieve en efficiënte manier terug te leiden naar de arbeidsmarkt met concrete oplossingen en een netwerk.

#### FUNCTIE-EISEN

- HBO of WO werk- en denkniveau
- Afgeronde opleiding Arbeidsdeskundige en geregistreerd en gecertificeerd (is een pré)
- Minimaal 2 jaar ervaring als (bezuim)Arbeidsdeskundige bij uitvoering van de claimbeoordeling (WIA, ZW) bij UWV
- Goed bekend met processen en procedures van UWV
- Ervaring als arbeidsdeskundige in de private markt met verzuimaanpak, met name bij grote organisaties
- Ervaring als arbeidsdeskundige met schadelastbeheersing arbeidsongeschiktheidslasten zoals WGA en AOV (pré)
- Ervaring en kennis van de AOV is een pré
- Gedegen kennis van de Wet Verbetering Poortwachter, WAO, WIA,

WAJONG, Pemba, WW, ZW en in brede zin kennis van het arbeidsrecht.

- Kennis van de arbeidsmarkt
- Ervaring met werkgevers, UWV, Arbo-diensten en re-integratiebedrijven
- Vermogen om verschillende belangen te behartigen (organisatie, opdrachtgever, HR, medewerker en/of leidinggevende)
- Zelfstandige en op collegiale samenwerking gerichte flexibele houding
- In bezit van een rijbewijs en bereidheid tot reizen

Als Arbeidsdeskundige herkent u zichzelf in de volgende vaardigheden en competenties:

- Plannen en organiseren
- Inlevingsvermogen
- Onafhankelijkheid
- Ondernemerschap (pro actief en sturend)
- Organisatiesensitiviteit
- Communicatief vaardig
- Aanpassings- en leervermogen
- Betrokkenheid
- Initiatief

#### DIENSTVERBAND

Het dienstverband zal in eerste instantie worden aangegaan voor bepaalde tijd. Bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst behoort een dienstverband voor onbepaalde tijd tot de mogelijkheden.

#### Solliciteren of informatie?

Bent u geïnteresseerd? U kunt uw sollicitatiebrief en CV sturen naar [werving@svland.nl](mailto:werving@svland.nl). Voor meer informatie kunt u contact opnemen met mevrouw M. van Rheenen (adviseur P&O) op telefoonnummer 079-3634400.



SPECIALISTEN  
SOCIALE ZEKERHEID

# 6 vragen

Wat neemt Cor Smeets van Smeets Arbeidsdeskundig Advies mee naar een onbewoond eiland?

Kijk op pagina 28

## Colofon

36e jaargang nummer 5  
Oktober 2014

AD Visie is een uitgave van BladenMakkers. AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

**Hoofredacteur:** → Charlotte Boersma

**Redactie** → Geert Beckers, Rekha van Dis, Ted Ineke, Agnes Kroes, Peter Passenier (Schrijven met Belofte), Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

**Aan dit nummer werkten mee** → Hans van der Holst (UWV SMZ) en Diederik Wieman

**Eindredactie** → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

**Fotografie** → Shutterstock, Diederik Wieman

**Vormgeving** → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

**Drukwerk** → Schotanus & Jens

**Uitgever** → Diederik Wieman

### Redactieadres:

BladenMakkers  
Kerkpad Zuidzijde 22-c  
3764 AR Soest  
Telefoon: 035-5426093  
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

### Advertenties

MOS, Postbus 1058, 3860 RH Nijkerk  
Advertentieacquisitie: Jan van de Vis  
Telefoon: 033-247 34 00  
E-mail: adverteren@arbeidsdeskundigen.nl

### Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het NVvA-secretariaat, Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk.

**Telefoon:** 033-2473456, Fax: 033-2470470

**E-mail:** nvva@arbeidsdeskundigen.nl

**Internet:** www.arbeidsdeskundigen.nl

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

advisie | INHOUD

## Coverstory

# Help! Hoogbegaafd



Zo'n 2% van de bevolking is zodanig intelligent, dat we ze hoogbegaafd noemen. Met hun intelligentie en creativiteit kunnen deze hoogbegaafden van grote waarde zijn voor organisaties. Maar toch komen ze op het werk niet altijd tot hun recht.

# 6

## Geluk is een serieuze zaak

Nast de CEO en de CFO hebben steeds meer bedrijven ook een Chief Happiness Officer. Ook Erasmus Universiteit onderstreept dat het gelukkig maken van werknemers een serieuze zaak is en belangrijk voor het succes van ondernemingen.

# 12



## En verder...

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 5 jaar AKC                            | 14 |
| VN-verdrag mensen met een handicap    | 20 |
| Verenigingsnieuws                     | 22 |
| Onderzoek: Stuurloos zonder jobcoach? | 24 |
| AKC nieuws                            | 26 |
| Uitgewerkt                            | 28 |
| Juridisch: Maatstaf 'zijn arbeid'     | 30 |



De rubriek Passie voor Werk besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen voor wie werk hun passie is. Aflevering 5  
De paardentandarts

# 18



## Binden en boeien

Op dit moment lees ik *De Derde Industriële Revolutie* van Jeremy Rifkin, adviseur van de Europese Unie en diverse staatshoofden in Europa, over de zoektocht naar een duurzaam economisch model, waarbij internet-technologie en groene energie de hoofdrol spelen. Hij schetst ook een beeld van de arbeidsmarkt in de toekomst, waar mensen naar verwachting veel minder betaald werk doen en meer tijd besteden aan sociaal maatschappelijke invulling van hun eigen leven en dat van anderen.

In het VPRO programma *Tegenlicht* over *De Nieuwe Makers*, was Rifkin een van de geïnterviewden. De interessante opvatting in dat programma was dat door de massaproductie in de tweede helft van de vorige eeuw, mensen weinig gestimuleerd bleken te zijn in hun creativiteit. Met de opkomst van internet en bijvoorbeeld 3D printers, komt de regie weer steeds meer in eigen handen: originele ontwerpen op kleine schaal worden mogelijk gemaakt. Creativiteit, inspiratie en ontwikkeling, zo werd er gesteld, is voor de mens van levensbelang.

In dat licht zullen ook werkgevers in de toekomst meer moeten doen om hun medewerkers te binden en te boeien. Natuurlijk kun je wat lacherig doen over de Chief Happiness Officer (zie het artikel op pagina 10). Feit is dat bedrijven beter presteren met gelukkige medewerkers. Organisaties hebben baat bij medewerkers die zich willen binden en medewerkers die geboeid willen raken, zo kunnen we lezen. In de nabije toekomst verwacht ik dat niet zozeer een organisatie medewerkers zal boeien of binden, maar de klus die geklaard moet worden. Een steeds belangrijke afweging zal zijn of het project tot verdere ontwikkeling leidt. Ontwikkeling van jezelf als professional of van anderen die er baat bij hebben. Verder in dit nummer een artikel over een onderzoek naar het stoppen van jobcoaching. In veel gevallen heeft het stoppen van de jobcoaching geen gevolgen gehad voor de kwaliteit van werken, zo bleek uit het (kleinschalige) onderzoek. Ook interessant is het artikel over hoogbegaafdheid, de feiten en fabels. Alvast ter voorbereiding op het congres in november een uitgebreide kennismaking met collega's die zich hebben ingezet voor het AKC.

Veel leesplezier!

*Charlotte Boersma*

## Het roer om

Als financiën, leeftijd en een vast contract geen rol zouden spelen, zou **42%** van de Nederlanders het carrièreeroer vandaag nog omgooien. Ruim **37%** van de ondervraagden vindt dat hun talenten niet optimaal worden benut. **1 op de 3** denkt dat er meer moet zijn in het leven. Moedeloosheid na een zoveelste reorganisatie is voor bijna **28%** genoeg reden om te vertrekken. **Een kwart** mist uitdaging in het werk. Salaris is voor slechts **17%** de belangrijkste reden iets anders te willen doen. **Een derde** van de Nederlanders zou vertrekken naar het buitenland.

Bron: Van der Mijl & van Dorp

## Vrijwilligerswerk voor WW'ers

De regels voor vrijwilligerswerk door mensen met een WW-uitkering worden verruimd. Voorheen kon UWV een WW'er minder uitkering geven als het vrijwilligerswerk dat hij deed ergens anders door een betaalde kracht werd gedaan. Vanaf dit najaar mogen WW'ers op vrijwillige basis aan de slag op bijvoorbeeld een sportvereniging of festival, als de taken die zij daar doen nu al door vrijwilligers worden gedaan. Wel moet een WW'er er natuurlijk nog steeds alles aan doen om een betaalde baan te vinden.



# Slapeloze zondagnacht



Weinig mensen zijn blij om het weekend tot een einde te zien komen. 52% van de Nederlandse werknemers heeft last van de zogenaamde sunday night blues: niet kunnen slapen door zorgen of stress over de aankomende werkweek. Om dit te verhelpen is het natuurlijk belangrijk om goede werkomstandigheden te creëren, maar ook is het goed om de nieuwe week al goed op vrijdag voor te bereiden. Ook is het soms beter taken op vrijdag af te ronden dan deze over het weekend heen te tillen. Misschien zijn dat de geheimen van de 27% respondenten die helemaal niet op zien tegen de maandagochtend?

Bron: Monsterboard.

## Effect HNW blijft achter

**Het Nieuwe Werken (HNW) heeft tegen de verwachtingen in weinig impact op taakprestatie, aantrekkelijk werkgeverschap en kennisdeling. Toch hoeven organisaties niet af te wijken van**

**HNW. Maatwerk lijkt bij de invoering van HNW een succesfactor.**

Profile Dynamics en TNO deden onderzoek naar de relatie tussen persoonlijke drijfveren en Het Nieuwe Werken onder 1.691 medewerkers. Daaruit bleek dat het succes van maatregelen ter bevordering van HNW wisselt. Organisaties hebben het meeste baat bij de verstrekking van ICT-middelen die het makkelijker maken om buiten kantoor te werken. Hierdoor worden werknemers iets productiever en waarderen zij hun werkgever iets meer dan gemiddeld. Ook organisaties die flexibele werktijden toestaan worden bovengemiddeld gewaardeerd. Als medewerkers echter veel uren buiten kantoor werken of op veel wisselende plekken werken, heeft dat een licht negatief effect op de waardering van de werkgever. Bovendien brengt dit ook het risico met zich mee dat kennisdeling onder druk komt te staan. Wilma Kuipers, mede-oprichter van Profile Dynamics: "Dat het effect van HNW achterblijft op belangrijke kpi's wil zeker niet zeggen dat organisaties dan maar af moeten zien van HNW. Maatwerk blijkt bij de invoering van Het Nieuwe Werken een belangrijke succesfactor".



## 5 miljoen voor duurzame inzetbaarheid in MKB

Het ministerie van SZW en MKB-Nederland hebben samen besloten dat MKB-Nederland de komende vier jaar een trekkersrol zal hebben bij de ondersteuning van mkb-bedrijven op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Het ministerie heeft hiervoor een bedrag van 5 miljoen beschikbaar gesteld voor de komende vier jaar. In die vier jaar is het de bedoeling dat tenminste duizend mkb-bedrijven actief zijn geholpen bij het invoeren van de nodige maatregelen in

de praktijk. De verhoging van de AOW-leeftijd en de vergrijzing van de beroepsbevolking maken het nodig dat werkgevers serieus in werknemers moeten investeren en dat werknemers bereid moeten zijn om te leren, zich aan te passen en te ontwikkelen om zo duurzaam inzetbaar te blijven. De arbeidsmarkt wordt steeds dynamischer en de economie verandert snel. Werknemers hebben over een paar jaar alweer heel andere kennis en vaardigheden nodig dan nu.

Om te komen tot duurzame inzetbaarheid is er ruimte nodig voor scholing, ontwikkeling van nieuwe kennis en vaardigheden, een gezonde werksfeer en het terugdringen van ziekteverzuim. MKB-Nederland gaat onder andere samenwerken met brancheverenigingen en kenniscentra, met lokale en regionale ondernemersverenigingen en met adviesbureaus. Alles tezamen moet uiteindelijk gaan leiden tot duurzame inzetbaarheid binnen een groot aantal MKB-bedrijven.

# Help! Hoogbegaafd



Officiële cijfers zijn niet bekend, maar circa 2% van de bevolking heeft een zodanig hoge intelligentie, dat we ze hoogbegaafd noemen. Met hun intelligentie en creativiteit kunnen deze hoogbegaafden van grote waarde zijn voor organisaties. Maar toch komen ze op het werk niet altijd tot hun recht, zo blijkt uit nieuw onderzoek van de Universiteit Utrecht.

TEKST | DIEDERIK WIEMAN

Een onderzoek presenteren over de werkbeleving van hoogbegaafden valt niet mee als driekwart van de zaal gevuld blijkt met HR-medewerkers, bedrijfsartsen, A&O-psychologen die zélf hoogbegaafd zijn. Dat ervoer Gaby Reijseger toen zij de resultaten van 'Werkbeleving onder hoogbegaafde werkers' tijdens een minisymposium toelichtte. Het duurde niet lang voordat uit de zaal de eerste hand omhoog ging om een kritische vraag te stellen, iets te corrigeren of zelfs in twijfel te trekken. Op zich niet vreemd, en zelfs te verwachten, want hoogbegaafden zijn nu eenmaal snelle denkers en sterk in redeneren en argumenteren. Dr. Noks Nauta, als bedrijfsarts en psycholoog verbonden aan het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassen (IHBV): "Bij hoogbegaafden staan alle zintuigen op scherp. Het zijn snelle en complexe denkers. Ook denken we dat hun neurologisch systeem sterk ontwikkeld is en ze zijn meestal hoog sensitief."

## Complex

Hoogbegaafdheid. Het is een complex begrip. Een vastomlijnde definitie is er niet, ook zijn er geen meetinstrumenten. Natuurlijk zijn er talloze (intelligentie)testen die iets over het IQ van mensen zeggen. Maar niet alle hoogbegaafden scoren extreem hoog op een IQ-test. Noks Nauta: "Een hoge intelligentie hoort er natuurlijk wel bij, veel hoogbegaafden scoren inderdaad hoog, maar niet allemaal. Sommige hoogbegaafden hebben bijvoorbeeld dyscalculie of dyslexie en ook faalangst komt veel voor. Of ze zijn op het moment dat de IQ-test wordt afgenomen al 'ingezakt' omdat ze door hun werk of omgeving niet scherp zijn gehouden."

Daar tekent zich ook met een van de problemen af waar hoogbegaafden in hun werkzame leven tegen aan kunnen lopen. Gaby Reijseger van de vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie van Universiteit Utrecht deed er onderzoek naar. Aanleiding hiervoor is het feit dat er tot op heden beperkt aandacht is voor deze specifieke groep werknemers. Meestal wordt ervan uitgegaan dat zij zich met hun hoge intelligentie wel zullen redden. Maar uit eerder onderzoek van Noks Nauta en Frans Corten blijkt dat dat zeker niet vanzelfsprekend is. Het is zelfs goed denkbaar dat hoogbegaafden op het werk juist méér problemen ervaren dan anderen, bijvoorbeeld omdat

## Tips

### voor arbeidsdeskundigen

Sieuwke Ronner: "Houd rekening met de bijzondere talenten van de hoogbegaafde. Met name in re-integratietrajecten. Laat ze uitzoekwerk doen dat nuttig is voor de organisatie en waarbij zij hun intellectuele vermogens kunnen inzetten. Hoogbegaafden ervaren het als zeer kwetsend als er een FML wordt afgenomen omdat er dan niet naar hun bijzondere mogelijkheden wordt gekeken. Sowieso vinden ze het vervelend als ze in procedurele kwesties betrokken raken. Dat is voor hen een extra gevoel van kwetsing en niet erkend zijn in hun bijzonderheid. Het zou heel goed zijn als arbeidsdeskundigen op zijn minst het Delphi-model in hun hoofd hebben. Geef ruimte aan analytische en creatieve intelligentie. Daar knappen hoogbegaafden veel sneller van op dan van wat standaardprocedures kunnen bieden."



Gaby Reijseger onderzocht de werkbeleving van hoogbegaafden

ze zich vervelen of niet begrepen worden.

## Passend

In haar onderzoek wilde Reijseger antwoord krijgen op de vraag in welke mate hoogbegaafde werkers een fit met hun werkomgeving ervaren. Met andere woorden: voelen ze zich op hun plek in de organisatie, sluit het werk voldoende aan op hun capaciteiten en is er een goede fit tussen werk- en privéleven? Ook is gekeken hoe hoogbegaafde werkers hun werk ervaren met betrekking tot stress (burn-out), arbeidsplezier (bevlogenheid) en onderstimulatie (werkgerelateerde verveling).

Uit het onderzoek, waaraan ruim twaalfhonderd hoogbegaafden meededen, blijkt dat de meeste respondenten vinden dat ze goed aansluiten bij hun organisatie en hun werk. Desondanks geeft 37% van de hoogbegaafden aan dat ze op hun werk zijn uitgekeken. Vergelijken met de Nederlandse beroepsbevolking zijn hoogbegaafden in loondienst ook aantoonbaar minder bevlogen. Gebleken is ook dat hoogbegaafden in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking vaker cynisch en uitgeput zijn van het werk. Cynisme en uitputting zijn indicatoren voor burn-out. Verveling ten slotte, is ook een punt van aandacht. Het onderzoek stelt dat alle groepen hoogbegaafde werkers zich aanzienlijk meer vervelen op het werk dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.

Het opvallendst zijn de uitkomstverschillen tussen hoogbegaafden in loondienst en hoogbegaafden die als freelancer of zzp'er werken. Gaby Reijseger: ➔





“Zzp’ers hebben een betere fit op alle gebieden ten opzichte van loondienstverbanders. Ze hebben significant minder last van stress, uitputting en verveling. Ze voelen zich ook bevlogener dan hoogbegaafden in loondienst.”

### Focus op inhoud

Dat hoogbegaafden die als zzp’er werken vaak beter functioneren is te verklaren. Het heeft alles te maken met het feit dat ze doorgaans erg autonoom zijn en moeite hebben met hiërarchische structuren. In loondienst lopen sommige hoogbegaafden mede daarom nogal eens tegen problemen op, weet Sieuwke Ronner

van Meríones Advies. Ze is als coach al meer dan tien jaar gespecialiseerd in de begeleiding van hoogbegaafden en is medeauteur van diverse (wetenschappelijke) artikelen en boeken over hoogbegaafdheid en werk. “Door hun intelligentie lopen hoogbegaafden ver voor de troepen uit. Ze zijn bovendien erg gefocust op de inhoud en hebben veel minder oog voor processen, interactie of politieke belangen binnen een organisatie. Dat kan tot problemen leiden in de communicatie. Op een gegeven moment gaat de irritatie van hoogbegaafden toenemen. Ze worden ongeduldig en gaan zich vervelen, want ze moeten zich altijd aanpassen aan minder intelligente mensen.”

## INTERVIEW

### Geef mij werk waarvoor ik NIET ben opgeleid

Kim Bisschop is hoogbegaafd én in loondienst. Volgens het onderzoek naar werkbeleving onder hoogbegaafde werkers zou zij dus – zoals ze het lachend omschrijft – ‘een van die sukkels zijn, die op het gebied van werkbeleving onder aan de lijstjes bungelt’. Maar niets is minder waar: ze is gelukkig in haar werk. Veertien jaar lang was ze docent aan de Hogeschool Rotterdam, de laatste twee jaar is ze daar manager externe betrekkingen van het Instituut voor Gezondheidszorg. Wat heeft zij nodig om optimaal te functioneren?

“Wat mij betreft geeft een werkgever mij werk waar ik niet voor ben opgeleid! En dan het liefst klussen die vragen om een snelle en complexe analyse. Laat mij gerust een heleboel taken tegelijk doen. Anderen zijn soms bezorgd of ik dat wel aan kan, maar ik word daar juist actief en gelukkig van. Tijdens het inwerken op een taak ben ik op mijn best; eenmaal ingewerkt, moet je me er eigenlijk weer vanaf halen. En ik houd ervan om veel verantwoordelijkheid te krijgen, maar dan wel inclusief de bijbehorende regel mogelijkheden en beslissingsbevoegdheid. Anders raak ik gefrustreerd.

Verder is het essentieel dat ik mij kan vinden in de missie en visie van het bedrijf waar ik werk. Ik heb een sterke behoefte om die lijn steeds te zien en me daaraan te conformeren.”

Hiërarchie is een punt van aandacht, zo blijkt. “Het is niet zo dat

degene met de hoogste functie altijd de meest verstandige dingen zegt. De schoonmakers hebben vaak uitstekende ideeën.”

“Het helpt mij enorm als ik leidinggevenden vertrouw. Voor mij is het funest als er iemand bij is die zijn eigen belang hoger stelt dan het belang van de school. En ten slotte is het voor mij belangrijk dat er een hoge taakafwisseling is. Geef mij regelmatig nieuw werk en laat me niet wachten tot de rest het ook snapt, want daar word ik kriebelig van.”

Verder wil Kim nog een vooroordeel uit de weg ruimen: “Veel mensen verwachten van hoogbegaafden meesterschap, terwijl ze dat zelden kunnen bereiken. Ergens heel erg goed in zijn vraagt om training en herhaling en volhouden. Dat zijn meestal niet de sterkste kanten van hoogbegaafden. Ik kan bijna niks heel erg goed, maar heel veel dingen behoorlijk goed.”

En dan tot slot: “Hoogbegaafden hebben nogal eens de neiging om door te schieten. Ook bij mij komen de ideeën voortdurend op. Mijn hoofd staat nooit stil. Het is heel fijn als je door een collega of leidinggevende geholpen wordt om keuzes te maken in wat je wel en niet doet.”



Kim Bisschop

# 37% hoogbegaafden is op hun werk **UITGEKEKEN**

Het tweede aspect is de eerder genoemde autonomie. Ronner hierover: "Ze doen dingen soms te veel op eigen gelegenheid zonder leidinggevendend daarover te informeren. Je kunt binnen een organisatie natuurlijk niet op eigen gezag van alles en nog wat doen. Zeker niet als dat in combinatie gaat met de gedrevenheid die ze vaak hebben." Het lastige is dat de hoogbegaafde vaak het beste met het bedrijf of organisatie voor heeft. "Ze signaleren problemen en zien ook hoe die opgelost kunnen worden. Maar dat is helaas niet altijd waar de organisatie om vraagt."

Een derde aspect dat Ronner aanstipt, is de hoge sensitiviteit van veel hoogbegaafden. Ook daar ligt een potentiële bron van conflicten. "Ze zijn bijvoorbeeld gevoelig voor geluid of lawaai. Als ze geen eigen kantoorruimte hebben kan dat leiden tot problemen met collega's die luidruchtig zijn of de radio tijdens het werk aan hebben staan."

## Verkeerde diagnose

Uit het onderzoek van Gaby Reijseger blijkt dat hoogbegaafden gevoelig zijn voor burn-out. "Ze gaan lang door vanuit hun gedrevenheid en negeren daarbij soms de lichamelijke stresssignalen. Dan zijn ze opeens opgebrand als er te weinig energiebronnen op het werk zijn, bijvoorbeeld als ze te veel routinewerk moeten doen en te weinig uitdaging hebben. Soms zijn er door de leidinggevende of collega's wel signalen afgegeven die erop wijzen dat er iets niet goed gaat in het functioneren, maar die pikken hoogbegaafden niet altijd op, zodat problemen of conflicten voor hun soms als een donderslag bij heldere hemel komen."

Volgens Ronner schrijven bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en andere hulpverleners, die geen kennis hebben van hoogbegaafdheid, de problemen soms aan iets anders toe en stellen de verkeerde diagnose. "Dan wordt er een etiket 'depressief' opgeplakt of een andere stoornis, in plaats van de problemen te verklaren vanuit iemands hoge intelligentie. Extra complicerende factor is wanneer de persoon in kwestie zelf niet weet dat hij of zij hoogbegaafd is. Wanneer dat duidelijk is, kijk je met een heel andere, positieve bril, naar

## AUTONOOM, GEDREVEN EN NIEUWSGIERIG

Voor hoogbegaafdheid is geen vaste definitie of meetinstrument. Een gangbare omschrijving luidt als volgt: "Een hoogbegaafde is een snelle en slimme denker, die complexe zaken aankan. Een sensitief en emotioneel mens, intens levend. Autonom, nieuwsgierig en gedreven van aard. Hij of zij schept plezier in creëren." Deze omschrijving komt van Maud Kooijman-Van Thiel, onder wier leiding in 2006/2007 onderzoek werd uitgevoerd onder hoogbegaafden.

de situatie en komen er andere oplossingen in beeld."

## Communicatie

Met adequate coaching zijn de meeste werkgerelateerde problemen goed op te lossen, zo blijkt uit de ervaring van Ronner. "Als er problemen met het werk zijn is mijn taak om patronen duidelijk te maken en uit te leggen hoe het werkt tussen leidinggevendend en collega's en hen. Hoogbegaafden hebben heel snel in de gaten waar het om gaat, maar dat betekent nog niet dat ze weten welk gedrag daar vervolgens bij hoort. Dat komt vooral omdat ze zo op de inhoud gericht zijn. Hun interesse en uitdaging ligt in analyseren en het bedenken van creatieve oplossingen. Uiteraard hebben ze wel het vermogen tot interactie, maar hun focus ligt gewoon anders. Als je dat besef bij kunt brengen in een coachingstraject, heb je al veel gewonnen."

## Afstemmen, niet veranderen

Belangrijk daarbij is dat hoogbegaafde niet hun gedrag aanpassen aan de middelmaat, want dat hebben ze volgens Ronner hun hele leven al gedaan. "Het gaat erom dat ze afstemming hebben met leidinggevendend en collega's. Dat de verwachtingen over en weer worden uitgesproken. Als mensen erg op de inhoud gericht zijn, moet je niet verwachten dat ze teamplayers worden. Je kunt ze beter complexe opdrachten laten uitvoeren, zodat ze zich minder snel vervelen en zich uitgedaagd voelen. Maar wel binnen duidelijke resultaatafspraken." Hoogbegaafden zelf moeten volgen Ronner goed op een rijtje zetten wat zij nodig hebben en dit in een proactieve houding naar voren brengen. "Ze moeten echt zelf in beweging komen en duidelijk maken wat hoogbegaafdheid inhoudt en wat ze nodig hebben van werkgever en collega's. Ze kunnen enorm nuttig zijn voor een organisatie maar alleen als er oog is voor hun intelligentie en analytisch vermogen en creatieve oplossingen. Dat gaat dan vaak 'out of the box' en dat levert – zeker in bureaucratische organisaties – wel eens spanningen op. Mijn advies: Geef ze de credits en het vertrouwen tot het tegendeel bewezen is."



Chief Happiness Officer:

# Geluk

is een  
serieuze zaak

**Naast de CEO en de CFO hebben steeds meer bedrijven ook een CHO: de Chief Happiness Officer. Ook Erasmus Universiteit onderstreept dat het gelukkig maken van werknemers een serieuze zaak is en belangrijk voor het succes van ondernemingen. Bestuurders, managers en ondernemers kunnen er het executive program 'Rendement van Geluk' volgen en CHO achter hun naam zetten.**

TEKST | Peter Passenier

Eugène van den Hemel heeft al veel kerstbijeenkomsten meegemaakt en hij ziet een rode draad. "Tijdens zo'n bijeenkomst presenteert de directie de plannen voor het volgend jaar en steeds weer staan die in het teken van geluk. Het bedrijf gaat zich dienstverlenend opstellen, het zal zich meer richten op de markt en meer op de ontwikkeling van de medewerker. Sterker nog: de medewerkers worden nu eindelijk meer bij de organisatie betrokken. Iedereen zit in de kerstsfeer, iedereen is blij."

Maar al in januari begint de grauwe werkelijkheid die kerstkleuren te overschaduwen. "Want dan blijkt dat er van die plannen weinig terecht komt", zegt Van den Hemel. "De beloofde nieuwe systemen zijn er nog steeds niet en hetzelfde geldt voor de nieuwe medewerkers die tijdens de piekuren zouden bijspringen. En hoe gaat de directie de medewerkers meer bij de organisatie betrekken? Niemand die het weet en wat mensen niet weten, vullen ze zelf in. Ze creëren hun eigen werkelijkheid. Bij het koffiezetapparaat."

Zoals gezegd, Van den Hemel ziet dit vaak gebeuren, tot zijn grote ongenoegen. Vanuit zijn bedrijf Heavenly



Thoughts is hij als Chief Happiness Officer begaan met het geluk van medewerkers en hij weet waardoor dat geluk wordt veroorzaakt. "Het gaat erom dat je het hart van mensen sneller laat kloppen. En dat gebeurt als ze ervaren dat ze een bijdrage leveren aan de organisatie, aan het grote geheel."

Dat merkt Van den Hemel als hij mensen op de werkvloer interviewt. "Ik stel hun vaak de vraag wat ze zouden doen als ze het geld niet meer nodig hadden. En dan zeggen veel van hen dat ze toch zouden blijven werken. Ouderen willen bijvoorbeeld hun kennis overdragen op jongeren. En die jongeren willen zich in de eerste plaats ontwikkelen – maar ze snappen ook dat ze af en toe worden ingezet voor iets dat ze al kunnen. Dat ze als beginnende salesmedewerker bijvoorbeeld eerst een jaar koud moeten bellen. Dat is oké, als ze maar zien welke bijdrage ze daarmee leveren aan het grote geheel."

### Gescheiden functies

Een bijdrage leveren aan het grote geheel, dat betekent dat het werk af en toe wel wat minder specialistisch kan. Dat zag Van den Hemel bijvoorbeeld bij een re-integratiebedrijf in Rotterdam. "Daar hadden ze twee strikt gescheiden functies. De salesmanagers gingen op bezoek bij werkgevers en zorgden voor vacatures, de loopbaanbegeleiders en arbeidsdeskundigen spraken met de werkzoekenden om de belastbaarheid in kaart te brengen. Dat klinkt als een logische taakverdeling, maar helaas bleek vaak dat die belastbaarheid niet aansloot bij de vacatures. Al snel kwam boven tafel dat die loopbaanadviseurs graag meer contact wilden met de werkgevers. Omgekeerd waren ook die salesmanagers benieuwd voor wie ze nu precies die vacatures binnenhaalden. Mensen werden gelukkiger toen de schotten tussen die functies werden weggehaald."

### Binden en boeien

Het gevoel deel uit te maken van het grotere geheel – Maurits Bruel duidt dit aan als binding. En in zijn boek *De geluksfabriek* staat dat binden centraal, samen met de tegenhanger boeien. "Gebonden medewerkers worden gelukkig als zij de waarden van de organisatie onderschrijven, als zij deel uitmaken van het grotere geheel. Geboeide werknemers zien hun baan meer als goede deal: zij hechten meer aan zaken als persoonlijke ontwikkeling."



CHO Eugène van den Hemel is begaan met het geluk van werknemers

Een werkgever heeft volgens Bruel beide soorten medewerkers nodig. "Heb je alleen maar geboeide mensen, dan verandert de organisatie al gauw in los zand. Iedereen is vooral bezig met zijn eigen takenpakket, niemand voelt zich verantwoordelijk voor de zaken tussen die taken. Aan de andere kant, als je alleen maar gebonden medewerkers hebt, mis je die drang tot ontwikkeling. Bovendien kom je er dan achter dat het riskant is om het eigenbelang te laten ondersneeuwen. Mensen roepen opeens dat ze hun



Maurits Bruel: "Medewerkers moeten zich van begin af aan met jouw organisatie verbonden voelen"



hele leven voor de organisatie hebben gewerkt en nooit iets hebben teruggekregen.”

### **Zappos**

Binding is dus belangrijk. Maar tijdens de opleiding voor Chief Happiness Officer aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam benadrukt Bruel dat het percentage gebonden medewerkers niet hoger hoeft te liggen dan zo’n dertig tot veertig procent. En nu komt het: die dertig tot veertig procent krijg je volgens hem alleen binnen door selectie aan de poort. “Je kunt een medewerker niet top down aan je binden. Zo iemand moet zich van begin af aan met jouw organisatie verbonden voelen. Neem online schoenenverkoper Zappos. Daar hebben ze de cultuur dat iedere klant uiterst vriendelijk wordt geholpen. Ook als je daar belt om een pizza te bestellen, zullen ze je klantgericht te woord staan. Om al die vriendelijkheid te kunnen opbrengen,

“Het is ris-  
kant om het  
**eigenbelang**  
te laten  
**onder-**  
**sneeuwen**”

moet je als medewerker een enorme binding voelen met het bedrijf en daar zullen ze tijdens de sollicitatieprocedure uitgebreid naar vragen. Sterker nog: iedereen die door die procedure heen komt, krijgt een paar duizend dollar aangeboden om toch niet in dienst te komen. Je moet dus erg gemotiveerd zijn om het wel te doen.”

## **Bibliotheek Delft**

Chief Happiness Officers gaan niet met taart rond, maar ze denken mee over organisatorische veranderingen. En dus zie je ze vaak op afdelingen waar over dat soort zaken wordt nagedacht, meestal bij HRM. Neem de bibliotheek van Delft, volgens sommigen de modernste van de wereld. Daar zoeken ze een Chief Happiness Officer, maar bij navraag blijkt dat een gewone HRM’er.

Hoewel, misschien toch geen gewone. “Wat we zeker niet zoeken is een klassieke P&O’er”, zegt Bernadette van den Broek, HR

Business Partner van Dok library concept center, zoals de bibliotheek officieel heet. “De kandidaat komt niet in een leidinggevende rol, maar in een dienende. Hij of zij moet erachter zien te komen wat voor mensen belangrijk is, hoe wij hen prettiger kunnen laten werken. En ja, als dat betekent dat onze Chief Happiness Officer toch af en toe moet zorgen voor taart, dan wordt dat dus onderdeel van het takenpakket.”



Chillen in de bieb



Bernadette van den Broek





## COLUMN

## Gevonden op Internet

De receptioniste 'zit thuis' met pijn en vermoeidheidsklachten. Ze vertelt mij dat ze weinig doet ('mijn man doet alles in het huishouden'). Maar op haar facebookpagina doet ze dagelijks verslag van een druk sociaal leven; in een feestelijk jurkje op de dansvloer, kanotochtjes, wekelijks uitstapjes met kleinkinderen. Als ik de informatie gezien heb, dan beïnvloedt dat mijn oordeel. Is het schending van privacy (Facebook! privacy!) als ik deze informatie van het internet pluk? Moet ik deze informatie wel zoeken en mag ik het opnemen in het rapport?

Ronduit lastig vond ik het bij een medewerker die ik om privacy reden voor dit stukje verander in een acceptant bij een verzekeringsmaatschappij. Hij werkte parttime en 'genoot' daarnaast een gedeeltelijke WAO-uitkering. Hij had al jaren een zeer hoog ziekteverzuim, een herhalend patroon met verschillende oorzaken.

Het gesprek verliep moeizaam, werknemer voelde zich bedreigd door de procedure en was niet coöperatief. Ik moest hard werken om weerstand weg te nemen en resultaat te bereiken en had daardoor nauwelijks met hem gesproken over opleiding en dagbesteding.

Google bood uitkomst. Op zijn website presenteerde hij zich als een bevoegde coach en mediator! Het LinkedIn-profiel maakte melding van een HBO opleiding (rechten) en talloze cursussen tussen 2007 en 2012. Leuk dacht ik; iemand die zich blijft ontwikkelen, jammer dat we hier niet over hebben gesproken. Relevant ook voor een rapport over re-integratiemogelijkheden en arbeidsongeschiktheid...

De reactie op mijn vraag of de informatie op LinkedIn klopte was merkwaardig. Hij had studies gevolgd uit persoonlijke belangstelling en voor zijn loopbaan. Zijn mediatorpraktijk was een hobby en evenmin relevant. Hij wilde de (vrij toegankelijke) informatie niet in het arbeidskundig rapport. Een dag later was het profiel van LinkedIn verwijderd en had ik een dilemma.

*Ted Ineke*

IS REDACTIEEL VAN ADVISIE EN ARBEIDSKUNDIGE BIJ TED INEKE VERZUIMADVIES

Binding komt dus van binnenuit; ze kan niet worden afgedwongen door regels. Sterker nog, volgens Bruel worden medewerkers gelukkiger als managers de teugels laten vieren. "Bij een zorginstelling waar ik vaak kwam, hing altijd zo'n oude ideeënbus. Die bleef meestal leeg. Geen wonder, want als er een keer een idee binnenkwam, moest daar door een hele rij managers naar worden gekeken. Daardoor werd het altijd afgeschoten en de kosten van dat afschieten waren hoger dan van de uitvoering van het idee. Dus hebben ze het beleid aangepast: voor uitgaven van een paar honderd euro kan de eerstelijnsmanager al tekenen."

In andere organisaties ziet Bruel een nog soepeler beleid. "Ik ken een ICT-bedrijf waar de manager geen enkele behoefte meer heeft aan controle. Als de medewerkers daar opeens willen picknicken, zetten ze gewoon een tafel in het gras. En hun productiviteit ligt hoger dan bij collega-bedrijven."

### Hakblok

Maar juist die controle, dat is iets waar veel managers aan hechten. Dat zien we bij die plannen tijdens de kerstborrel, waarmee we dit artikel begonnen. Van den Hemel weet wel waarom die plannen zo vaak blijven liggen. "Zo'n manager is rond Kerst naar een congres geweest over Het Nieuwe Werken, over de voordelen die het biedt als je je medewerkers vrijlaat. Tel dat op bij de kerststemming, en je krijgt zulke beloften. Maar in de loop van het jaar blijkt toch dat zo'n directeur vastzit aan allerlei targets, dat zijn hoofd op het hakblok ligt. En dus zoekt hij weer zijn toevlucht tot controle."

### Nek uitsteken

Managers die de teugels laten vieren, steken altijd hun nek uit, zegt ook Bruel. "Ik ken een groot bedrijf met vijf vestigingen. Vier werden geleid door rigide mannen en één door een flexibele vrouw. Jaar in jaar uit was het juist zij die de beste resultaten behaalde, maar één jaar eindigde ze als laatste. En prompt grepen de anderen dat aan om haar stijl van leidinggeven ter discussie te stellen. Natuurlijk, zo'n flexibele stijl kent zijn nadelen: bepaalde zaken die eerst strak georganiseerd waren, vallen nu mischien buiten de boot. Maar het totaalplaatje is glashelder: de voordelen zijn veel groter."

# 5 jaar AKC: Kracht van kennis

Op 30 oktober vindt wordt het 5-jarig jubileum van het AKC gevierd met het congres 'Kracht van kennis'. Vooruitlopend hierop vroegen we deelnemers aan AKC-projecten naar hun ervaringen en de toegevoegde waarde van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum.

TEKST | Diederik Wieman

## Toepasbaarheid is heel belangrijk

Wie: **Bets van Leeuwenkamp**

Is: **Eigenaar/arbeidsdeskundige SANN**

TopAdvies

Werkte mee aan: **de Werkscan**

### Wat was voor jou de aanleiding mee te gaan doen met het AKC?

"Ik ben een van de initiatiefnemers. We wilden als beroepsvereniging een instrument ontwikkelen dat mensen prikkelt om in actie te komen voor hun eigen werkvermogen.

Via wetenschappelijk onderzoek wilden we ervoor zorgen dat het een kwalitatief goed instrument zou zijn. En dat het ook geaccepteerd wordt door iedereen.

Wetenschappelijk onderzoek versterkt het fundament onder onze beroepsuitoefening."



### Heeft het jou leuke dingen gebracht?

#### Heeft het iets bij je veranderd?

"Ik kijk terug op interessante ontmoetingen met wetenschap en uitvoering en heb goede netwerkcontacten opgedaan. Het heeft mijn bewustzijn over ons unieke vak verder verruimd en maakt mij zorgvuldiger in oordeels- en besluitvorming. Er is dus een kwaliteitsaspect en een persoonlijk aspect."

### Maak je al gebruik van de Werkscan?

"Jazeker. Ik ben werkscanlicentiehouder. Ik merk dat je als neutraal persoon in de driehoek mens, werk en inkomen met de Werkscan makkelijk toegang krijgt tot de overwegingen die mensen hebben, als ze voelen dat er iets moet veranderen in of aan hun werkvermogen en er moeilijk of slecht toe kunnen komen. Het helpt veranderingen in gang te zetten, met als uiteindelijk resultaat verbetering in het werkvermogen en langer kunnen blijven meedoen in werk."

### Meedoen aan AKC-activiteiten? Ja of nee?

"Ben je enthousiast over je vak? Dan moet je het zeker doen. Het brengt de ontplooi-

ing die je zoekt. Iedereen moet woekeren met tijd en inzet, daarom is het wel goed als projecten aansluiten op je werk. Kortom, er moet iets mee te winnen zijn in je dagelijkse praktijk. De concrete toepasbaarheid van de resultaten is daarom heel belangrijk."

### Ben je tevreden over dit project?

"Inhoudelijk vind ik de Werkscan een super product. Maar de manier waarop het uiteindelijk voor werkenden bereikbaar is, vind ik wat minder. Het etaleren van de praktijkresultaten na onderzoek zou in de communicatie een logische vervolgstap (buiten het AKC) zijn. Als tip geef ik mee om een hiervoor een strategisch marketingconcept te ontwikkelen."

## Mijn horizon is verruimd

Wie: **Peter Peek**

Is: **Arbeidsdeskundige bij UWV**

Werkte mee aan: **Train de trainer AD-VC**

"De aanleiding om mee te doen aan arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek (AD-VC) was de wervende tekst voor de

cursus 'Train de trainer' waarin sprake was van een 'wetenschappelijke benadering'. Daar was ik wel benieuwd naar. Het was niet alleen leuk om de training te volgen, ik heb ook het gevoel dat ik mijn horizon iets heb verruimd. Dat ik bij de gevalshandeling verder probeer te kijken dan bij de normale dagelijkse routine. In het kader van de training heb ik een casus (de AD-VC-argumentatie van

werkgever voor een onbevredigend re-integratieresultaat) ingebracht en ik heb inderdaad al gebruik gemaakt van mijn eigen product. De cursus 'Train de trainer' zou ik de collega's aanraden. Het verruimt je horizon en leidt tot een elektronische databank van essentiële kennis voor de uitoefening van het beroep van arbeidsdeskundige."

## Onderzoek is essentieel

Wie: **Kor Brongers**

Is: **Promovendus/arbeidsdeskundige vanuit het UWV bij het UMCg**

Doet: **promotieonderzoek in opdracht van het AKC en onder begeleiding van het UMCg**

**Wat vind jij de toegevoegde waarde van AKC?**

"Voor arbeidsdeskundigen en de NVvA is het van belang dat het AKC de beroepsgroep verder professionaliseert. Door evidence based te werken zet je het vak sterker neer en maak je het professioneler."

**Hoe kijk je terug op 5 jaar ACK?**

"Ik denk dat het AKC zich stevig heeft geprofileerd en goed aan de weg timmert. Het is wel van groot belang dat AKC onderzoeken laat doen die bruikbaar zijn in de praktijk. Dat geldt ook voor mijn promotieonderzoek: mijn doel is niet om een mooi boekje uit te geven, maar om te zien wat mijn promotieonderzoek kan betekenen voor de arbeidsdeskundige praktijk."

**Hoe ver staat het met jouw onderzoek?**

"Omdat ik het parttime naast mijn werk

doe, zal ik in 2016 promoveren.

Momenteel wordt

een door mij

ontwikkelde

training voor

arbeidsdeskundi-

gen in de praktijk getoetst. Verder schrijf

ik nu aan mijn eerste wetenschappelijke

publicatie."

Wat wil je het AKC meegeven bij het

5-jarig jubileum?

"Het AKC richt zich op kort, toegepast onderzoek. En dat doet ze goed. Het blijft zaak ervoor te zorgen dat die goede onderzoeken niet onder in de la terechtkomen, maar dat ze in de praktijk worden gebruikt."

Wat vind je van het congressthema 'De kracht van kennis'?

"Als je als arbeidsdeskundige toegevoegde waarde wilt hebben, dan is kennisontwikkeling – via kort of langdurend onderzoek – essentieel. We onderscheiden ons omdat we veel kennis hebben van ziekte en gebrek in combinatie met werk. Daar voegen we echt iets toe, maar dan moet je niet stil blijven staan. Kennis is essentieel voor het voortbestaan van het vak en helpt ons onze voorsprong te behouden."



## Doe mee met het AKC

Wie: **Henny Nijenhuis**

Is: **Arbeidsdeskundige en docent (ergonomie en voorzieningen)**

Werkte mee aan: **Leidraad Voorzieningen**

"Het heeft veel tijd gekost, maar het was het wel waard. Ik heb nieuwe mensen leren kennen en ervaren hoe de krachten zich verhouden tussen UWV en de commerciële markt. De leidraad is nu in concept af. UWV gaat hem sowieso gebruiken, de leidraad is geïmplementeerd in de lesstof voor de nieuwe opleiding. Of ik ook anderen zou aanbevelen om aan AKC-projecten mee te werken is een lastige vraag. Daarin moet ieder zelf een keuze maken. Ik vond het leuk om te doen en zal het, afhankelijk van het onderwerp, in de toekomst zo weer doen. Ik geloof in de kracht van kennis en het is mooi dat ik daaraan op deze manier een bijdrage kan leveren. Daarom zeg ik: doe mee met het AKC!"

## Andere kijk op je eigen werk

Wie: **Sigrid Jonkers**

Is: **Senior beleidsmedewerker/productontwikkelaar bij UWV CEC**

Werkte mee aan: **Leidraad Jobcoach**



"Ik schreef vanuit mijn studie bedrijfseconomie een afstudeerscriptie over de bedrijfseconomische kant van jobcoaching. Van daaruit ben ik door het AKC gevraagd om voor arbeidsdeskundigen de inhoudelijke kant hiervan te belichten. Wat ik erg leuk vond aan mijn deelname is dat je op een andere manier met je vak bezig bent en dat het plezierig is om met elkaar te sparren en dingen te ontwikkelen. Dat kost energie maar levert nog veel meer energie op. Mijn advies? Doe in ieder geval één keer in je carrière mee aan een AKC-project. Het geeft je een ander perspectief op je eigen werk.

Het resultaat, de leidraad Jobcoach, is wat ik mij ervan voorgesteld heb. In de praktijk wordt het volop door UWV en externe organisaties gebruikt. Wat ik tot slot wil benadrukken is dat we ons als beroepsgroep moeten blijven inzetten voor kennisontwikkeling en evidence based werken. Kennis is essentieel voor het voortbestaan van ons vak."

## Onderzoek is basis voor transparantie

Wie: **Kees Janse**

Is: **Regio stafarbeidsdeskundige bij UWV**

Werkte mee aan: **loonwaardebepaling**



"Ondanks de verscheidenheid aan methodieken waren we het als vakgenoten onder elkaar snel eens: de loonwaardebepaling kan beter. Het leidde tot een echte samenwerking en ik ben dan ook tevreden over het resultaat. Natuurlijk kost het veel tijd, maar het is belangrijk genoeg. De maatschappij vraagt in toenemende mate om transparantie. Onze oordelen en conclusies moet je inzichtelijk kunnen maken. Dat kan het beste als je een gemeenschappelijke basis hebt. Het liefst gestoeld op wetenschap of evidence based practice. De leidraden en de masteropleiding zijn allemaal stappen op de goede weg. Ik ben er groot voorstander van en dat is ook de drijfveer voor mij om aan AKC-onderzoek mee te werken. Alleen zo kun je inzichtelijk maken dat wat we gedaan hebben ook goed is en voor iedereen begrijpelijk."

## Meedoen is een verrijking van je werk

Wie: **Herke de Blank**

Is: **Arbeidsdeskundige werkvoorzieningen (UWV)**

Was: **AKC/UWV-projectleider Leidraad Voorzieningen**

"Meewerken aan de leidraad heeft mij zeker iets gebracht. Samen met een groep collega's van binnen en buiten UWV

op projectbasis een document ontwikkelen dat voor iedereen te gebruiken is. Zo'n proces begeleiden en nadenken over dingen die voor jezelf vanzelfsprekend zijn, dat is niet iets wat je dagelijks doet. De leidraad is sinds een paar weken online. Reacties uit het veld komen nu binnen en die zullen we verwerken. Zelf kan ik alles dromen, maar ik heb hem toch in de praktijk meerdere keren toegepast. En het werkt! We zijn erin geslaagd om de praktijk iets bruikbaar mee te geven. Ik heb collega's aangeraden om eens aan

AKC-project mee te doen. Het is een verrijking van je werk en je levert een bijdrage aan de ontwikkeling van het vak. Als beroepsgroep ontkomen we er niet aan om een kenniscentrum te hebben en daarmee aan de slag te blijven gaan. Onze opdrachtgevers verwachten gewoon kennis van zaken."





## Wetenschappelijke verankering

Wie: **Inge van Oosten**

Is: **Arbeidsdeskundig beleidsmedewerker UWV CEC**

Volgende: **training AD Voorbeeld casuïstiek**

Inge van Oosten nam deel aan de training AD-VC en maakte met een groepje arbeidsdeskundigen een casus over een actueel onderwerp: het al dan niet toestaan van vrijwilligerswerk. "Dat is best een issue momenteel, ook in de

media. Wat wil je ermee, wat voor doel moet het hebben en waar moet het toe leiden? En heeft het eigenlijk wel voordelen? Dat zijn vragen die we via de casus wilden beantwoorden." De casus opstellen was veel werk en af en toe ook wat omslachtig, zo ervoer ze. "Maar het is een goede manier om uit te pluizen waar het om gaat en vooral om de vraagstelling scherp te krijgen. Wat was het probleem? Waarom liep het niet zoals het had moeten lopen? Je gaat terug naar de

kern: waar gaat het om? En dat zet je uit bij de commentatoren. We kregen uitgebreid commentaar van wetenschappers; het is fijn om te ervaren dat er een wetenschappelijke verankering is. Daar konden we echt iets mee. Het is daarmee een evidence based casus geworden, en daar kunnen arbeidsdeskundigen echt iets aan hebben."



## Handig hulpmiddel

Wie: **Henk Honken**

Is: **Arbeidsdeskundige UWV SMZ**

Werkt met: **Scan Werkvermogen Werkzoekenden**

De gemeente Emmen en UWV hebben een project waarin UWV een geselecteerd aantal langdurig werklozen screent. Henk Honken: "Wij zien al deze mensen en gebruiken daarbij de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. Resultaten zijn er nog niet, want we zijn nog volop bezig en er heeft nog geen evaluatie plaatsgevonden. Maar ik kan wel zeggen dat de scan een heel handig hulpmiddel is. Normaal gesproken kijk je bij een WIA-beoordeling naar de beperkingen en laat je het sociale aspect erbuiten. Met deze scan benoem je ook andere belemmerende factoren die bij deze doelgroep veel vaker voorkomen dan bij de gemiddelde UWV-cliënt: sociale contacten, schuldhulpverlening, drank, isolement. De afstand tot de arbeidsmarkt is vrij fors. De training motivational interviewing die wij kregen is daarbij essentieel, want je hebt maar een uur om informatie los te krijgen en een vertrouwensband op te bouwen. Die barrière kun je beter nemen met motivational-interviewtechnieken."



## Een goed handvat voor arbeidsdeskundigen

Wie: **Erik Timmer**

Is: **Zelfstandig arbeidsdeskundige**

Werkt mee aan: **Leidraad Participatie**

"Ik las in de NVvA nieuwsbrief dat ze mensen zochten voor een klankbordgroep, maar dat werd eigenlijk meteen de werkgroep zelf. Ik vind het waardevol om te doen. Het onderwerp ligt ook dicht bij me omdat ik uit de hoek van de arbeidsre-integratie kom van mensen met een verstandelijke beperking. Wat ik prettig vind zijn de contacten en de samenwerking met andere arbeidsdeskundigen en de inzichten in nieuwe methodieken. De Leidraad Participatie is nog niet af, het is een langdurig traject en niet een onderwerp dat je zomaar even wegschrijft. We verwachten echter dat het een goed handvat oplevert voor arbeidsdeskundigen die bijvoorbeeld opdracht krijgen van gemeenten om de kaartenbak door te nemen die in 2015 na de Participatiewet ontstaat.

Het congressthema 'Kracht van kennis' is goed gekozen. Een belangrijk deel van het arbeidsdeskundig handelen doe je op basis van kennis. Leidraden om uniformiteit te creëren zijn daarbij een goede zaak. Want het werk van een arbeidsdeskundige is redelijk diffuus: het is de visie van de arbeidsdeskundige op de casus. Iets meer uniformiteit zal de professionaliteit doen stijgen."



# Passie voor werk

TEKST EN FOTO'S | Diederik Wieman

Officieel heet hij paardenverzorger, maar Ronald (Ron) Slob (51) laat zich gewoon 'paardentandarts' noemen. Hij doet het nu anderhalf jaar fulltime, maar het bijzondere beroep had 20 jaar geleden al zijn hart gestolen. Toen was het echt nog pionierswerk. Ron verkocht in 2000 zijn installatiebedrijf, ging in de bedrijfsovernames en het onroerend goed. Zijn hele leven lang had hij ook paarden, en uiteindelijk koos hij ervoor om daar zijn beroep van te maken. Hij volgde de eenjarige opleiding tot paardentandarts omdat gebitsverzorging een ondergeschoven kindje is, terwijl het van groot belang. Hoe belangrijk blijkt terwijl hij het gebit van Tigranta verzorgt. Vrijdag heeft hij de diagnose gesteld. Vandaag, maandag, komt hij het probleem verhelpen: de kiezen en snijtanden zijn te ver doorgegroeid waardoor de merrie van Rianne haar eten niet goed kauwt. Niet alleen verliest ze daardoor gewicht, scheef kauwen veroorzaakt scheef lopen en daardoor kunnen ook weer andere afwijkingen ontstaan. Ron plaatst een speciale mondklem (speculum) op het hoofd van Tigranta en gaat getooid met hoofdlamp en elektrische apparatuur aan de slag om de kauwdruk over de kiezen, snijtanden en het kaakgewricht perfect te verdelen. Met een uur is hij klaar. Het resultaat laat niet lang op zich wachten want een dag later schijft Rianne op haar Facebook-pagina: 'Alsof ik een nieuw paard heb met rijden!'

[www.paardentandartsslob.nl](http://www.paardentandartsslob.nl)







# VN-verdrag moet boost geven aan inclusieve samenleving

Als een van de laatste lidstaten zal Nederland volgend jaar het 'VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap' ratificeren. Vier vragen over dit verdrag en een gesprek met PvdA Tweede Kamerlid Otwin van Dijk over het belang ervan voor de inclusieve samenleving.

TEKST | Diederik Wieman



## 1 Eh... het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap?

Ja. Dit verdrag is al in 2006 opgesteld en destijds ondertekend door 155 van de 193 lidstaten. Daaronder Nederland. In dit verdrag hebben de landen van de VN afgesproken dat mensen met een beperking, net als iedereen, recht hebben op een goed leven en om gewoon mee te doen in de samenleving. De landen zeggen daarmee dat mensen allemaal verschillend zijn en toch gelijkwaardig.

## 2 Waarom heb ik hier nog niet van gehoord?

Het verdrag is weliswaar in 2006 ondertekend, maar iedere lidstaat mag zelf het moment bepalen wanneer het geratificeerd wordt. Nederland is een van de laatste landen binnen de VN die het verdrag ratificeert, omdat eerst uitgebreid is onderzocht wat de (financiële) consequenties zijn van de invoering. Het verdrag is voor het zomerreces naar de Tweede Kamer gestuurd. De verwachting is dat beide Kamers het dit jaar goedkeuren zodat het volgend jaar in kan gaan.

## 3 En wat staat er zoal in?

Kort en goed? Het verplicht lidstaten om (al dan niet wettelijk) alles in het werk te stellen om de samenleving toegankelijk te maken voor mensen met een handicap. Toegankelijk in zowel letterlijke als figuurlijke zin. Dus niet alleen de fysieke toegang tot gebouwen, restaurants, bus, trein of metro, maar ook toegankelijkheid van media (voorleesfunctie voor visueel gehandicapten, dovertolken) of werk (werkplekaanpassing, jobcoaching, loondispensatie enz.).

Het hoofdkantoor van de VN in New York



OTWIN VAN DIJK (PVDA)

# Het verdrag moet mensen inspireren

"Ik hoop en verwacht dat de ratificatie van het VN-verdrag meer oplevert dan voorlichtingspotjes op televisie en een paar wettelijk bepalingen", zegt Tweede Kamerlid Otwin van Dijk. "Er moet ook iets inspirerends van uitgaan. De samenleving moet het vanzelfsprekend vinden dat iedereen erbij hoort, dat is de normatieve component die onder het verdrag ligt."

Hijzelf en zijn partij (PvdA) pleiten al vele jaren voor de ratificatie. "Het is hoog tijd om ook via het VN-verdrag duidelijk te maken dat iedereen erbij hoort." Maar hoe nodig is eigenlijk zo'n verdrag? Doen we niet al heel veel in Nederland om mensen met een beperking bij de samenleving te betrekken? "Als je zoals ik in een rolstoel zit, ervaar je dat het vaak tegenvalt met de toegankelijkheid. In de VS, Groot-Brittannië of Spanje hoef je je van tevoren echt niet af te vragen of een hotel, nationaal park, boot of toilet wel toegankelijk is. Want dat is daar normaal." In Nederland echter, stuit Van Dijk regelmatig op problemen. Zelfs zijn werkterrein, de Tweede Kamer, was onvoldoende toegerust op rolstoelgebruikers. "Ik kon niet achter het spreekgestoelte, omdat deze niet ver genoeg naar beneden kon."

Meer in het algemeen vindt hij dat Nederland tot nu toe te veel gefocust heeft op zorg en te weinig op integratie in het gewone leven. Het Dorp, dat in de jaren zestig bij Arnhem opende, vindt hij daarvan een voorbeeld. "Een plek waar mensen met een handicap afgezonderd van de gewone wereld, prettig met elkaar konden wonen. Het is zo in strijd met waar ik in geloof." Maar anno 2014 ziet hij vergelijkbare ontwikkelingen, bijvoorbeeld in het openbaar vervoer. "Het OV is matig toegankelijk voor rolstoelen of rollators. In plaats dat we treinen en bussen zo snel mogelijk aanpassen aan mensen met een beperking, laten we speciale busjes achter half lege streekbussen aanrijden. Ook de sociale werkplaats vindt Van Dijk een vorm van segregatie. "Het is mooi dat er een plek is waar mensen met een beperking

kunnen werken. Maar het is ook wel gemakkelijk om mensen daar neer te zetten in plaats van een werkplek bij een regulier bedrijf aan te passen." Voordat hij in 2012 in de Tweede Kamer kwam was Van Dijk acht jaar wethouder in Doetinchem. "Ver voor commissie-De Vries en de Participatiewet haalden we al mensen vanuit de sociale werkplaats naar het reguliere bedrijfsleven. Dat vonden ze eng en soms waren ze boos omdat ze uit hun vertrouwde plek werden gehaald, maar als je een paar maanden later op de werkvloer kwam kijken, waren ze erg trots. Het welbevinden en de arbeidsproductiviteit gingen omhoog. Ik geloof echt dat het kan. Natuurlijk moet er beschutte werkvoorziening blijven bestaan, maar dan alleen voor mensen die ook niet méér kunnen of ooit zullen kunnen."

De invoering van het verdrag moet, als het aan Van Dijk ligt, de inclusieve samenleving een impuls geven. "Niet alleen omdat het moet, want dan is de lol er snel vanaf, maar omdat het inspirerend is, je elkaar tegenkomt en iedereen er baat bij heeft." Bovendien kan het een boost aan de economie geven. "Circa 10% van de bevolking heeft een beperking. De praktijk wijst uit dat als je je restaurant of museum voor hen toegankelijk maakt, je gastengroep niet met 10% maar soms wel met 20 tot 30% groeit. Als je een beperking hebt of ouder bent en niet meer zo goed ter been, ga je niet in je eentje uit eten of naar een museum."



Tweede Kamerlid Otwin van Dijk: "Als je zoals ik in een rolstoel zit, ervaar je dat het vaak tegenvalt met de toegankelijkheid."

## 4 Gaan we er iets van merken?

Jazeker. Uiteraard gaat niet meteen het hele land op de schop, maar het VN-verdrag is een extra stok achter de deur om Nederland toegankelijk te maken voor mensen

met een handicap. De overheid maakt momenteel een uitvoeringsplan waaruit duidelijk zal worden welke stappen wanneer worden genomen. Omdat het wetgeving betreft kunnen voorzieningen ook worden afgedwongen.

# Vrijwilligers in the spotlight

**De NVvA, dat zijn we met z'n allen. Tientallen arbeidsdeskundigen zetten zich ieder jaar weer belangeloos in om mee te bouwen aan de vereniging en daarmee aan de professionaliteit van ons vak.**

Vanaf dit nummer besteden we regelmatig aandacht aan hen die tijd en energie steken in bijeenkomsten, papers, ontwikkeling van kennis, leidraden of die ons vak in de media en bij andere beroepsgroepen in schijnwer-

pers zetten. Mensen om trots op te zijn! Geen enkele vereniging kan zonder enthousiaste vrijwilligers. Ook de NVvA niet. We hebben niet alleen handen nodig, maar vooral kennis. We kunnen trots zijn op alle

leden die zich met hart en ziel voor de vereniging inzetten en op alles wat we zo weten te bereiken.

Hieronder een paar voorbeelden.

## Special AD Visie Participatiewet

De speciale editie van AD Visie is opgestuurd naar 403 gemeenten in Nederland. Om onder meer wethouders en casemanagers kennis te laten maken met de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige. Veel arbeidsdeskundigen gingen met het blad de boer op en overhandigden eerste exemplaren aan wethouders of burgemeesters. Zo kreeg Annemarie Jorritsma (burgemeester Almere en voorzitter VNG) een AD Visie van Marieke Schinkelshoek en Rob de Jager. En Henk Korstanje overhandigde zijn AD Visie aan docent/auteur Herman Evers en aan Joanne Kloosterboer van Dexis Arbeid. Check de Facebook-pagina [arbeidsdeskundigen.nl](http://arbeidsdeskundigen.nl)



Boven: Marieke Schinkelshoek (l) en Rob de Jager met Annemarie Jorritsma.

Onder: Henk Korstanje met Joanne Kloosterboer

## Platform AD11

Mieke Rabou (voorzitter), Willemieke de Hoop (penningmeester), Marion Oudhoff (secretaris), Margreet Drost, Loes Louwers, Maarten Heesakkers en Johannes van der Wal vormen het Platform AD11. Sommigen van hen zijn hier al vele jaren bij betrokken. Begin dit jaar organiseerden zij een bijeenkomst over 'Omgaan met persoonsgegevens en klachtenafhandeling SRA'. De belangstelling hiervoor was zo groot, dat een tweede sessie werd georganiseerd. Beide meeting waren ruim overtekend! Nieuwe bijeenkomsten en verslagen van reeds gehouden bijeenkomsten zijn te vinden op het ledendeel van [www.arbeidsdeskundigen.nl](http://www.arbeidsdeskundigen.nl)

## Letselschaderaad

Sinds anderhalf jaar heeft de NVvA een zetel in de Letselschaderaad (LSR). Deze onafhankelijke instantie werkt al bijna vijftien jaar aan meer harmonie en duidelijkheid in de afhandeling van personenschade of letselschade. Dat de NVvA nu ook een zetel heeft, is bijzonder en geeft duidelijk aan dat arbeidsdeskundigen een belangrijke rol in dit traject vervullen. De zetel wordt warm gehouden door Erwin Audenaerde. Ook is er een KSG Letsel gevormd door Erwin Audenaerde, Frans de Roo, Helco

## Leidraden

Via het AKC zijn/worden diverse leidraden ontwikkeld. De leidraden bieden arbeidsdeskundigen handvatten voor hun procesmatig handelen en geven specifieke informatie over een deel terrein van de arbeidsdeskundige expertise. Hiermee is eenheid van beroepsuitoefening geborgd en wordt het beroep van arbeidsdeskundige geprofessionaliseerd. Daarnaast kunnen opdrachtgevers, werkgevers, werknemers en andere professionals aan de hand van de leidraden nagaan wat ze van de arbeidsdeskundige kunnen verwachten. Het handelen van de arbeidsdeskundige wordt hiermee transparant. Momenteel is de leidraad Werkvoorzieningen online beschikbaar. Wij willen iedereen oproepen om deze leidraad te gebruiken en het AKC feedback te geven.

De arbeidsdeskundigen die hier aan meegewerkt hebben zijn: Elma Aerts, Hubert von Berg, Herke de Blank, Henk Buis, Frank Groen, Geertjan Gusing, Fred ter Heide, Paul Ideler, Luut Koopman, Sjoerd Kuiken, Henny Nijenhuis, Frank Oudmaier, Bernadette Roekvis, Ellemieke Scheffer, Marty Smits, Johan Snaar, Marleen van der Valk en Hans de Vries.



Houweling, Joep Hoefnagels, Jessica

Laumen, Peter

Joosten en Ton

van Summeren.

Zij hebben,

samen met het

bestuur, op

verzoek van de

LSR en SZW een reactie geschreven op het Wetsvoorstel

Affectieschade.

Dit advies staat op [www.arbeidsdeskundigen.nl](http://www.arbeidsdeskundigen.nl)



## Certificerings- regeling: reageer!

**Voorafgaand aan het najaarscongres 'Kracht van Kennis', vindt de Algemene Ledenvergadering (ALV) plaats. Tijdens de ALV zal de certificeringsregeling een belangrijk agenda-punt zijn.**



De meest recente versie van de certificeringsregeling is enige tijd geleden aan alle leden toegestuurd. In dit document zijn enige aanvullingen en opmerkingen die zijn gemaakt voor, tijdens en na de ALV van 20 juni verwerkt. Het bestuur heeft alles overwogen en doorgesproken met de ontwerper van het schema en op basis van de wensen van de leden de afwegingen gemaakt die nu in deze versie zitten. Het bestuur vraagt met klem aan alle leden om het huidige concept goed door te nemen, vragen te stellen en waar nodig kritisch te zijn. Dit is voor iedereen het moment om onduidelijkheden weg te nemen. Pas als we met elkaar het gevoel hebben een goede regeling gemaakt te hebben gaan we de regeling ter accordering aan de vereniging voorleggen. Op 30 oktober bij de ALV gaan wij met elkaar uitgebreid het gesprek aan, voorafgaand aan het congres. Om samen met de leden alle belangrijke punten door te nemen en jullie van feedback te voorzien. Wie niet aanwezig kan zijn bij de ALV, kan zijn vragen ook per mail stellen zodat ze toch tijdens de ALV kunnen worden behandeld. Samen werken wij aan een goed systeem dat, zoals we hebben afgesproken, de huidige situatie duidelijk verbeterd. Duidelijker is voor de arbeidsdeskundigen en de buitenwacht en daarmee ook past in onze professionaliteit als beroepsgroep. Dank voor de tijd en energie die jullie erin stoppen, dat wordt gewaardeerd.

Vragen schriftelijk stellen?

Mail ze naar [nvva@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:nvva@arbeidsdeskundigen.nl)



# Stuurloos zonder jobcoach?

**Sinds 2012 kunnen Wajong'ers nog maar drie jaar gebruik maken van een jobcoach. Heeft dat invloed op hun functioneren en op hun kansen om hun baan te behouden? Arbeidsdeskundige Astrid Schrijver deed onderzoek en verwerkte de resultaten in haar masterscriptie.**

Tekst | Peter Passenier

Als stafarbeidsdeskundige bij UWV in Zwolle heeft Astrid Schrijver veel te maken gehad met Wajong'ers. En dan vooral met de vraag of die na drie jaar nog steeds begeleiding moeten krijgen van een jobcoach. Het is een kwestie die de gemoederen in beroering brengt, want de regelgeving is in 2012 zo aangescherpt dat drie jaar het maximum is. Volgens Schrijver gaat het inderdaad om een belangrijke vraag. "Wajong'ers vormen een kwetsbare groep. Je ziet verhoudingsgewijs veel problemen met relaties, schulden en zelfs verslavingen. Daarnaast komt het voor dat mensen gewoon sneller van slag raken. Een hond die overlijdt, een oma die ernstig ziek is: het is al gauw een reden om thuis te blijven."

## **Hebben die mensen zo'n jobcoach niet gewoon nodig?**

"Niet allemaal. Een deel van de Wajong'ers kampt alleen met fysieke beperkingen. Die mensen kunnen zo aan het

werk en hebben niet meer begeleiding nodig dan jij of ik. En degenen die wel afhankelijk zijn van een jobcoach, krijgen die begeleiding in het ideale geval ook niet de volle drie jaar. Jobcoaches moeten vooral zorgen dat de Wajong'ers vertrouwd raken met het werk. Ze moeten hen voorstellen aan de werkgever en aan de collega's en het is hun taak om de Wajong'er in te werken op de specifieke functie. Daarna kan de begeleiding worden afgebouwd."

## **Werkt het ook zo in de praktijk?**

"Lang niet altijd. Veel Wajong'ers, vooral degenen met een autismespectrumstoornis, hebben moeite met veranderingen. Als reguliere medewerkers verhuizen naar een ander pand, sluiten ze de computer weer aan en werken verder. Maar Wajong'ers zijn vaak zo van slag dat ze weer gedeeltelijk moeten worden ingewerkt, ook al blijven hun taken hetzelfde."



### Zo'n verhuizing komt toch niet vaak voor?

"Nee, maar je ziet die problemen ook al bij veel kleinere veranderingen. Bijvoorbeeld als mensen opeens met vier collega's in een ruimte zitten in plaats van met twee. Of als ze een dag andere taken moeten verrichten dan normaal op een woensdagochtend, ook al zijn dat werkzaamheden waar ze vertrouwd mee zijn. Het is zaak om deze medewerkers een duidelijk, voorspelbaar takenpakket te geven, en eventuele veranderingen goed uit te leggen. Dat is iets waar een jobcoach in is gespecialiseerd."

### Je vraagt je in zulke gevallen af of het werk wel passend is.

"Daar zit soms het probleem. Tijdens mijn onderzoek zag ik gevallen waarin de jobcoach langdurig bij moest springen omdat de verhouding belasting-belastbaarheid niet goed was ingeschat. Zo zag ik een Wajong'er die al twintig jaar begeleiding kreeg, terwijl hij veel beter had kunnen werken in een SW-bedrijf. Zijn beperkingen waren gewoon te groot."

### Maar is dat een reden om alle jobcoachbegeleiding na drie jaar te staken?

"Ikzelf zie veel meer in een flexibele inzet. Sommige cliënten hebben maar een halfjaar begeleiding nodig, anderen langer. Dat moet je laten bepalen door arbeidsdeskundigen. En ook na drie jaar kun je jobcoaches inzetten, maar dan op afstand. Dan kunnen ze inspringen zodra er een probleem is. En verder kun je kosten besparen als die jobcoach meerdere Wajong'ers coacht op de zelfde werkplek."

### Ik las in je scriptie dat werkgevers de afbouw van de begeleiding sowieso niet zien zitten.

"Ze zijn huiverig omdat ze bang zijn dat ze zelf voor de begeleiding moeten opdraaien. En dat die hun tijd en geld kost. Daarom moeten jobcoaches die werkgevers zelf coachen. Hoe moet je die en die Wajong'er aanspreken? Hoe moet ik hem voorbereiden op veranderingen? Natuurlijk, ook met coaching kost die begeleiding tijd en dus geld, maar daar kun je werkgevers voor compenseren. Al met al kan de begeleiding dan toch goedkoper – ook voor de overheid."

## Astrid Schrijver



Astrid Schrijver werkt als stafarbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf in Zwolle. Vorig jaar studeerde zij af op de scriptie 'Jobcoaching, de 3-jaar-termijn'. In de periode van 1 januari tot 1 juli 2012 onderzocht zij de dossiers van achttien Wajong'ers in de regio UWV IJsselvechtstreek van wie de begeleiding door een jobcoach was beëindigd. Ook interviewde zij onder anderen werkgevers, jobcoaches en arbeidsdeskundigen. Het doel: erachter te komen wat het effect is van de beëindiging. Zullen werkgevers minder geneigd zijn om Wajong'ers in dienst te houden?

## Scriptie Jobcoaching

### DE CONCLUSIES:



Alle Wajong'ers waarvan de begeleiding is beëindigd, hebben hun functie behouden. Wel missen werkgevers de jobcoach als schakel tussen werk en privé.

Toch blijkt slechts een van de achttien Wajong'ers na het stoppen van de begeleiding slechter te functioneren.

De meeste arbeidsdeskundigen vinden dat de inzet van de jobcoach individueel bepaald moet kunnen worden. Ze zijn het niet eens met de termijn van drie jaar: sommige Wajong'ers hebben langer begeleiding nodig.

De meeste werkgevers waren tevreden over de begeleiding door de jobcoach.

Ruim de helft van hen is het niet eens met het beëindigen van de jobcoachbegeleiding. Een kwart was het er wel mee eens, vooral vanwege de hoge kosten.

Of een Wajonger na drie jaar nog begeleiding nodig heeft, is individueel bepaald. Daarom moeten jobcoaches flexibel worden ingezet, in sommige gevallen bijvoorbeeld een half jaar, in andere ook na drie jaar.

Belangrijk is dat dit kritisch wordt getoetst.

- de huidige (werk)situatie stabiel is;
- er geen groei of vooruitgang is, of steeds terugkomende doelen worden gesteld;
- de jobcoach begeleidt in de privésituatie;
- er geen forse gedragsproblemen of autistische beperkingen zijn;
- er geen sprake is van een uitzonderings-situatie.

## Arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek

# Professionele methodiek voor onderlinge toetsing

**Arbeidsdeskundigen gebruiken onderlinge toetsing om hun eigen professionele handelen te verbeteren. In meer dan honderd OT-groepen leren zij van elkaar en zoeken ze naar nieuwe wegen om hun vak uit te oefenen. Arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek kan hierop een waardevolle aanvulling zijn.**

TEKST | Tjeerd Hulsman

Arbeidsdeskundigen hechten veel waarde aan hun vakbekwaamheid en kennis. Zij sturen zelf op het op peil houden hiervan. Om ook op het gebied van professioneel handelen te blijven leren, is het voor arbeidsdeskundigen belangrijk om feedback op hun werkwijze te krijgen én te geven. Dit gebeurt in meer dan honderd onderlinge toetsinggroepen (OT-groepen). Hierdoor wordt hun gedrag effectiever, krijgt hun oordeelsvorming een kwalitatieve impuls en neemt hun arbeidstevredenheid toe.

### Kenmerken

Certificeringsinstituut Hobéon SKO benoemt de volgende kenmerken van onderlinge toetsing. Het is:

- een probleemgerichte
- systematische en kritische evaluatie
- van de eigen en elkaars wijze van werken
- door een aantal beroepsgenoten onderling
- met behulp van daartoe door de groep gemaakte afspraken en aanvaarde normen
- om de wijze van handelen doelgericht te verbeteren.

### OPBOUW AD-VC

Een voorbeeldcasus bestaat uit vier onderdelen:

- vignet: een korte samenvatting met zoekwoorden;
- de oorspronkelijke arbeidsdeskundige rapportage;
- een beschouwing van de groep arbeidsdeskundige die de voorbeeldcasus inbrengt;
- antwoorden van de wetenschappers/commentatoren op de kennis- en leervragen.

“ Al zestien casussen in de AD Kennisbank ”

### Arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek

OT-groepen kunnen arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek (AD-VC) gebruiken om hun werkwijze te professionaliseren. Het AKC heeft deze systematiek speciaal voor de beroepsgroep ontwikkeld in samenwerking met TNO en het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG). In AKC-onderzoekscahier 2 Methodiekbeschrijving arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek vindt u hier meer informatie over. De waarde van AD-VC voor OT-groepen zit vooral in:

- aanscherping van de kennis- of leervraag bij de te bespreken casuïstiek;
- feedback van externe deskundigen, via het AKC;
- inschakeling van wetenschappers – via het AKC – om beschikbare literatuur te ontsluiten;
- gebruik van bestaande evidence;
- publicatie van de groepsconsensus en antwoorden van wetenschappers in de Arbeidsdeskundige Kennisbank – via het AKC – om de opgedane kennis voor de gehele beroepsgroep te ontsluiten.



| Preventie | Verzuim                                                                                                                                                                                        | Claimbeoordeling en beoordeling re-integratie-inspanningen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Re-integratie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <p><b>Passend werk:</b></p> <p>1. Activiteitenbegeleidster op leeftijd met milde rugproblematiek.</p> <p><b>Prognose en herplaatsing:</b></p> <p>1. Zorg (vrouw → 40) met verzuimhistorie.</p> | <p><b>Aanvragen WIA:</b></p> <p>1. Op basis van neurologische aandoening.</p> <p>2. Oudere apothekersassistente met surmenageklachten.</p> <p>3. Oudere monteur met hart- en nierklachten.</p> <p><b>RIV-toetsing</b></p> <p>1. Oudere lasser.</p> <p>2. Spanning deskundigenoordeel en RIV-toetsing productiemedewerker.</p> <p>3. Stoffeerder 60+ met eenzijdige werkervaring en fysieke beperking.</p> <p>4. Argumentatie werkgever bij onbevredigend re-integratieresultaat.</p> <p>5. Wanneer spoor 2 starten, bij zicht op volledige hervatting in eigen werk.</p> | <p><b>Arbeidsindicatie:</b></p> <p>1. Jonge vrouw met ADHD.</p> <p><b>Herplaatsing:</b></p> <p>1. Bloedprikster: oudere werkneemster bij de eigen werkgever.</p> <p><b>Ongeschiktheid voor functie:</b></p> <p>1. Witte Raaf/Maatman.</p> <p><b>Secundaire factoren:</b></p> <p>1. Beleving van de werknemer en de arbeidsdeskundige.</p> <p>2. Inzet vrijwilligerswerk voor arbeidsparticipatie.</p> <p><b>Jobcrafting, jobcarving:</b></p> <p>1. Eisen aan werkgever.</p> |

## Arbeidsdeskundige Kennisbank

Arbeidsdeskundigen kunnen op twee manieren kennismaken met arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek. Ze kunnen een kijkje nemen in de opgebouwde database met AD-VC in de Arbeidsdeskundige Kennisbank ([www.ad-kennisbank.nl](http://www.ad-kennisbank.nl)). Deze database bevat inmiddels zestien casussen (zie schema op deze pagina).

Uit dit overzicht blijkt dat er al veel casuïstiek is ingebracht op het gebied van re-integratie-inspanningen en claimbeoordeling. Het AKC roept arbeidsdeskundigen dan ook op om de komende tijd vooral op zoek te gaan naar interessante casuïstiek op het gebied van preventie en verzuim. Het streven is om voor alle velden van het arbeidsdeskundige vak voldoende casuïstiek te verzamelen.

## Training

Arbeidsdeskundigen kunnen er ook voor kiezen om deel te nemen aan een van de trainingen in arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek. Deze trainingen gaan in november 2014 weer van start, in Amsterdam en Zwolle. Deelnemers stellen tijdens de training met collega's een voorbeeldcasus op. Zo leverde de training die eind augustus werd afgerond weer vier nieuwe voorbeeldcasussen op. Hebben arbeidsdeskundigen dit eenmaal in de vingers, dan is het vervolgens een koud kunstje om AD-VC binnen de eigen OT-groep te introduceren. Bent u geïnteresseerd in het volgen van deze training (met certificeringspunten)? Dan kunt u zich aanmelden door een e-mail te sturen naar [AKC@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:AKC@arbeidsdeskundigen.nl) onder vermelding van 'Training AD-VC'.

## 6

## vragen aan



Cor Smeets [52], eigen bedrijf; Smeets Arbeidsdeskundig Advies

### 1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"In de kofferbak ligt altijd een windschot. Met mooi weer plaats ik dat in mijn cabrio en rij ik heerlijk met open kap terug naar huis!"

### 2 Wie of wat zou je meenemen naar een onbewoond eiland?

"Ik neem mijn vrouw Pascale mee, zonder twijfel. We hebben al een fantastisch leven samen en ik zou dat met haar op dat eiland willen voortzetten. Mijn kinderen zou ik voor een tijdje willen meenemen, maar die moeten op een gegeven moment op eigen benen leren staan."

### 3 Waar krijg je energie van?

"Van vrienden, van sommige collega's, van leuke dingen doen. We willen een houten chalet achter onze woning plaatsen met een sauna en ontspanningsruimte erin. Het vergt veel energie en tijd om dat te realiseren, maar het geeft me ook energie. Ook willen mijn vrouw en ik over een aantal jaren gaan reizen en alleen al het praten daarover geeft me energie."

### 4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Lastig. Iedereen zoekt zijn eigen weg. Waar ik zelf veel baat bij heb gehad is om diversiteit in mijn werk aan te brengen: ik heb in loondienst gewerkt, zelfstandig met twee compagnons en per 2011 helemaal alleen. En ik heb de ZW, WIA en Wajong gedaan. Zo heb ik geleerd om breder te kijken, niet in hokjes te denken. Bovendien heb ik er een netwerk aan overgehouden, dat bepaalt voor een groot deel het bestaansrecht van mijn bedrijf."

### 5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Waarschijnlijk iets leuks. Mijn levensmotto is 'een leuk leventje hebben'. Ik heb gedoken op de Dominicaanse Republiek en in Turkije, jaren motor gereden, gebungeejumpte in Italië, abseilen in de Ardennen, door grotten geklauterd, parachute gesprongen met mijn vader (die was toen 79). Allemaal dingen waar je een kick van krijgt."

### 6 Aan wie zou je de volgende 6 vragen willen stellen?

"Aan zelfstandig AD Jos de Bondt. We hebben een klik."



## Trending Topics

- Monique Mijnders (Well At Work) wil een bijeenkomst organiseren over de gevolgen van auditieve beperkingen op het werk. Er is veel animo voor, dus er zullen waarschijnlijk twee bijeenkomsten komen in samenwerking met de GGMD. Voor meer informatie kun je de berichten van Monique opzoeken in het AD Netwerk op LinkedIn.

- Tijdens de wachttijd van een werknemer is zijn oorspronkelijke functie weg gereorganiseerd. Marc Arendsen (Marc Arendsen Advies) vraagt wie hier ervaring mee heeft en wat de consequenties en regels omtrent deze situatie zijn. Er volgen tien reacties.

- Rob Bosma (Arbo Unie) legt de volgende casus voor: een werknemer kan zijn werk prima doen, maar kan geen auto meer rijden door een knieoperatie en het OV is niet veilig. Werkgever stelt dat de werknemer zelf een taxi moet regelen en betalen. Rob vraagt zich af in hoeverre de werknemer zelf verantwoordelijk is voor vervoer bij beperking in de mobiliteit. Drie collega's geven een reactie.



## AppSoluut

**Naam App:** Viber

**Prijs:** Gratis

**Voor:** iOS, Android en Windows

Met deze applicatie kun je gratis wereldwijd (video) bellen en tekstberichten sturen via een WiFi of 3G netwerk. Er bestaan meer van dit soort apps, maar deze blinkt uit door zijn gebruiksgemak. Je hebt geen account nodig en je hoeft geen vrienden toe te voegen. Als je de app hebt geïnstalleerd, kan je iedereen die de app heeft geïnstalleerd gratis op meerdere manieren contacteren, of die persoon nou in China of het huis naast je zit.



# Een andere kijk geeft op beroeps- risico nummer 1: werkstress



**HOLLEND VOOR JE  
STRESS UIT. WEGWIJZER  
VOOR RUST EN RUIMTE  
IN JE HOOFD.**



**Auteur:** Suzan Kuijsten

**Uitgever:** Gibbon

**ISBN:** 9789491363351

**160 pagina's, €17,50**

***Holland voor je stress uit. Wegwijzer voor rust en ruimte in je hoofd.*** Zo heet het boek van Suzan Kuijsten dat op 16 oktober verschijnt. In dit boek legt ze op luchtige en begrijpelijke wijze uit hoe stress werkt, hoe het ook wat minder kan en waarom dat zo lastig is. Interessante vraagstukken voor de Arbeidsdeskundige professional die vanuit het beroepsveld veel in aanraking komt met stressklachten, uitval, verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Suzan Kuijsten heeft alle varianten van stress voorbij zien komen en alle stadia van uitputting gezien. Stress is een killer en verantwoordelijk voor meer dan de helft van ons arbeidsverzuim. Hoewel stress goede kanten kan hebben, zijn er ook veel nadelige gevolgen.

Het boek is opgedeeld in drie levels. In level 1 wordt besproken wat stress nu eigenlijk is. Level 2 omschrijft de veertien hofleveranciers van stress. Tenslotte worden in level 3 stressreducerende technieken gedeeld.

De indeling in drie levels maakt het boek overzichtelijk. Elk level is weer opgebouwd uit kleine deelonderwerpen en de tekst is in overzichtelijke stukjes geknipt, goed behapbaar dus. Ook de lay-out draagt bij aan het makkelijk doorlezen van het boek:

vrolijke kleuren en bijpassende illustraties maken het geheel lekker stressvrij.

Het is laagdrempelig geschreven, maar helemaal niet saai. Er staan leuke anekdotes in en theorieën worden met grappige metaforen begrijpelijk gemaakt. Voor veel mensen zullen omschrijvingen herkenbaar zijn en zullen de praktische tips hopelijk ook nuttig zijn. De tips hadden hier en daar alleen wel wat concreter gemogen.

Het boek is niet alleen interessant als zelfhulp voor degenen die met stress kampen, maar ook voor managers die tijdig willen ingrijpen bij de eerste signalen van overbelasting bij hun medewerkers. In wezen dus een boek dat zowel voor medewerker, manager en arbeidsdeskundige boeiend zal zijn om te lezen.



## Baanbrekend

### Chairless Chair

Werknemers die werken in omgevingen zoals fabrieken, warenhuizen of restaurantkeukens moeten vaak uren achter elkaar staan. Dat leidt meer dan eens tot lichamelijke klachten en vermoeidheid. Een stoel gebruiken of meenemen is in de meeste gevallen onpraktisch en daarom hebben Zwitserse ontwikkelaars een stoel ontworpen die zij de Chairless Chair noemen. Het is een extern skeletstelsel dat met banden aan de achterkant van de hielen, benen en taille bevestigd wordt. Dit systeem kan in de juiste positie worden vastgezet wanneer de knieën gebogen worden tot een zittende houding. Het lichaamsgewicht wordt naar de hielen geleid waardoor je ontspannen kunt gaan 'zitten'. Verplaatsen? Lopen en zelfs rennen is ook gewoon mogelijk wanneer de Chairless Chair gedragen wordt.



# Maatstaf 'zijn arbeid' in het kader van de ZW



Een van de voorwaarden voor het recht op ziekengeld is dat de verzekerde als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek ongeschikt is voor 'zijn arbeid'. UWV doet deze beoordeling voor de vangnetters (WW-gerechtigden, ziek-uit-dienst-gevallen en uitzendkrachten). Hiervoor wordt het begrip maatstaf 'zijn arbeid' gehanteerd.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

De hoofdregel luidt dat 'zijn arbeid' de laatst feitelijk verrichte arbeid is. Met andere woorden: de werkzaamheden die laatstelijk werden verricht voordat verzekerde ongeschikt werd.

Het gaat daarbij echter wel om de werkelijk verrichte werkzaamheden. Werkzaamheden die nooit of nog niet zijn verricht, behoren niet tot 'zijn arbeid', ook al staan deze werkzaamheden wel in de werkomschrijving. Omgekeerd geldt dat werkzaamheden die niet in de arbeidsovereenkomst staan en wellicht zelfs niet uitdrukkelijk zijn opgedragen, maar die verzekerde wel feitelijk heeft verricht, wel behoren tot 'zijn arbeid'.

## Omstandigheden in de werksfeer

Tot 'zijn arbeid' behoren alle omstandigheden waarmee verzekerde in de werksfeer wordt geconfronteerd, zoals stresserende omstandigheden, de sfeer tussen de collega's onderling, de persoon en houding van de werkgever, een tochtige of vochtige arbeidsplaats of de reis van huis naar werk en omgekeerd. Ook de voor die arbeid geldende wettelijke (veiligheids)voorschriften vallen onder dit begrip.

## Activiteiten in eigen huishouding

De eigen huishouding blijft altijd buiten

beschouwing. Dit staat los van het feit dat een persoonlijke situatie wel kan leiden tot ongeschiktheid voor 'zijn arbeid'.

## Nog niet verrichte werkzaamheden

Heeft de verzekerde voordat hij ongeschikt werd, nieuwe arbeid aanvaard, maar heeft hij deze nog niet feitelijk verricht, dan kan deze arbeid toch als 'zijn arbeid' worden gezien.

Het is voor de vaststelling van 'zijn arbeid' niet belangrijk of de verzekerde voor de laatstelijk feitelijk verrichte arbeid medisch gezien niet geschikt was en/of deze functie tot schade aan de gezondheid heeft verricht.

## Vangnetter zonder werkgever

Bij de vangnetter blijven bij de vaststelling van 'zijn arbeid' werkomstandigheden die specifiek bij de laatst verrichte arbeid behoren, buiten beschouwing. Ook hoeven we dan geen rekening te houden met bijzondere omstandigheden uit het laatste dienstverband. Als maatstaf geldt dan de arbeid die laatstelijk werd verricht, maar dan in dienst van een soortgelijke werkgever. Er wordt getoetst aan wat in bepaalde beroepen of bedrijfstakken in bepaalde functies gebruikelijke werkzaamheden en gebruikelijke werkomstandigheden zijn.

## Verzwarende omstandigheden

Bij bijzondere omstandigheden waaronder het werk plaatsvond, gaat het in de eerste plaats om verzwarende omstandigheden die samenhangen met die arbeid. Als deze omstandigheden zich bij een soortgelijke werkgever niet zullen voordoen, kunnen bij de beoordeling van de geschiktheid voor werk deze omstandigheden buiten beschouwing blijven.

## Verlichtende omstandigheden

Verzekerde kan onder uitzonderlijk verlichtende omstandigheden werken. Deze bijzondere verlichtende omstandigheden kunnen zo essentieel zijn dat dezelfde arbeid bij een soortgelijke werkgever per definitie een ander, zwaarder karakter heeft. Bij de beoordeling of verzekerde geschikt is voor dezelfde arbeid bij een soortgelijke werkgever, kunnen echter de verlichtende omstandigheden niet buiten beschouwing worden gelaten, omdat de wetgever alleen de verzwarende omstandigheden buiten beschouwing heeft willen laten.

## Geduide functies

Een uitzondering op de hoofdregel is als de verzekerde is geschat op CBBS-functies (WAO, WIA, Wajong en WAZ). Zonder werkhervatting bestaat de maatstaf uit de bij die schatting geduide functies.



# We teach...



## BIJ- EN NASCHOLING

### OOK VOOR ARBEIDSKUNDIGEN

De NSPOH heeft een compleet opleidings- en trainingspakket voor professionals werkzaam op het terrein van arbodienstverlening. Modules geaccrediteerd door Hobéon SKO.

**TRAINING MOTIVEREND RE-INTEGREREN**  
3 en 17 november, Utrecht

**WERKEN MET ADHD**  
6 november, Zwolle

**HANTEREN VAN HET JURIDISCH KADER ROND  
ARBEID EN GEZONDHEID**  
7, 14, 21 en 28 november en 12 december, Utrecht

**ETNISCHE DIVERSITEIT IN UW PRAKTIJK**  
17 november, Utrecht

**AUTISME EN WERK**  
25 november, Utrecht

### ...interesse?

Zie [www.nspoh.nl](http://www.nspoh.nl) voor het volledige aanbod of vraag de bij- en nascholingsbrochure 2015 aan. Of bel **030 - 8100500**.



**NSPOH**  
we teach health



De NSPOH wil een waardevolle bijdrage leveren aan de verbetering van de volksgezondheid, de arbeidsomstandigheden en participatie in Nederland. Dit doen wij door professionals kwalitatief goed en vraaggestuurd op te leiden voor de hedendaagse praktijk van public en occupational health. Wij ontwikkelen en organiseren opleidingen, bij- en nascholing, in-company programma's en symposia op academisch en post-hbo niveau.

# Arbeids Psychologie Amsterdam

Arbeidspsychologisch onderzoek  
Belastbaarheidsonderzoek  
Neuropsychologisch onderzoek  
Loopbaanassessment

Uitgevoerd door klinisch- en GZ (BIG)  
en Arbeid en Gezondheid psychologen NIP

Stadhouderskade 133 • 1074 AW Amsterdam

tel 020 - 676 0 676

[www.arbeidspsychologie.nl](http://www.arbeidspsychologie.nl) • [info@arbeidspsychologie.nl](mailto:info@arbeidspsychologie.nl)



# NAH

## reïntegratie

**GESPECIALISEERD RE-INTEGRATIEBUREAU VOOR  
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL**

internet: [www.nah-reintegratie.nl](http://www.nah-reintegratie.nl)

e-mail: [info@nah-reintegratie.nl](mailto:info@nah-reintegratie.nl) mobile: 06 160 88 517

# “Beroepsaansprakelijkheid; actueler dan ooit.”

**Actuele maatschappelijke ontwikkelingen zorgen voor een stijgend belang van beroepsaansprakelijkheid voor de zelfstandige arbeidsdeskundige. Een rondgang langs deskundigen, verzekeraars en adviseurs.**

Steeds meer arbeidsdeskundigen zijn als zelfstandige (zzp'er) werkzaam. Zelfstandigheid heeft zijn voordelen. Zelfstandigheid houdt ook in dat de arbeidsdeskundige zelf verantwoordelijkheid draagt voor de kwaliteit van zijn/haar werkzaamheden en advies. De Nederlandse arbeidsdeskundige is goed opgeleid en zorgt voor een blijvende professionalisering van zijn beroep. De kans op het maken van fouten is klein maar de gevolgen kunnen aanzienlijk zijn. De arbeidsdeskundige in loondienst bij UWV of een bureau hoeft zich geen zorgen te maken over verzekeringen. De toenemende groep van zelfstandigen daarentegen, zullen zelf moeten nadenken over de risico's van aansprakelijkheid.

De trend van een toenemende claimcultuur zet door. De toename is te zien in het aantal en hoogte van de claims. Men maakt vaker gebruik van de mogelijkheid om derden aansprakelijk te stellen voor vermeende fouten. Met name in een neergaande economie kunnen bedrijven in financiële moeilijkheden rare sprongen maken. De arbeidsdeskundige heeft echter niet aansprakelijk te zijn om te worden aangesproken. Wordt men aangesproken vanwege een vermeende fout, dan is juridisch verweer noodzakelijk. Dat kan een kostbare zaak worden.

Ondanks goede opleidingen en professionele taakopvatting noemen verzekeraars een aantal terugkerende risico's voor de arbeidsdeskundige.

## 1. Uitbesteed werk

Arbeidsdeskundigen maken gebruik van derden die bepaalde werkzaamheden verrichten. De arbeidsdeskundigen kan dit werk soms onvoldoende controleren en kan eventuele fouten niet tijdig opsporen. Voor de opdrachtgever is het niet van belang wie de fout maakt. De arbeidsdeskundige is de contractspartij.

Opdrachtgever zal hem/haar aanspreken op eventuele schade als gevolg van deze fouten. De arbeidsdeskundige dient uitbesteed werk dus goed te controleren om aansprakelijkheid te voorkomen. Als het specialistisch werk is, zal ook de arbeidsdeskundigen beperkte kennis hebben van de materie en dus vertrouwen op kennis en kunde van deze derde...

## 2. Veranderende wet- en regelgeving

De wet- en regelgeving omtrent arbeidsongeschiktheid verandert continu en wordt steeds complexer. De arbeidsdeskundigen zal nieuwe wet- en regelgeving toe moeten passen in zijn/haar werkzaamheden. Doet hij dit niet, dan zullen ontevreden klanten en eventuele schades het gevolg zijn. Het werk van de arbeidsdeskundige is specialistisch. De opdrachtgever zal de kwaliteit van het werk niet vooraf kunnen controleren. Eventuele fouten of omissies komen dan pas aan het licht als de opdracht vaak al afgerond is. Opdrachtgever rest dan niet anders dan een claim in te dienen.

## 3. De positie van arbeidsdeskundigen

Veelal wordt de arbeidsdeskundige ingeschakeld door uitkeringsinstantie of werkgever. In dit geval komt de opdrachtgever voor de arbeidsdeskundige automatisch op de eerste plaats en volgt daarna de arbeidsongeschikte of arbeidsgehandicapte werknemer. De werknemer wordt onzeker over zijn toekomstverwachtingen omdat hij onvoldoende op de hoogte wordt gehouden. Met name bij werknemers met burnout klachten kan deze onzekerheid de situatie verergeren. En dit kan de arbeidsdeskundige worden verweten.

Kortom, er zijn genoeg redenen voor de arbeidsdeskundige om het onderwerp aansprakelijkheid eens op de agenda te zetten.

Dit artikel is tot stand gekomen uit gesprekken met diverse verzekeraars en adviseurs met ervaring op het gebied van beroepsaansprakelijkheid voor de arbeidsdeskundige. Kijk ook op [www.cover-arbeidsdeskundige.nl](http://www.cover-arbeidsdeskundige.nl) voor meer informatie over de zelfstandige arbeidsdeskundige en aansprakelijkheid.