

adv*isie

38E JAARGANG | DECEMBER 2016 | NUMMER 6



ROBOTISERING

ROBOCOP als wijk- agent?

De nieuwe hemelbestormers:

GENERATIE Z komt eraan!

Congres
verslag!
Pagina 21

→ Werk(en) is gezond

→ Rapporteren
en argumenten

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



NAH

reïntegratie

**GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL**

internet: www.nah-reintegratie.nl

e-mail: info@nah-reintegratie.nl mobile: 06 160 88 517

NIEUW



NEWTRAL 2

ERGONOMISCHE MUIS

*"Een betere manier
van werken"*

Ergonomische RSI Preventie Muis:

- met afneembare pols- en handpalm ondersteuning;
- voorkomt polskrommingen;
- verlaagt de spierspanning;
- is ook geschikt voor precisiewerk;
- is wetenschappelijk onderzocht.



De Newtral 2 is verkrijgbaar in de maten Small / Medium en Large, bedraad en draadloos.

Probeer nu 15 dagen gratis en ervaar het verschil.

TEST & match[®]

www.backshop.nl

BACKSHOPTM

ENJOY ERGONOMICS

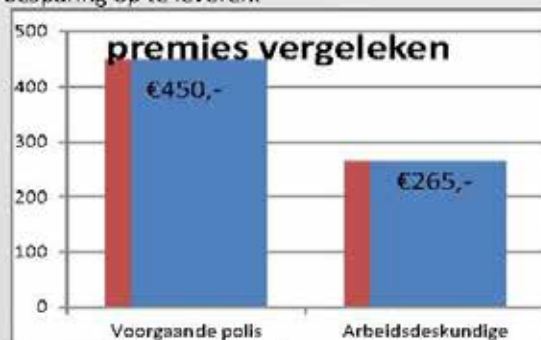
010 - 470 26 11 • info@backshop.nl
Vareseweg 43 • 3047 AT Rotterdam



Bereken nog voor 1 januari uw nieuwe jaarpremie.

Start het nieuwe jaar met een aantrekkelijke premiebesparing.

De beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de arbeidsdeskundige blijkt in de praktijk een aardige besparing op te leveren.



Bijzondere kenmerken

De verzekering biedt eveneens dekking voor andere hoofd- of nevenactiviteiten zoals **Case management, mediation, loopbaancoach en trainer.**

Beroepsaansprakelijkheidsverzekering

Cover-arbeidsdeskundige biedt een combinatie van **bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheid**. Inclusief werkgevers-aansprakelijkheid (Art. 7:611 BW).

De verzekering is specifiek ontwikkeld voor de arbeidsdeskundige. U kunt vertrouwen op passende verzekeringsvoorwaarden tegen een aantrekkelijke premie.



Kijk ook eens op www.cover-arbeidsdeskundige.nl. Bereken hier vrijblijvend en transparant uw premie. Cover-arbeidsdeskundige is een initiatief van Multimedial BV. Professionals zoals u.

5 vragen

Wat boeit Inge Weusthof (UWV) aan het arbeidsdeskundig vak?

Kijk op pagina 28

advisie | INHOUD

Colofon

38e jaargang nummer 6
December 2016

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

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

Hoofredacteur: → Geert Beckers

Redactie → Irma van den Berg, Rekha van Dis, Annet de Grunt, Ted Ineke, Agnes Kroes, Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee: → Hans van der Holst (UWV SMZ), Hans Klip (Hans Klip Tekst), Peter Passenier (Schrijven met belof-tes) en Diede Wieman

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Media Innovation Group

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

Oblomov Media
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

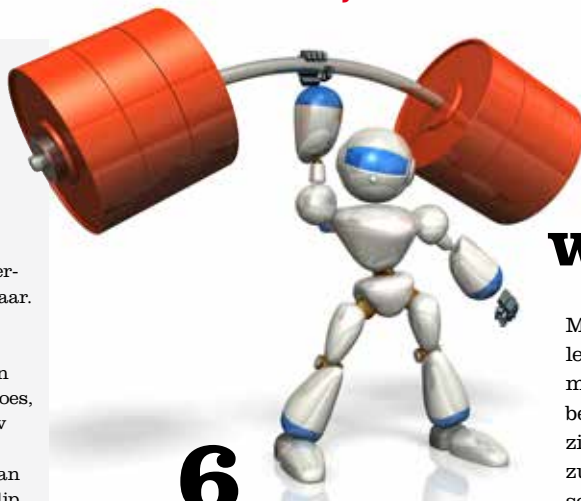
Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

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

Coverstory



6

Robocop als wijkagent?

Met enige regelmaat gaat de alarmbel-
len af: robots gaan onze banen overne-
men. Maar hoe serieus is die
bedreiging? De meeste deskundigen
zien het niet zo'n vaart lopen. Robots
zullen eerder samenwerken met men-
sen dan dat ze hun plek innemen.

Generatie Z



Maak plaats want de generatie Z
betreedt de arbeidsmarkt! Deze
rasnetwerkers zijn opgegroeid
in de digitale wereld. Hiërarchie
zegt hen bar weinig. Een artikel
over de nieuwe hemelbestor-
mers.

19

En verder...

Werk(en) is gezond	11
Serie: Rapporteren en argumenten	14
Congresverslag	21
Juridisch	30



De rubriek 'Beroep in beeld' besteedt in
woord, maar vooral in beeld, aandacht aan
mensen met een zwaar beroep.

Aflevering 6:
tennisleraar Gert-Jan Anker (46)

16



Schoenen en drones

Mijn schoonvader heeft de deur van zijn schoenenwinkel definitief achter zich dichtgetrokken. Inmiddels 73 vond hij het welletjes. Hij heeft lang doorgewerkt. Niet alleen omdat hij er plezier in had, maar ook omdat niemand zijn zaak wil overnemen. Wie wil nog een winkel beginnen in een straat met veel leegstand? De middenstander zoals wij die decennia lang hebben gekend, bestaat bijna niet meer. Lang heeft mijn schoonvader gedacht dat het met zijn winkel zo'n vaart niet zou lopen. Schoenen willen mensen immers altijd kunnen passen en dat kan alleen in een fysieke winkel, dacht hij. Nu weet hij beter. De klant laat zijn schoenen gratis thuisbezorgen. En als ze niet bevallen, stuurt hij ze kosteloos terug. Gelukkig levert dat veel werk op voor koeriers. Maar ook hier de vraag voor hoe lang nog? Nog even, en onze schoenen worden via drones thuis afgeleverd.

Zo zijn er meer beroepen die aan het verdwijnen zijn. Bij onze bibliotheek bijvoorbeeld, werken steeds minder mensen. Boeken die je terugbrengt, leg je op een plateau en alles wordt geregistreerd. Ben je te laat, dan gaat de boete meteen van je tegoed af. De volgende stap is dat de ingeleverde boeken automatisch op de juiste plek worden teruggezet. Maar ook dat is al achterhaald, want steeds meer mensen lenen een digitaal boek en lezen het met een e-reader.

En wat te denken van ons beroep? Dat er voor de schatting van de resterende verdien capaciteit geen arbeidsdeskundige meer nodig is, kunnen we ons niet voorstellen. Maar door de koppeling van steeds meer bestanden is van iedere klant zoveel bekend, dat de schatting volledig geautomatiseerd kan plaatsvinden.

Moeten wij ons nu grote zorgen gaan maken over onze toekomst? Nee, zeker niet. Maar we moeten wel onbekende paden durven in te slaan om zoveel mogelijk nieuwe kansen te benutten, want het vak van arbeidsdeskundige zou er over 10 jaar wel eens heel anders uit kunnen zien. Welke nieuwe richtingen er zijn, dat kunnen jullie lezen in de coverstory "Van 183 beroepen is het niet zeker dat ze de komende 20 jaar overleven". Ik wens jullie veel inspiratie voor de toekomst!

Geert Beckers

Daten

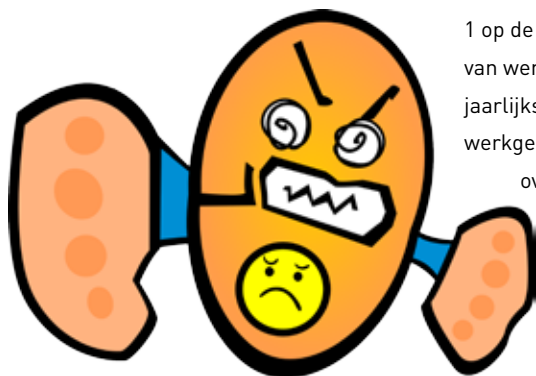
Meer dan **driekwart** van de Nederlandse ondernemers (**80%**) is het erover eens: een sollicitatiegesprek lijkt op een date, waarbij het gevoel vertelt of de klik er is. Een duidelijke match met de organisatiecultuur is veruit het belangrijkste criterium (**79%**) bij het selecteren van nieuw personeel. Vakkennis (**48%**), werkervaring (**47%**) en werkethos (**44%**) volgen op afstand. De zoektocht naar nieuw personeel, en dus een nieuwe date, is nodig. Ruim een derde (**35%**) van de mkb'ers verwacht namelijk dat het aantal vaste medewerkers in **2017** toeneemt. Daarnaast verwacht **29 procent** dat het aantal flexibele werknemers groeit. Voor het werven van deze nieuwe talenten wordt met name gebruik gemaakt van de netwerken van professionals zelf en dat van hun collega's (**59%**). Daarnaast zet **57%** van de mkb'ers een intermediair of uitzendbureau in om nieuwe collega's te werven.

(Bron: MKB Marktmonitor)

Preventie

Ook bedrijven in België moeten flink gaan meebetalen aan de uitkering van zieke werknemers. Dit moet hen stimuleren om te voorkomen dat werknemers ziek worden. Tot nu toe betalen werkgevers in België alleen het salaris in de eerste ziektemaand. Daarna krijgt de werknemer een uitkering. In het nieuwe plan van minister Maggie de Block (Sociale Zaken) draaien werkgevers tussen de tweede en de zevende maand op voor 10% van de uitkeringslasten.

Nooit meer te druk?



1 op de 8 werknemers in Nederland heeft last van werkstress. Bijna 1 miljoen mensen lopen jaarlijks het risico op burn-out en andere werkgerelateerde psychische ziekten. De overheid voert momenteel intensief campagne om dit groeiende probleem aan te pakken. Tony Crabbe heeft waarschijnlijk geen last van werkstress. Hij schreef de bestseller 'Nooit meer te druk'. De auteur komt

in februari naar Nederland voor een eendaags seminar waar hij uitlegt hoe je als werknemer ontsnapt aan - zoals hij het noemt - de belangrijkste terroristen van ons drukke hoofd. Naast Crabbe spreken ook Berthold Gunster (Omdenken) en Margriet Sitskoorn (Het maakbare brein) over werkdruk, sociale verwachtingen en ons overvolle leven. www.denkproducties.nl/nooitmeertedruk

Kosten-batentool duurzame inzetbaarheid

Het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI) en TNO hebben een rekentool ontwikkeld die direct inzicht geeft in wat duurzame inzetbaarheid een bedrijf oplevert. Met het inzicht in kosten en baten, kunnen werkgevers tot verantwoorde investeringsbeslissingen komen. Met de zogenoemde Koba-DI-tool kunnen bedrijven en adviseurs inzichtelijk maken wat duurzame inzetbaarheid een bedrijf of instelling aan productiviteit kan opleveren en neemt de kans toe dat er meer en doeltreffender in de duurzame inzetbaarheid van werknemers wordt geïnvesteerd. Meer informatie: www.npdi.nl/kobaditool.

Online hoortest

Wie twijfelt over zijn gehoor kan dit nu gemakkelijk testen. HearOn heeft een online hoortest ontwikkeld waarmee bedrijven het gehoor van hun werknemers kunnen screenen op gehoorschade. De test is ontworpen en wetenschappelijk gevalideerd door audiologen van het AMC en het LUMC, in samenwerking met de Nationale Hoorstichting. De hoortest wordt zelfstandig op een smartphone, tablet of desktop gedaan. Daarmee wordt het gehooronderzoek binnen een bedrijf voor een belangrijk deel geautomatiseerd. Meer informatie: www.hearon.nl.



Baantevredenheid

Nederlandse werknemers zijn over het algemeen tevreden met hun werk, ze geven hun baan een rapportcijfer 7,6. Slechts 8,4% geeft zijn werk onvoldoende. Vrijwel iedereen vindt de inhoud van de functie belangrijker dan het salaris.



Leukste onderdelen van de baan

- 1 65,0% Inhoudelijke taken en verantwoordelijkheden
- 2 36,6% Collega's en bedrijfscultuur
- 3 32,5% Salaris/afstand woon-werk

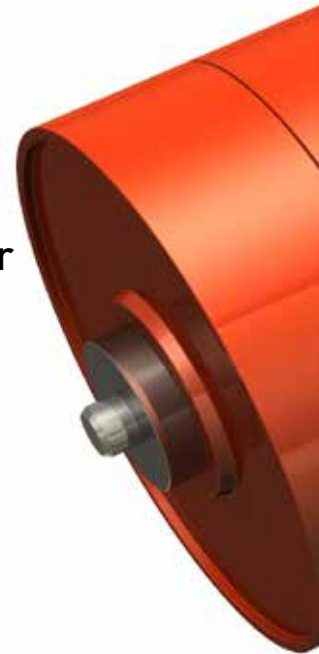
Minst leuke onderdelen van de baan

- 1 45,5% Toekomstperspectieven en ontwikkelingsmogelijkheden
- 2 30,1% Collega's en bedrijfscultuur
- 3 24,4% Salaris

(Bron: Employment Services)

Robot wordt eerder collega dan vervanger van de werknemer

ROBOCOP als wijkagent?



CNS de Triangel in Lunteren is de eerste basisschool waar een robot voor de klas staat. Robot Eddy speelt spelletjes met de kinderen, geeft dansles en laat zich programmeren. Iedereen is enthousiast. Het voedt de angst dat robots en robotica onze banen gaan innemen. Maar hoe groot is de kans dat Robocop de plek inneemt van de wijkagent?

TEKST | Diederik Wieman

Met enige regelmaat gaan de alarmbellen af. Onderzoekers van Deloitte concludeerden dat in Nederland momenteel een kwart van de studenten wordt opgeleid voor banen die er straks niet meer zijn. De Universiteit van Oxford voorspelde twee jaar geleden dat in de Verenigde Staten de helft van de banen op de tocht staat door robotisering. Vorig jaar publiceerden ze ook het effect op de werkgelegenheid in het Verenigd Koninkrijk: 35% van de beroepen heeft 'een hoog risico (...) om te verdwijnen'. De BBC wakkert op haar site het vuurtje aan. 'Vul hier je beroep in en zie hoe groot de kans is dat jouw vak wordt weggerobotiseerd', luidt de uitnodiging. Van 183 beroepen is het niet zeker dat ze de komende twintig jaar overleven. De kans dat deze worden ingevuld door robots of robotica ligt tussen de 50% en de 99%. De top tien van meest bedreigde beroepen wordt aangevoerd door de telefonische verkoper (99%), maar ook boekhouders, datatypisten, juridisch medewerkers, logistiek medewerkers en sales- en winkelmedewerkers komen erin voor. Beroepen waarvan het minst waarschijnlijk is dat ze verdwijnen, vinden we vooral in de (para)medische en creatieve hoek, de welzijnssector, horeca, IT en het onderwijs.

ROBOT

Het woord robot werd voor het eerst gebruikt door de Tsjechische schrijver Karel Čapek in zijn toneelstuk R.U.R. (Rossum's Universal Robots uit 1921), en is afgeleid van het Tsjechische woord robota, dat 'werk' of 'verplichte arbeid' betekent.

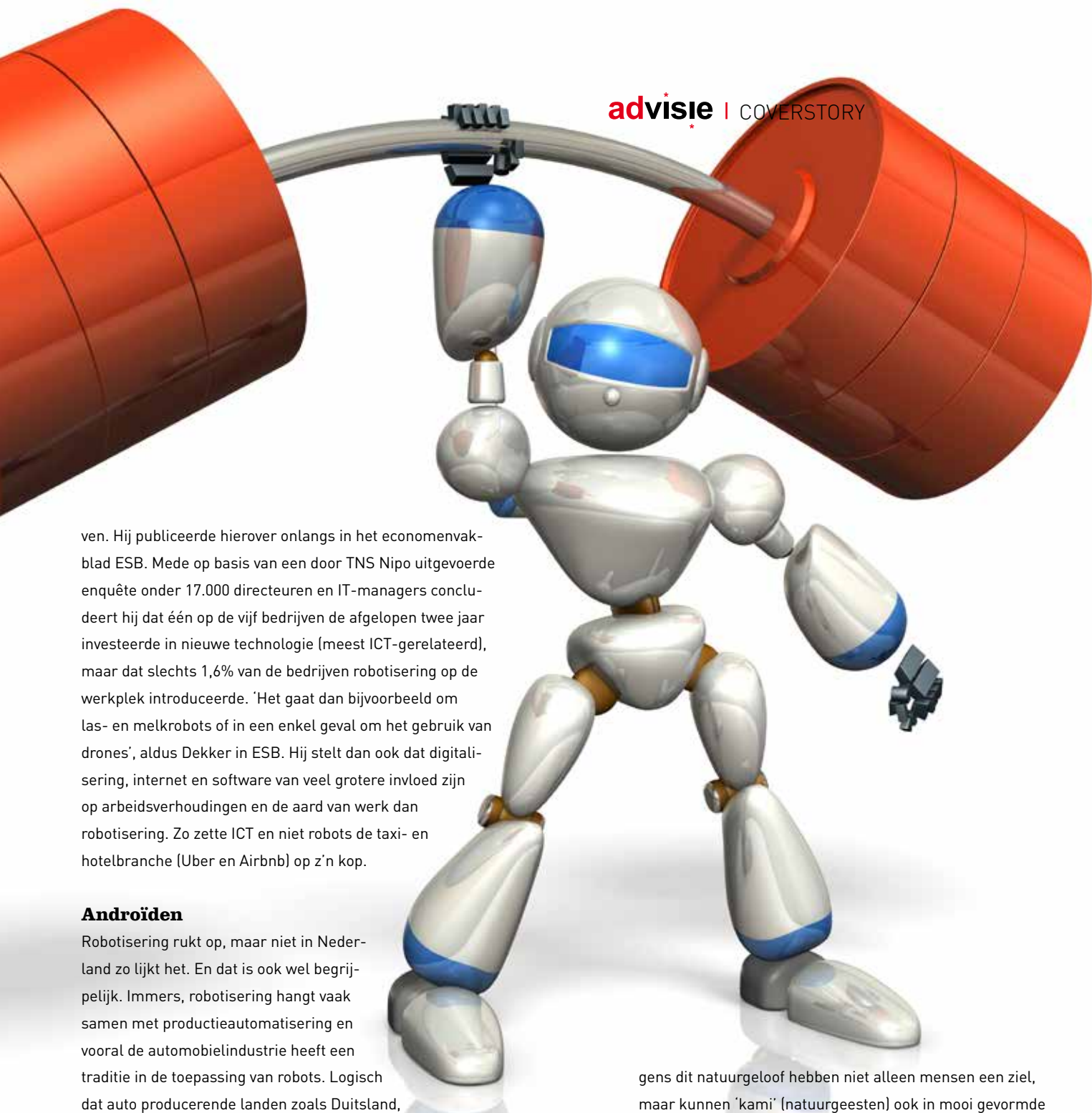
Maar hoe reëel zijn deze verwachtingen? Nemen robots onze plek daadwerkelijk in en zo ja: is dat dan erg? Of gaan we wellicht samenwerken met robots en zien we deze 'cobots' als collega's die eentonig of fysiek zwaar werk van ons overnemen? Worden er misschien ook heel veel nieuwe banen gecreëerd? Functies of beroepen die we nu nog niet eens kennen?

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) heeft zich over het onderwerp gebogen en kwam eind vorig jaar met de verkenning 'De robot de baas'. In de verkenning zetten technologiedeskundigen, economen en andere wetenschappers de betekenis uiteen van robotisering en robotica voor de toekomst van werk. De conclusie? 'Het is onwaarschijnlijk dat in de komende twee decennia, zoals wel wordt voorspeld, de helft van de banen zal verdwijnen. Er komen immers ook nieuwe banen bij. Wel zal de aard van het werk veranderen.'

ICT heeft meer gevolgen

De WRR stelt bovendien dat robotisering trager gaat dan vaak wordt voorspeld en dat er in Nederland nog maar weinig geïnvesteerd wordt in robots. Vorig jaar telde ons land 93 robots per tienduizend werknemers. En dat is weinig als je het vergelijkt met Zuid-Korea of Japan waar respectievelijk 437 en 323 robots per tienduizend werknemers worden ingezet. Het gebruik van robots pakt in de praktijk ook anders uit, stelt de WRR. Werkgevers vinden robots te duur, ze vragen bovendien om een ander verdienmodel en aanpassing van de organisatie en de medewerkers.

Ook Fabian Dekker, arbeidssocioloog aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, vindt dat het niet zo'n vaart loopt met de adoptie van robots in het Nederlandse bedrijfsle-



ven. Hij publiceerde hierover onlangs in het economenvakblad ESB. Mede op basis van een door TNS Nipo uitgevoerde enquête onder 17.000 directeuren en IT-managers concludeert hij dat één op de vijf bedrijven de afgelopen twee jaar investeerde in nieuwe technologie (meest ICT-gerelateerd), maar dat slechts 1,6% van de bedrijven robotisering op de werkplek introduceerde. 'Het gaat dan bijvoorbeeld om las- en melkrobots of in een enkel geval om het gebruik van drones', aldus Dekker in ESB. Hij stelt dan ook dat digitalisering, internet en software van veel grotere invloed zijn op arbeidsverhoudingen en de aard van werk dan robotisering. Zo zette ICT en niet robots de taxi- en hotelbranche (Uber en Airbnb) op z'n kop.

Androïden

Robotisering rukt op, maar niet in Nederland zo lijkt het. En dat is ook wel begrijpelijk. Immers, robotisering hangt vaak samen met productieautomatisering en vooral de automobieliindustrie heeft een traditie in de toepassing van robots. Logisch dat auto producerende landen zoals Duitsland, Japan en Zuid-Korea meer robots in bedrijf hebben dan Nederland met zijn sterk ontwikkelde dienstensector. Maar toch is dat niet de enige verklaring. Dr. Jos de Mul is net terug van een verblijf in Japan. Hij sprak op het congres 'Empowered by Robots', tijdens de Dutch Design Week in Eindhoven. "Azië heeft een veel positievere attitude ten aanzien van robots. China heeft de ambitie om in de komende twintig jaar het meest innovatieve land te worden op dit gebied. En Japanners hebben een fascinatie voor androïden, robots die op mensen lijken. Ze worden nu al overal ingezet. Of het nu is om kopjes koffie te serveren of om kinderen voor te lezen."

Volgens De Mul zien Japanners robots veel meer als een spiegelbeeld van de mens. En dat heeft alles te maken met het shintoïsme, de oorspronkelijke religie van Japan. Vol-

gens dit natuurgeloof hebben niet alleen mensen een ziel, maar kunnen 'kami' (natuurgeesten) ook in mooi gevormde bomen, planten of bijzondere stenen zitten. Alles heeft een ziel, ook robots. Volgens de filosoof denkt de westerse wijsbegeerte vooral in tegenstellingen: man-vrouw, leven-dood, goed-kwaad, terwijl in het Aziatische denken veel meer ambiguïteit schuilt. "Ze zien de robot niet als een tegenstander van de mens, maar als een spiegelbeeld. En daar kunnen we een bepaalde vorm van solidariteit en liefde voor ontwikkelen." Hoe ver dat gaat? De Mul: "Als in Japan een Aibo, zo'n robothondje, stuk gaat, wordt het met shintoïstische rituelen naar zijn laatste rustplaats gebracht." De Mul: "In Japan zie je al veel sociale roboticstoepassingen. Je vindt androïden als gids op treinstations of in musea. Ze showen bruidsmode op de catwalk en ze zijn ook heel ver in robots die in de zorg taken overnemen van verpleegkundigen. Emoties zijn juist daar uitermate belangrijk, robots →



moeten ze herkennen en ook emoties kunnen uitdrukken.” Behalve dat Japanners dol zijn op androïde robots is er ook een noodzaak in het land. “Japan is de snelst vergrijzende samenleving ter wereld. Bovendien is het niet een immigratievriendelijk land. Inzet van robots is dus heel belangrijk.”

Vergrijzing

Met die vergrijzing krijgen we ook in Nederland te maken. Kunnen robots bijdragen aan de oplossing van dit probleem? In de zorg wordt al met veel interesse naar robotisering gekeken. Er zijn verschillende toepassingen waaronder robots die zwaar werk kunnen overnemen (tillen), of precies werk (operatierobot DaVinci). Ook worden er sociale zorgrobots ingezet zoals het robotzeehondje Paro, Zora (een kleine androïde) en Alice, een androïde robotmeisje voor eenzame ouderen en autistische kinderen.

COBOT

Robot bedoeld om fysiek met mensen samen in één ruimte te werken. Dit in tegenstelling tot robots die zelfstandig of met beperkte begeleiding werken.

Ook in de revalidatie doen robots steeds vaker hun intrede. Volgens dr. ir. Arno Stienen van Motekforce Link, dat gespecialiseerd is in revalidatietechniek, is dat vanwege de aanstaande vergrijzing en ontgroening ook nodig. “Omdat er meer ouderen komen wordt ook de doelgroep groter die revalidatie nodig heeft. Tegelijkertijd neemt het aantal werkenden af. Moeten we menselijk kapitaal gebruiken voor revalidatie, of dit vervangen door robots?” Stienen is voorstander van dat laatste. Ook al omdat de zorgverlener nu vaak intensief en repetitief werk moet doen, vaak onder slechte ergonomische omstandigheden. Revalidatierobotica kunnen delen van dit werk overnemen zodat zorgverleners zich meer op coaching, fine tuning en begeleiding kunnen richten. “Het is kostenbesparend en de patiënt kan vaker en misschien langer doorgaan met oefenen, want de robot is geduldig. Patiënten kunnen sneller herstellen.”

GEVOLGEN VOOR ARBEIDSDESKUNDIG HANDELEN

TNO en VUmc ronden in opdracht van het AKC momenteel een onderzoek af naar arbeidsdeskundig handelen in een robotiserende arbeidsmarkt. Het project heeft drie doelstellingen:

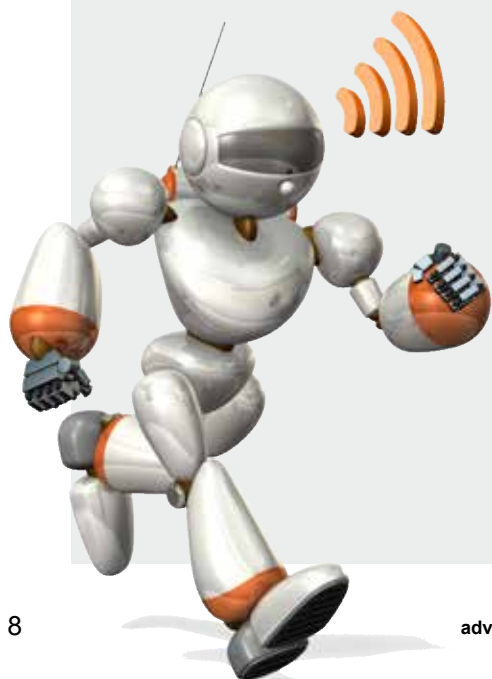
- In kaart brengen van verschillende vormen van robotisering en wat zij betekenen voor arbeidsbelasting

nen voor arbeidsbelasting

- In kaart brengen wat de veranderde arbeidsbelasting betekent voor de relatie mens-arbeid in termen van disbalansen, voor mensen met een zonder een arbeidsbeperking
- In kaart brengen wat de gevolgen zijn van robotisering voor het arbeidsdeskundig handelen en wat de kennisvragen en ontwikkelbehoeften zijn voor het vak

Dr. Michiel de Looze is namens TNO betrokken bij dit onderzoek, hij sprak ook tijdens de Arbeidsdeskundige Collegetour (zie pagina 21 e.v.). Hij voorziet een succesvolle samenwerking tussen mensen en robots, maar ook dat de samenwerking - afhankelijk van het soort robot - ook veel impact heeft op de fysieke, psychosociale en perceptuele cognitieve belasting. De Looze stelde dat robots dure investeringen

zijn, die moeten renderen. “Je kunt ze dag en nacht aan laten staan. Dat kan leiden tot meer ploegdienstwerk of hogere werkdruk omdat de robot ‘gevoed’ moet worden.” Robotisering kan ook leiden tot resttaken voor die repeterend zijn, of leiden tot plaatsgebonden werk. Bijvoorbeeld wanneer robots goederen uit het magazijn naar de werknemers brengen die ze vervolgens alleen maar hoeven in te pakken. Restwerk kan echter ook complexer worden, omdat alleen ingewikkelde taken overblijven wat weer leidt tot hogere cognitieve belasting. Robotisering kan ook in minder autonomie voor medewerkers uitmonden en het lastig maken om de aandacht vast te houden. Tot slot stipte Michiel de Looze ook aan dat door robotisering minder beroep wordt gedaan op de creativiteit en het vakmanschap van mensen.



Van 183 beroepen is het niet zeker dat ze de komende 20 jaar overleven

Maar robots zijn niet alleen goed om fysieke problemen op te lossen. Een Amerikaanse moeder schreef in haar blog dat Siri, de intelligente personal assistant van Apple, de beste vriendin van haar 13-jarige autistische zoon was geworden. Ook zie je dat dementerenden en mensen met autisme soms beter op robots reageren dan op mensen.

Combinatie

Als het om werkgelegenheid gaat, of liever gezegd: het verdwijnen daarvan, maakt filosoof en ontwerper dr. ir. Koert van Mensvoort zich weinig zorgen. "We moeten af van het idee dat mensen en robots een strijd tegen elkaar leveren. We gaan toch ook niet een wedstrijd organiseren om te zien wie er het snelst is: een mens of een paard? Veel interessanter is het om te zien wat de combinatie mens en paard kan. Zo is het met robots ook. Technologie kan de mens niet overal vervangen. Ik wil best geopereerd worden met behulp van een DaVinci-robot, maar als ik ziek en kwetsbaar in een ziekenhuisbed lig wil ik de menselijkheid om me heen ervaren van een verpleegkundige." Ook in andere settings ziet hij de mens niet verdwijnen. "Een robot in een fastfoodrestaurant? Ja. Maar als ik echt voor de beleving ga wil ik wel goed bediend worden door een mens. Laat robots ons in onze kracht zetten en het werk interessanter en leuker maken. En ervoor zorgen dat mensen bij het arbeidsproces worden betrokken die nu nog langs de kant staan."

Betaalde vrije tijd

De WRR schets in de verkenning 'De robot de baas' een aantal toekomstscenario's. Een daarvan is 'business as usual'; er zullen banen verdwijnen, maar daar komen nieuwe banen voor terug. Zo is het altijd gegaan met technologische revoluties, dus waarom zou dat met robotisering anders zijn? Maar er zijn stromingen die een trendbreuk verwachten. Robotica heeft in hun optiek grote gevolgen voor de economie en hoe deze tot waarde komt. Dat kan leiden tot productiviteitsgroei en mondiale overvloed, maar ook tot een periode waarin technologie in alle sectoren, functies en opleidingsniveaus steeds meer taken van de mens overneemt. Op zich hoeft dit geen ramp te zijn, want in het gunstigste geval komen we tot een scenario van betaalde vrije tijd: technologie doet het werk, zorgt



voor economische groei en voor voldoende inkomen voor iedereen om van te leven. Maar als het verkeerd uitpakt kan er een techno-feodale samenleving ontstaan met een selecte groep superrijke technologieproducenten en heel veel werkloosheid en armoede onder brede lagen van de bevolking. Er is echter vooral brede aanhang voor het verrijkingsscenario dat uitgaat van een situatie waarin mensen en robots/machines elkaar als partners aanvullen.

Professor Hiroshi Ishiguro werd bekend omdat hij in 2006 een op afstand bestuurbare androïde maakte die op hemzelf leek.

Maakindustrie

Professor Henk Volberda (Erasmus Universiteit) gelooft ook in een ander mens-werkscenario. 'Kinderen die nu op de basisschool zitten gaan beroepen uitoefenen die nog niet eens bestaan', stelt hij in 'Robots zijn lui', een eenmalige uitgave van werkgeversvereniging AWWN en de FNV over sociale innovatie. Volberda ziet vooral kansen voor de Nederlandse maakindustrie. De afgelopen decennia had die het moeilijk door concurrentie uit de lagelonenlanden. Maar dankzij robotisering worden loonkosten relatief minder belangrijk. Nederland kan daardoor nog beter doen waar het goed in is: hoog complexe producten maken in kleine aantallen. Het vraagt om investeringen in technologie en in hoog opgeleide mensen, verwacht hij. 'Met name in de STEM-functies: Science, Technology, Engineering en Mathematics. We moeten in het onderwijs dan wel snel een omslag maken. Onderwijs- en opleidingsprogramma's zijn nu meestal gericht op verdieping, maar nieuw werk zal voor een belangrijk deel in andere sectoren ontstaan. Dus moet je ook bredere scholing aanbieden.'

MEER WETEN?

- www.robotszijnlui.nl
- www.wrr.nl, zoek op 'Robots de baas'
- www.ikbenalice.nl, documentairefilm over de impact van sociale robot Alice op drie alleenstaande oudere vrouwen

We teach...



ARBEIDSRECHT

13 januari 2017, Utrecht

accreditatie NVVA: 7 punten

NIEUW

MASTERCLASS ARBEIDSPARTICIPATIE: MENSEN MET MOGELIJKHEDEN VERSTERKT

16 februari 2017, Utrecht

accreditatie NVVA: 3 punten



TRAINING ADVIESVAARDIGHEDEN

22 maart, 19 april en 24 mei 2017, Utrecht

MASTERCLASS WET WERK EN ZEKERHEID EN DE PRAKTIJK VAN HET ARBEIDSRECHT EN SOCIAAL ZEKERHEIDRECHT

27 maart 2017, Utrecht

accreditatie NVVA: 7 punten

SOLK EN SOMATOFORME STOORNISSEN: BEOORDELEN EN BEGELEIDEN*

27 maart (14:00-21:00 uur) 2017, Utrecht

DEBATTEREN EN MONDELING ARGUMENTEREN*

10 april 2017, Utrecht

COACHINGSVAARDIGHEDEN VOOR PROFESSIONALS*

12 en 19 april 2017, Eindhoven

DEPRESSIE EN WERK*

18 april 2017, Utrecht

VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK*

11 mei 2017, Utrecht

NIEUW

MOTIVERENDE GESPREKSVOERING*

15 en 22 mei 2017, Utrecht

* NVVA accreditatie aangevraagd

...en nóg 170 modulen!

Bekijk het volledige bij- en nascholingsaanbod op www.nspoh.nl. Of vraag de brochure aan.



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.

Regie op Verzuim:

dé studie voor arbeidsdeskundigen



Met Regie op Verzuim krijgt u in relatief korte tijd inzicht in de geldstromen sociale zekerheid. Uniek is de uitgebreide behandeling van alle financieel-juridische aspecten die bij verzuim en arbeidsongeschiktheid een rol spelen. Deze kennis is niet alleen belangrijk voor de werkgever, maar zeker ook voor de werknemer.

**Regie op Verzuim is door Hobéon als
bij- of nascholingsactiviteit gewaardeerd
met zes punten.**

Kijk voor meer informatie op
www.cs-opleidingen.nl



DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSDESKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

In een competitieve markt maakt kwaliteit het verschil. Een DNV GL gecertificeerde arbeidsdeskundige maakt dat verschil. Als DNV GL gecertificeerde arbeidsdeskundige heeft u een streepje voor. Op 1 juli 2015 is de nieuwe certificeringsregeling voor arbeidsdeskundigen ingegaan. Hiervoor heeft de NEN een licentie overeenkomst met DNV GL gesloten. Als certificerende instelling speelt DNV GL een toonaangevende internationale rol. DNV GL helpt bedrijven in alle sectoren waar u als

arbeidsdeskundige mee in aanraking komt, snel en persoonlijk. De certificatie van arbeidsdeskundigen past binnen het portfolio persoonscertificatie van DNV GL. Naast arbeidsdeskundigen certificeert DNV GL onder andere ook loopbaanprofessionals, beroepscoaches en veiligheidskundigen.

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com

T: +31 (0)10 2922 810

W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie

Meer kennis nodig om gezondheidsverschillen te verkleinen

Als we werknemers met een lagere sociaal economische status gezond en duurzaam aan het werk willen houden, is meer wetenschappelijke kennis nodig. Dat blijkt uit de kennissynthese die is opgesteld door een consortium van vijf onderzoeksinstituten. ZonMw stelt in de periode 2016-2018 € 3.500.000 onderzoeksubsidie ter beschikking om kennislacunes op te vullen.

TEKST | Diederik Wieman

Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe langer mensen een gezond leven leiden. Volgens het CBS leven mensen met een hogere sociaaleconomische status zes tot zeven jaar langer dan mensen met een lager opleidingsniveau. Om die gezondheidsverschillen te verkleinen is er het ZonMw-programma 'Werk(en) is gezond'. Het programma wil de gezondheid op de werkplek stimuleren en richt zich daarbij op mensen met een lage sociaaleconomische positie.

Speciale aandacht daarbij gaat uit naar werknemers met een chronische aandoening.

Om inzichtelijk te krijgen wat voor onderzoek nodig is om de gezondheidsverschillen te verkleinen, heeft ZonMw een consortium van onderzoeksinstituten gevraagd om de kennislacunes in kaart te brengen. Erasmus MC Rotterdam, UMC Groningen, de Universiteit van Tilburg, VUmc Amsterdam en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen hebben de

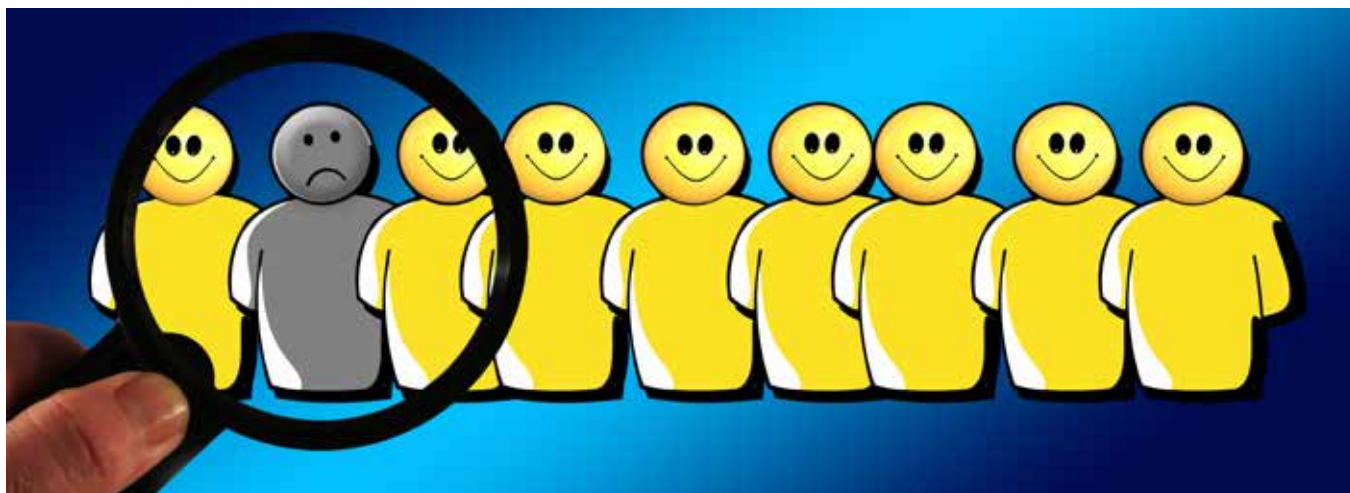
kennissynthese opgesteld. Het onderzoek werd tijdens een bijeenkomst in Utrecht toegelicht door Sandra Brouwer (UMCG) en Lex Burdorf (Erasmus MC).

Verbazingwekkend

Lex Burdorf: "We hebben onderzocht wat we op dit moment weten over gezondheidsverschillen onder de werkende bevolking en hoe belangrijk arbeidsgerelateerde factoren zijn om die verschillen te verklaren. Bijvoorbeeld: zijn mensen met een zwaar beroep daadwerkelijk ongezonder? En wat is er nu bekend aan methoden om mensen met gezondheidsproblemen in het arbeidsproces te houden?"

Volgens Burdorf is er al veel onderzoek gedaan naar de effectiviteit van gezondheidsinterventies, maar het probleem is dat die programma's op basis van vrijwilligheid zijn. "In de praktijk zie je dat vooral de hoog opgeleiden zich ervoor aanmelden. Zij nemen sneller deel →

ZonMw financiert gezondheidsonderzoek en stimuleert het gebruik van de ontwikkelde kennis – om daarmee de zorg en gezondheid te verbeteren.





Tata Steel in IJmuiden

Tata Steel heeft al sinds 2011 een samenwerking met VUmc genaamd 'de Academische Werkplaats'. Volgens arbeidsdeskundige Karel Bootsman wordt er wetenschap in een praktisch kader bedreven, die daardoor goed toepasbaar is. Een voorbeeld hiervan is ADAPT, een methode waarmee mensen met stressklachten sneller, veilig en duurzaam weer aan het werk komen. ADAPT helpt de werknemer en zijn leidinggevende om knelpunten op het werk te bespreken en samen op te lossen. Dit gebeurt onder begeleiding van een neutrale procesbegeleider, zoals een arbeidsdeskundige of bedrijfsmaatschappelijk werker. Onder de noemer ADAPT II loopt een ander onderzoek vanuit VUmc: het voorkomen van uitval door stress, conflicten of fysieke problemen door vroegtijdige signalering door de leidinggevende.

ADAPT is eigenlijk een eenvoudige vorm van mediation. De procesbegeleider voert

eerst het gesprek met de werknemer waarbij de vraag 'Wat belemmert je om lekker te kunnen werken?' centraal staat. "Daar mogen dan honderd dingen uitkomen, ze mogen mijn kamer bij wijze van spreken volplakken met Post It's. Maar uiteindelijk moet de werknemer uit alle punten de drie belangrijkste selecteren. Eenzelfde gesprek voer je ook met de andere persoon en ook daar mogen dan maximaal drie onderwerpen overblijven. Uiteindelijk gaan we met z'n drieën praten en worden er maximaal zes knelpunten besproken."

De methode is in 99% van de gevallen succesvol, aldus Karel Bootsman. "Ik ben er ontzettend fan van. Het werkt van hoog tot laag, zelfs met groepen medewerkers. Het principe is altijd: Wat belemmert je? En wat zijn de drie belangrijkste, beïnvloedbare struikelblokken?"

Bij Tata Steel wordt inmiddels ook participatieve ergonomie toegepast; ook weer na een promotieonderzoek door VUmc. Op

een fabriekslocatie is aan de medewerkers van alle vijf ploegen gevraagd wat de grootste ergonomische belemmeringen. Alle wensen zijn in een rapport weergegeven en de haalbare aanbevelingen worden momenteel geïmplementeerd."

Karel Bootsman: "De participatieve methode lijkt misschien eenvoudig en voor de hand liggend. Maar toch is het niet vanzelfsprekend. Het werkt goed omdat je met ADAPT een kader hebt. Je legt aan de medewerker uit hoe het werkt en je volgt het protocol. De oplossingen komen niet van bovenaf, maar uit de betrokkenen zelf. Dat vergroot de kans op succes. Door een goede gesprekstechniek komt alle ter zake doende informatie op tafel. Je ordent alle klachten en problemen en haalt de belangrijkste eruit. Als je geen kader hebt zoals ADAPT, kan het zijn dat het gesprek door de vrijblijvendheid niet tot succes leidt."

aan de gezondheidsprogramma's en die slaan ook sneller bij ze aan. Lager opgeleiden nemen niet alleen minder vaak deel, ook de manier waarop de interventies in elkaar zitten, is niet op hen afgestemd." Volgens Lex Burdorf hebben lager opgeleiden meer uitleg en begeleiding nodig, waar hoger opgeleiden na een uitleg doorgaans zelf met de opgelegde doelstellingen aan de slag gaan. "Het is eigenlijk verbazingwekkend dat er zo weinig kennis is over het effect van gezondheidsinterventies op

lager opgeleiden. Temeer daar juist deze doelgroep die interventies nodig heeft omdat ze over lagere gezondheidsvaardigheden beschikken." Het is volgens Burdorf dus zaak om deze doelgroep te bereiken. "Er moet onderzocht worden hoe je de deelname in bepaalde doelgroepen kunt vergroten."

Uit de kennissynthese komt ook naar voren dat onderzoek anders moet worden ingericht. "Je kunt in arbeidssituaties lang niet altijd traditioneel gerandomiseerd vergelijken



Elektrische bus van de RET

kend onderzoek doen. Er zullen alternatieve onderzoeksmethoden moeten komen waarin meer experimenteerruimte is. Dus niet vooraf een onderzoek van kop tot staart opzetten, maar mogelijkheden bieden om – samen met de praktijk – gaandeweg te leren wat het beste werkt en daarna pas opschalen. Een soort academische werkplek, waarin je ontdekt of je het goede onderzoekt en er tevens voor zorgt dat wetenschappelijk onderzoek goed in de praktijk wordt verankerd.”

Tijdens de bijeenkomst over de kennissynthese gaven arbeidsdeskundigen Tecla Aerts en Karel Bootsman presentaties over gezondheidsinterventies bij respectievelijk de RET en Tata Steel.

Oproep voor arbeidsdeskundigen

Lex Burdorf is behalve hoogleraar Determinanten van volksgezondheid, ook voorzitter van de wetenschappelijke programmaraad van het AKC. Hij doet een oproep aan arbeidsdeskundigen om mee te denken over de onderzoeksagenda op het gebied van chronische ziekte en werk. “We horen graag uit de praktijk wat een goede aanpak is gebleken om chronisch zieken aan het werk te houden of om ze na uitval weer terug in het arbeidsproces te krijgen. Ik denk dat er vanuit de arbeidsdeskundige beroepsgroep zeer interessante projecten kunnen worden gestart die gebaseerd zijn op praktijkervaringen.” Ideeën, good practices of onderzoeks ideeën kunnen gemaild worden naar akc@arbeidsdeskundigen.nl.

DUURZAME INZETBAARHEID BIJ DE RET

De sector openbaar vervoer heeft het lastig als het om gezond en vitaal werken gaat. De gemiddelde leeftijd van de werknemers is hoog en de vitaliteit van medewerkers laag. De situatie bij het Rotterdams openbaar vervoerbedrijf RET is niet anders. Zo is 60% van de 2750 medewerkers boven de vijftig en schommelde het ziekteverzuim afgelopen jaar tussen de 5 en 9%. Teammanager Gezondheidsmanagement en arbeidsdeskundige Tecla Aerts vertelt dat het toch lang duurde om draagvlak voor duurzame inzetbaarheid te vinden bij werknemers, vakbonden, OR en directie. Nu staan de neuzen echter dezelfde kant op. Uitgangspunt is de zelf bedachte definitie, die overigens door de sector is overgenomen: ‘Duurzame inzetbaarheid is een wederzijdse verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker om gezond, met vakmanschap en met plezier (blijvend) te kunnen werken binnen de RET en om daarna gezond te kunnen genieten van het pensioen.’

Er zijn de nodige stappen gezet om dit te bereiken. Een werknemersconferentie en workshops om over het onderwerp na te denken en ook in de organisatie komt het nieuwe beleid tot uitdrukking. Zo is er in het kader van de verplichte nascholing een vitaliteitsdag waar chauffeurs kennis en inzicht opdoen over een gezonde en vitale leefstijl.

Naar aanleiding van de ideeën van de werknemers en de Stuurgroep Duurzame Inzetbaarheid worden er als pilot drie combifuncties gecreëerd voor 54-plussers. “Zij werken al lange tijd bij ons en moeten ook nog een behoorlijke periode. Je ziet dat vooral bij deze groep de belastbaarheid afneemt.” De pilots zijn nog kleinschalig maar bedoeld om bij succes verder uit te breiden. Chauffeurs en bestuurders kunnen één dag per week als servicemedewerker op de stations te laten werken. Of monteurs die één dag in de week gaan werken op het techniekeiland van de centrale verkeersleiding om daar de storingen telefonisch aan te nemen. De medewerkers die toezien op de sociale veiligheid (BOA's, surveillanten, controleurs), hebben te maken met hoge fysieke en mentale (omgaan met agressie) belasting. “Maar ze zijn getraind in het omgaan met mensen. Daarom hebben we voor hen een combinatie gezocht met het klantcontactcentrum.” De vierde combifunctie ('Rijden-Rijden') is niet leeftijdgebonden: vijf buschauffeurs, metro- en trambestuurders worden opgeleid zodat ze één dag per week een ander OV-middel kunnen besturen. “Bijzonder is dat we bij het samenstellen van de combifuncties niet alleen gekeken hebben naar wat medewerkers aantrekkelijk vinden of wat praktisch is voor de organisatie. Een project waarin buschauffeurs een dag op de metro rijden bijvoorbeeld, is een heel dure oplossing. Je moet de mensen opleiden en zorgen dat ze aan alle keuringseisen voldoen. Het gaat ons bij de combifuncties puur om het omlaag brengen van de werkbelasting. Iets waar we ook arbeidsdeskundig onderzoek naar hebben gedaan.”

Volgens Tecla Aerts zal veel input voor het toekomstige beleid komen uit het onderzoek dat Erasmus Universiteit deed naar het werkvermogen van RET-medewerkers. De uitslagen van dit onderzoek worden deze maand gepresenteerd.

Drs. Margriet de Groot, neerlandica bij Boertien Vergouwen Overduin en José van Assem, opleider arbeidsdeskundige bij UWV, geven samen al zo'n tien jaar schrijftraining aan arbeidsdeskundigen. Dit jaar behandelen ze in elke AD Visie een onderwerp.



Margriet de Groot



José van Assem

Van (laten) kijken naar je eigen rapport leer je het meest!

In ons vorige artikel hebben we alle lezers van AD Visie uitgenodigd om een tekst op te sturen. Hieruit wilden wij mooie voorbeelden selecteren om te illustreren hoe je een tekst concreet kunt verbeteren. We hebben hier echter geen respons op gehad en dat heeft ons aan het denken gezet. We merken het wel vaker: kritisch kijken naar of feedback vragen op je rapport is niet zo gebruikelijk onder arbeidsdeskundigen. Of daar neem je eenvoudig niet de tijd voor. Toch leer je het meest van kritisch (laten) kijken naar je eigen rapport.

Daarom sluiten we deze reeks af met een artikel waarin we jullie tips geven voor jezelf om te reflecteren op je eigen tekst, en voor je collega's om feedback met impact te kunnen geven. Dit sluit ook mooi aan bij het BCD waarin rapporteren een van de kerntaken is en 'schriftelijke communicatie' en 'competenties ontwikkelen' als basiscompetenties van een arbeidsdeskundige benoemd worden. Niet alleen de inhoudelijke casuïstiek is belangrijk om steeds weer onder de loep te nemen, maar zeker ook de vraag hoe je de dingen opschrijft: komt het wel zo over zoals jij het inhoudelijk hebt bedoeld? We kunnen nog veel meer tips geven over schrijven in nog veel meer artikelen. Maar wil je echt beter gaan schrijven, dan moet je met je eigen teksten aan de slag.

Wat houdt je tegen om eens kritisch naar je eigen tekst te kijken?

We zetten een aantal veelgehoorde redenen of excuses op een rij.

Redenen om niet kritisch naar je eigen rapport te (laten) kijken:

- Te weinig tijd. Het schrijven van het rapport is de laatste stap van een heel proces. Ik steek mijn tijd vooral in gedegen onderzoek. Als de inhoud maar klopt. En daarbij: ik heb de uitkomsten toch ook al besproken met de klant?
- Het rapport is toch mijn kindje, zeker als het onderzoek complex was en ik heb geworsteld om het helder op papier te krijgen. Lastig om dan nog objectief naar de kwaliteit van mijn eigen rapport te kijken. Nog lastiger om dan van iemand anders kritiek te ontvangen.
- Ik moet ook rekening houden met de privacy van mijn klanten. Als ik feedback vraag, moet ik soms eerst gedegen anonimiseren. En anonimiseren kost ook tijd.
- Feedback geven kost ook mijn collega tijd en het is al zo druk.
- Misschien klopt mijn conclusie wel niet. Dan moet ik daar weer over in discussie... met mogelijk gezichtsverlies tot gevolg. En daarbij: misschien moet ik dan wel weer helemaal opnieuw beginnen. De deur uit met dat rapport.
- Ik hoor nooit iets over de kwaliteit van mijn rapporten: het zal dus wel goed zijn.

Waarom zou je ook eigenlijk kritisch naar je tekst moeten (laten) kijken?

Hier kunnen we een belerend verhaal over houden waar waarschijnlijk niemand op zit te wachten. Iedereen weet wel dat het verstandig is... Want van reflecteren kun je leren, en van leren kun je groeien. En zo kun je steeds beter worden in je werk en met meer gemak je doelen (met je rapporten) realiseren.

Liever dan uitgebreid onderbouwen waarom je er iets aan hebt om je eigen rapporten kritisch te (laten) bekijken, geven we liever een praktische checklist voor wie er actief mee aan de slag wil.

Hoe reflecteer je op je eigen tekst?

- Het helpt als je met een specifieke focus je rapport nog eens naleest. Hierbij wat hulpvragen:
- Staat er een heldere onderzoeksvraag aan het begin van je rapport?
- Geeft je conclusie wel antwoord op de vraag?
- Is alle informatie uit je rapport relevant/noodzakelijk in relatie tot de vraag/het antwoord?
- Lees je tekst eens na met alleen de focus: is dit voor mijn lezer een logisch geheel?
- Gaat elke alinea over één onderwerp en begin je steeds met de kern?
- Dekken je kopjes steeds de lading van de tekst eronder?
- Vermeld je ook de bronnen van je informatie?
- Zijn de persoonsgegevens echt noodzakelijk om je conclusie te onderbouwen?
- Staan er geen spel- en slordigheidsfouten in je tekst?
- Zijn je zinnen in één keer duidelijk en gemakkelijk leesbaar?

Als je zelf een tekst hebt geschreven, heb je

alles in je hoofd en is het vaak lastig om te kunnen bepalen of er een denkstap ontbreekt of dat een ingewikkelde zin echt niet in één keer te begrijpen is. Voor jou is het klip en klaar... want je brein vult alles automatisch in en aan. Daarbij is het ook lastig om kritisch te zijn op iets van jezelf waar je hard aan gewerkt hebt. Vraag daarom ook eens feedback aan een collega. Daarbij is het van belang om die collega focus mee te geven. Vraag je collega specifiek alleen te kijken naar bijvoorbeeld het logische geheel, of spel- en slordigheidsfouten, of de relevantie van de gegevens die je hebt opgenomen in je rapport. De grote valkuil is namelijk dat als je dit niet doet, vakgenoten geneigd zijn om te focussen op de inhoud.

Tot slot

Rapporteren is niet alleen een kerntaak maar vooral ook een vaardigheid die je (verder) kunt ontwikkelen. Smaken onze artikelen naar meer? Informeer dan gerust eens naar de mogelijkheden van onze trainingen (mdegroot@bvo.nl of jose.vanassem@uwv.nl).

We hebben deze reeks met heel veel plezier voor jullie gemaakt. We sluiten net als in onze trainingen af met een wens: Schrijf mooie rapporten!

Tips

Hoe geef je feedback op andermans tekst?

Vraag specifiek aan je collega waar hij feedback op wil: inhoud, argumentatie, structuur, leesbare alinea's en zinnen, lay-out, spellings- en slordigheidsfouten.

Begin met je wat je goed vond aan de tekst van je collega.

Geef tactvol commentaar in stappen:

- Beschrijf concreet wat je waarneemt: 'ik lees in het begin van je rapport niet welke functie deze persoon heeft'.
- Vertel welk effect dit op je heeft: 'ik weet daardoor niet hoe ik de gegevens moet interpreteren. Ik moet het nogmaals lezen'.
- Geef aan wat je ervan vindt en hoe je het anders zou willen: 'om het verhaal in één keer te begrijpen, is het fijn als in de voorgeschiedenis de functie van deze persoon staat'.
- Doseer je commentaar. Denk aan de menselijke maat: twee duidelijke, concrete verbeterpunten hebben meer impact dan tien punten snel achter elkaar.



Dit is de laatste van een serie van zes artikelen over argumenteren en rapporteren.

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan zware beroepen.

De zesde en laatste aflevering: Tennisleraar Gert-Jan Anker (46)

Een CV van blessures

TEKST | Peter Passenier

"Nee, ik heb nooit gedroomd van een carrière als proftennisser. Tennis was gewoon heel leuk om te doen, net als voetbal. Maar toen ik op mijn twaalfde tijdens dat voetballen mijn enkelband scheurde, had ik de keuze gemaakt. Voortaan was het tennis. Dat het uiteindelijk mijn beroep is geworden, was geen kwestie van ambitie. Op school ging het niet zo goed en mijn ouders hadden al snel door dat ik iets moest gaan doen met mijn handen. En waarom dus niet met tennis? Vanaf mijn vijftiende kon ik naar de tennisacademie, en kreeg ik veel privélessen. Daardoor werd mijn tennisniveau hoog genoeg voor de officiële KNTLB-opleiding voor tennisleraar. Met veel moeite worstelde ik me door de boeken.

Toen ik als tennisleraar begon, maakte ik vaak grappen over mijn mentor, Ad. Want zodra er nieuwe ballen uit het blik kwamen, begon hij al te klagen over zijn ellebogen. Wat wist ik toen over al die lichamelijke kwaaltjes? Ik was in de twintig en ik had nergens last van. Maar na mijn veertigste werd dat anders. Nu heb ik ook een aardig cv van blessures opgebouwd: mijn knieën, mijn elleboog en laatst ook mijn onderrug.

Dat laatste was het ergst. Ik tilde de hond op in een verkeerde houding en ik had gelijk een SI-blokkade (onderrug blessure -red). Daar heb ik een hele tijd mee getobd: ik heb zelfs privélessen moeten afzeggen, en andere keren heb ik les gegeven vanuit een stoel. Natuurlijk probeerde ik van alles: fysiotherapeuten, chiropractors, pilates en zelfs van die pillen met haaienkraakbeen.

Wat uiteindelijk heeft geholpen, weet ik niet. Maar ik weet wel dat ik mijn levensstijl heb aangepast: minder chips op de bank bijvoorbeeld, en oefeningen voor mijn romp. Vroeger hield ik daar meteen mee op zodra de kwaaltjes waren verdwenen. Nu ga ik door.

Het werk zelf vind ik geweldig. Lekker buiten, lekker onder de mensen, na afloop gezellig koffie drinken. De sfeer is nu zelfs beter dan vroeger. Toen was tennis heel populair en had je wel eens van die kinderen die gestuurd werden door hun ouders. Maar tegenwoordig zijn ze allemaal veel gemotiveerder. Soms is het wel jammer dat mensen buiten de les zo weinig oefenen. Maar aan de andere kant: ik heb op dansles gezeten en toen deed ik dat zelf ook niet.

Het is natuurlijk de vraag hoe lang je met tennis kunt doorgaan. Heb je dat boek van André Agassi gelezen? Als die zijn bed uitkomt, is het net een vent van tachtig. Maar proftennis is natuurlijk anders dan lesgeven. Kijk naar Ad, mijn vroegere mentor. Die is nu in de zestig en hij is helemaal hot. Alle kinderen willen juist bij hem in de groep."





Werken, leren en spelen lopen door elkaar bij generatie Z

De nieuwe **HEMELBES** komen eraan!



TORMERS

Maak plaats want de generatie Z be-treedt de arbeidsmarkt! Deze rasnet-werkers zijn opgegroeid in de digitale wereld. Hiërarchie zegt hen bar weinig.

TEKST | Hans Klip

Nu de voorhoede van deze jongeren zich meldt, zijn vier generaties met sterk uiteenlopende achtergronden vertegenwoordigd op de werkvloer: de babyboomers en de generaties X, Y, en Z (zie kader). Tot de generatie Z worden de jongeren gerekend die tussen 1995 en 2010 zijn geboren. De eerste echte netwerkgeneratie, aldus psycholoog Jos Ahlers (babyboomer). Hij heeft er samen met René Boender onderzoek naar gedaan. Dat resulteerde in twee boeken, waarvan Generatie Z en de vierde (industriële) revolutie de meest recente is. Ahlers haalt twee interessante aspecten van de groep eruit. "De jongeren hebben een digitaal DNA, omdat ze zijn opgegroeid met internet en sociale media. Zij zijn rasnetwerkers. Ook zijn ze met relatief weinig: ongeveer 3,7 miljoen. Hierdoor hebben de jongeren veel macht op de arbeidsmarkt, maar betalen zij tevens de rekening van de vergrijzing."

Ambitieuze en flexibel

"Jongeren zijn bijna altijd online", vertelt HR-manager Jolanda Stokman van YoungCapital.

"Daarom benaderen wij hen voornamelijk online." YoungCapital houdt zich bezig met de recruitment van jonge talenten en is hierbij naar eigen zeggen marktleider. Stokman, zelf van generatie Y: "We benaderen de generatie Z via sociale media, blogs en advertentiecampaagnes op onder meer Facebook en Instagram."

De nieuwe generatie brengt een vaak noodzakelijke vernieuwing binnen organisaties op gang, aldus Stokman. "De jongeren zijn ambitieus, creatief en flexibel. Vooral hun flexibiliteit springt eruit. Die is

veel groter dan bij de generatie Y. Werken, leren en spelen lopen door elkaar. De jeugd is helemaal gewend aan het nieuwe werken. Wel moet je een jongere erg prikkelen. Het werk moet spannend blijven."

Angstaanjagende gedachte

De loyaliteit aan de organisatie ligt ingewikkeld, vindt Ahlers. "Werkzekerheid zegt de huidige jongeren veel minder dan bijvoorbeeld de generatie X, die ten tijde van hoge jeugdwerkloosheid volwassen is geworden. Jongeren zijn niet erg geïnteresseerd in de klassieke, langjarige functie. Zij hopen zeker in het begin van baan naar baan en van project naar project. Ze zijn vooral loyaal aan hun netwerk en aan projecten. Voor een werkgever een angstaanjagende gedachte."

Stokman ziet het genuanceerder. "De jongeren van generatie Z hebben dezelfde basisbehoeften bij werk als andere mensen, zoals waardering en ontwikkeling. We hebben de ervaring dat het meevalt met hopen. De behoefte aan een vast contract is alleen minder groot, blijkt uit onderzoek. De meeste jongeren zijn best loyaal. Wel vinden zij de cultuur en sfeer binnen een organisatie veel belangrijker dan voorgaande generaties." Ook willen jongeren snel iets kunnen betekenen, voegt Stokman eraan toe. "Daarom gaat een jongere vaak in een kleine organisatie werken."

Moeite met regels

Ahlers merkt op dat jongeren erg autonoom zijn. "Zij hebben moeite met hiërarchie en regels, omdat dit niet past bij een netwerk. Laatst hoorde ik van een HR-manager: 'Ik heb een ontzettend goede stagiaire, maar ik krijg haar niet in de lijn.' Jongeren hebben geen zin in een organisatie met een klassiek piramidemodel. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de vele jonge ondernemers die zich inschrijven bij de Kamer van Koophandel en de spectaculaire groei van het aantal coöperaties."



Jos Ahlers: "Jongeren hebben geen zin in een organisatie met een klassiek piramidemodel"



Recruiter Jolanda Stok: "We benaderen de generatie Z via sociale media, blogs en advertentiecampaagnes op onder meer Facebook en Instagram"





"Behoor ik tot de generatie Z? Ik had nog nooit van deze term gehoord", zegt de twintigjarige Emma Boersma. Zij herkent zich in de typering van rasnetwerker. "Ik heb een netwerk van leeftijdgenoten over de hele wereld, ook met veel jongeren die heel anders denken. Wij staan constant in contact met elkaar via onder meer Facebook, Instagram en Twitter. We delen ons leven."

Bij iets oudere mensen zijn de digitale vaardigheden niet met de paplepel ingegeven. Dat merkt Boersma. "Het verschil met een 25-jarige valt nog erg mee, maar iemand van dertig is duidelijk minder handig met digitale technieken. Eigenlijk ben ik zelf een tussenpersoon, omdat ik de introductie van de iPhone en iPad heb meegemaakt."

Boersma volgt de bacheloropleiding Creative Technology aan de Universiteit van Twente. "Een *fancy name* zoals zoveel studies tegenwoordig hebben. Het is een combinatie van industrieel ontwerpen, informatica en 'electrical engineering'. Deze studie was een zeer bewuste keuze. Ik heb niet alleen gekeken naar wat ik leuk vind, maar ook naar wat goede kansen op de arbeidsmarkt biedt." Sowieso zijn de vooruitzichten voor de meeste jongeren goed, denkt Boersma. "Er zijn nu veel kansen, ook internationaal."

Laag pitje

Wat vind Boersma belangrijk in werk? "Een open sfeer, de mogelijkheid om jezelf te ontplooiën en een soort zekerheid. Direct na je opleiding tien jaar bij hetzelfde bedrijf werken klinkt heel gedateerd. Ik vind het later in de carrière wel normaal."

Emma Boersma heeft haar studie even op een laag pitje gezet en is een jaar lang onbezoldigd bestuurslid bij studentenvereniging AEGEE-Enschede. "Dat staat straks goed op mijn cv, maar daarom zit ik niet in het bestuur. Ik doe het gewoon graag en ik kan sociale vaardigheden ontwikkelen die ik niet tijdens de studie leer. Hier heb ik veel aan in mijn leven en later in mijn werk."

Vier generaties op de werkvloer

Babyboomers (geboren tussen 1946 en 1964).

Volwassen geworden in een tijd van economische vooruitgang en grote sociale onrust. Nogal verwend en daarom ook ik-generatie genoemd.

Generatie X (1965-1979). Deze 'verloren generatie' of generatie Nix groeide op in een periode van stagnatie en hoge jeugdwerkloosheid. Kwam aanvankelijk moeilijk aan de bak.

Generatie Y (1980-1994). De 'millennials' waren jong in een tijd van economische voorspoed en raakten snel gewend aan internet en mobiele telefoon. Omschreven als zelfverzekerd en optimistisch.

Generatie Z (1995-2010). De eerste wereldwijde generatie.

Een jongere is volgens Ahlers vroeg bezig met de balans tussen werk en privé, eigenlijk al voordat zijn carrière begint. "De jongere heeft geen zin om zijn privéleven vijf jaar in de koelkast te zetten om een sprint in de loopbaan te kunnen maken." De balans tussen beide is belangrijk, beaamt Stokman. "Maar de generatie Z is ook heel ambitieus en wil door-groeien."

Nieuwe kansen

Hoe staat het met jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt? Worden hun kansen groter of juist kleiner? Jos Ahlers weet dit eigenlijk niet. "Daarvoor heb ik te weinig contact met deze jongeren. De hele industrie die om hen heen is ontstaan en hen labels opplakt, helpt alvast niet." Jolanda Stokman is ervan overtuigd dat digitalisering en robotisering nieuwe kansen bieden voor sommige jongeren met een beperking. "Als hun talenten maar voorop staan en zij niet te veel in hokjes worden gestopt. Zo zijn er al bedrijven die autistische jongeren de ruimte geven om hun programmeertalenten in te zetten."

NVvA en AKC Najaarscongres

Arbeidsdeskundige College- tour trekt volle zalen

De Arbeidsdeskundige Colleetour van 15 november was boeiend en veelzijdig. Er waren vijf interessante colleges, twee workshops en de uitreiking van de Arbeidsdeskunde Award. Verder werd het startschot gegeven voor het ambitieuze maatschappelijk project Duurzaam Werk(t). Een verslag van een drukbezocht najaarscongres in Congrescentrum Cinemec in Ede.

TEKST | Diederik Wieman

Inspiratie vanuit de wetenschap op het terrein van preventie, arbo en re-integratie.

De uitdagingen voor de komende tien jaar. Onder dit motto werd in Ede op 15 novem-

ber het najaarscongres van de NVvA en het AKC gehouden. De opzet van vorig jaar was wegens succes geprolongeed: Arbeidsdeskundige Colleetour II bestond uit interactieve colleges, gegeven door wetenschappers die werden bijgestaan door moderatoren vanuit 'het vak'. Het aanbod was dermate interessant dat hier en daar wat keuzestress bij congresgangers ontstond. Horen wat de plannen zijn van de



nieuwe lector arbeidsdeskundigheid dr. Shirley Oomens? Of luisteren naar wat dr. Lex Burdorf heeft te melden over de maatschappelijke kosten en baten van re-integratie? Ook 'Sturen op Zelfsturing' van dr. Roland Blonk kon op veel belangstelling rekenen. Net als de inleidingen van dr. Sandra Brouwer ('In passend werk aan de slag') en dr. Michel de Looze over mensgerichte robotisering. Iedere congresganger kon twee colleges bijwonen. In de pauze van het congres waren er ook nog twee workshops. Blik op Werk organiseerde er één rondom werkvermogen, employability en vitaliteit waarin onder meer de Werkscan aan de orde kwam. Condite, specialist in verzuiminterventies, bood een workshop aan onder de titel 'Langer doorwerken, hoe houdt ons brein dat vol?'

Lectoraat

Veel belangstelling ging uit naar het eerste 'officiële optreden' van Shirley Oomens (met Yvette van Woerkom als moderator), de kersverse lector Arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Ze schetste in grote lijnen de ontwikkelingen die het arbeidsdeskundige



Yvette van Woerkom (moderator) en lector dr. Shirley Oomens

vak raken: vergrijzing en ontgroening, flexibilisering, robotisering en sociale zekerheid. En vervolgens wat dit voor het onderzoeksprogramma van het lectoraat kan betekenen. Dat onderzoeksprogramma is nog in ontwikkeling, maar de onderzoekslijnen zijn al wel bekend:

- Sterkere positionering van de arbeidsdeskundige in het proces van werkhervatting en re-integratie, werken aan preventie en werkbehoud.
- Professionalisering van arbeidsdeskundig handelen.

- Meer aandacht voor integratie van mensen met psychische problemen.

Over dat laatste zegt ze: "Mensen met psychische problemen zijn oververtegenwoordigd in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, WIA, enzovoort. We zijn dus blijkbaar niet goed in staat om die mensen voor werk te behouden. Hun arbeidsvermogen wordt vaak te laag ingeschat. Mensen komen in banen terecht waarin onvoldoende gebruik wordt gemaakt van hun vaardigheden. De beoordeling van hun arbeidsvermogen is daar een aspect van. Werkgevers hebben last van handelingsverlegenheid. Ze weten niet wat ze met deze werknemers aan moeten."

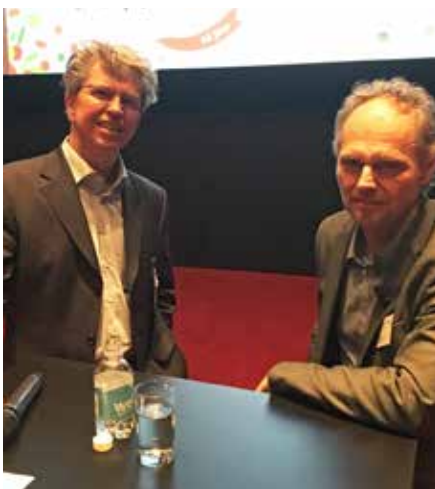
Robots en arbeidsbelasting

Ze kunnen waarnemen, denken en doen, maar onze banen overnemen? Dat ziet dr. Michiel de Looze (met Henk Oranje als moderator) niet zo snel gebeuren. Zo bleek tijdens zijn college 'Mensgerichte robotisering. Hoe doen we dat?' "Als het om creativiteit gaat, out of the box denken, sociale interactie, blijven mensen voorlopig onmisbaar." Hij gaf een overzicht van soorten





Michiel de Looze en moderator Henk Oranje



Moderator Albert Verburg (I) en dr. Roland Blonk

robotisering, in welke sectoren we die tegenkomen en wat de gevolgen zijn voor de arbeidsbelasting van werknemers. In het

verlengde daarvan vertelde hij ook over de impact van robotisering op het arbeidsdeskundig vak.

Dr. Roland Blonk (moderator Albert van der Burg) gaf college over zelfsturing bij re-integratie en over de knoppen waaraan je kunt draaien om mensen meer zelfsturend te laten zijn tijdens hun re-integratieproces. Een belangrijk hulpmiddel is volgens hem het ASE-model, dat ook de basis is van bijvoorbeeld de Scan Werkvermogen Werkzoekenden.

Kosten-baten

Onder het motto 'Reken je rijk' trok dr. Lex Burdorf (met moderator Anneke van der Giezen) een volle zaal met zijn college over de maatschappelijke kosten-batenanalyse van re-integratie. Er is veel discussie over welke kosten en baten je wel en welke je niet moet meewegen, aldus Burdorf. In zijn college legde hij uit hoe dat werkt bij de MKBA van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Het vijfde college werd gegeven door dr. Sandra Brouwer en had als onderwerp 'In passend werk aan de slag'. Centraal stond de vraag hoe je kansen van chronisch



dr. Lex Burdorf en moderator Anneke van der Giezen



dr. Sandra Brouwer en haar moderator Bert van Swam

zieken en beperkten op duurzame arbeidsdeelname in passend werk kunt vergroten. De essentie daarbij is, zo stelt Sandra Brouwer, om de wetenschap met de praktijk te verbinden.



Startschot NVvA-AKC maatschappelijk project Duurzaam Werk(t)

Tijdens de lunchpauze van de Collegetour vond het startschot plaats van het maatschappelijk project Duurzaam Werk(t). De beroepsvereniging wil met dit project – ter gelegenheid van het 45-jarig jubileum – iets terug geven aan de maatschappij. Dit gaat gebeuren door mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk te helpen en meer kennis en inzicht te verzamelen over de succesfactoren van dit soort plaatsingen. AKC-directeur Tjeerd Hulsman ontving op het podium ambassadeurs van dit meerjarige project.

Via het project laat de beroepsgroep zien hoe het effectief inzetten van arbeidsdeskundig vakmanschap kan leiden tot duurzame plaatsing van mensen met een grotere arbeidsbeperking. Het project wordt gekoppeld aan vijf arbeidsmarktregio's, te beginnen met arbeidsmarktregio FoodValley, een samenwerkingsverband van acht gemeenten in de regio Barneveld, Ede, Wageningen en Veenendaal. Tot 2021 gaan de NVvA en het AKC rondom het najaarscongres de uitdaging aan om elk jaar een nieuw regionaal project te starten. In elk project werken arbeidsdeskundigen die in die regio's werken of wonen, samen met

gemeenten, de werkgevers, UWV regiokantoor, Werkplein, lokale werkgeversorganisaties, lokale ervaringsdeskundigen, onderzoeksinstituten en andere geïnteresseerde partijen. Zo'n brede coalitie kan een versnelling aanbrengen in het realiseren van duurzamere matching en kennis die bijdraagt aan een duurzamere inclusievere arbeidsmarkt.

Kansen

“Een mooi project dat veel kansen biedt, juist omdat het aan onderzoek gekoppeld is”, stelt Shirley Oomens. “Er is geen enkel ander project waarbij mensen zo langdurig gevolgd gaan worden in de tijd. Het project zal inzicht geven in wat het maakt dat plaatsen duurzaam zijn. Want aan duurzame plaatsingen ontbreekt het momenteel. Mensen worden wel geplaatst maar blijven niet lang zitten. Je krijgt daardoor een soort draaideur en dat is niet wat we willen. We willen inzicht hebben in de belemmerende en bevorderende factoren van duurzame inzetbaarheid.”

Erik Groot, directeur van werkgeversorganisatie AWWN, beklemtoont dat werkgevers graag met duurzame inzetbaarheid aan de slag gaan, zo blijkt ook uit onderzoek onder



Foto boven: Dankzij Ditta van de Bovenkamp (l) is Nick aan de slag bij Bieze Foodgroup
Foto onder: Monique Klompé, lector Shirley Oomens, Erik Groot (AWWN) en Tjeerd Hulsman

AWWN-leden. “Werkgevers vinden het goed voor de arbeidsverhoudingen en voor hun sociaal imago. Alle lichten staan in feite op groen. Nu de aanbodzijde nog, want werkgevers hebben vaak moeite om mensen met een arbeidsbeperking te vinden.” Tjeerd Hulsman reageerde adequaat: “Dus als wij de mensen leveren, leveren jullie de banen?”

NVvA en AKC-voorzitter Monique Klompé stelt pas tevreden te zijn wanneer er in de



Gemeente Veenendaal geeft het goede voorbeeld en nam Gea Weersma in dienst. Aan het woord is haar manager Edward van Leeuwen



Banenaanagers Hans Spigt (overheid) en Aart van der Gaag (bedrijfsleven). In het midden Jan van Vessem (districtsmanager UWV WERKbedrijf). Rechts staat AKC programmadirecteur Tjeerd Hulsman

komende vijf jaar 225 arbeidsbeperkten duurzaam zijn geplaatst. "Wanneer die mensen zeggen: ik ga elke dag met plezier naar mijn werk, en dat werkgevers blij zijn met deze superkrachten, dan komt mijn droom uit."

Goede voorbeeld

In FoodValley is een voortvarende start gemaakt, zo bleek tijdens het najaarscongres. Gea Weersma bijvoorbeeld, is visueel beperkt en werkt als accountbeheerder op de afdeling Economie en Werk van de Gemeente Veenendaal. Ze beklom samen met haar manager Edward van Leeuwen het podium. "Ik zocht een baan", vertelde ze, "en ik dacht: waar kan ik beter beginnen dan bij de gemeente Veenendaal zelf?" Ze kwam op gesprek en werd aangenomen. Edward van Leeuwen: "We zouden als gemeente geen knip voor de neus waard zijn als we niet het goede voorbeeld geven. De weg kende wel wat hobbels en kuilen maar omdat zowel Gea als wij vasthoudend zijn geweest, voelen we ons nu nog steviger met elkaar verbonden." Om die weg wat meer te effenen heeft Van Leeuwen een tip voor arbeidsdeskundigen: "Geef werkgevers vooraf veel informatie over wat ze tegen kunnen komen in het proces." Ook de Bieze Foodgroup heeft stappen gemaakt. Manager P&O Ditta van de Bovenkamp kwam met Nick Gilhooley, die bij haar op de afdeling werkt. "Mijn insteek is betaald werk. En ik hoop dat via deze werkervaringsplek te kunnen bereiken", vertelt Nick, wiens doombaan een parttime baan in de administratieve of juridische richting is. Ditta van de Bovenkamp had goed nieuws voor hem. "Hij doet enorm goed zijn best en we willen hem graag in onze organisatie houden. Nick, je blijft bij ons!" Ze raadt andere werkgevers aan om er ook mee aan de slag te gaan. "Het is echt een heel mooie aanvulling voor iedereen." "Het zijn twee van de vier voorbeelden die we in deze regio hebben. We gaan dit in hier nog 45 keer doen", zegt Tjeerd Hulsman.

TWEE WINNAARS VAN ARBEIDSDESKUNDE AWARD

Een unicum dit jaar. De Arbeidsdeskunde Award 2016, bestaande uit een sculptuur en een geldbedrag, is niet aan één, maar twee personen uitgereikt. De jury koos Henny Mulders, adviseur inclusieve arbeidsorganisaties bij UWV, en Inge Beewen, arbeidsdeskundige bij Facilicom Bedrijfsdiensten. Hans Lankhaar van trainingsinstituut Scolea, dat de AD Award sponsort, over de verkiezing: "Vorig jaar was letselschade het thema, met Erwin Audenaerde als exponent van de letselschadebranche. Dit jaar heeft de jury wederom gekozen voor een thema: inclusieve arbeidsorganisaties. Een belangrijk thema, waarbij werk geschikt gemaakt wordt voor mensen die nu nog aan de kant staan. Inclusieve arbeidsorganisaties maken geschikte banen voor geschikte mensen. Als opleider geloven we hier sterk in, we hebben het dan ook prominent in onze opleiding opgenomen." Volgens Lankhaar bieden inclusieve arbeidsorganisaties mogelijkheden voor

arbeidsdeskundigen, maar dan wel in combinatie met andere disciplines. "Wij denken dat samenwerking een kernwoord is." Om dit te benadrukken krijgt Mulders, als niet-arbeidsdeskundige, dit jaar de Arbeidsdeskunde Award. "Hiermee eert de jury de samenwerking tussen UWV en de Universiteit van Maastricht inzake het project Methode Inclusieve arbeidsorganisaties en Henny Mulders met name vanwege zijn niet aflatende inzet om dit project te laten slagen." Inge Beewen is als arbeidsdeskundige bij Facilicom betrokken bij het anders inrichten van de werkorganisatie, waardoor ander werk voor andere mensen beschikbaar komt. Inge wordt ook geëerd vanwege haar inzet bij het AKC in het kader van de leidraad Verzuim. "Zij wordt gezien als een van de trekkers van deze leidraad. Een langdurig proces, waarin zij de bindende factor was. Kortom, voor de jury voldoende reden om aan deze vakvrouw ook de AD Award toe te kennen."



NVvA- en AKC voorzitter Monique Klompé en Hans Lankhaar overhandigen de sculpturen en bijbehorende cheque aan de winnaars.

"Dromen verwezenlijken, duurzaam werk opleveren."

Aanjagers

Aart van der Gaag en Hans Spigt, de aanjagers van respectievelijk de banenafpraak bedrijfsleven en overheid, waren ook aanwezig om hun steun voor het project uit te spreken. Aart van der Gaag: "Vraag en

aanbod bij elkaar brengen is een absoluut vak. De match vind ik een volkomen onderschat element. Als je de kwaliteit van arbeidsdeskundigen daaraan kunt toevoegen, dan kun je denk ik veel beter zorgen voor duurzame plaatsingen."

Hans Spigt vult aan: "Het gaat goed met de banenafpraak, maar je ziet wel dat er veel via detachering tot stand komt. Maar we



CineMec Timetable			
Tijl Time	Programma Shows	Opmerkingen Remarks	Zaal Gate
	Arbeidsdeskundige Collesetour		
14:15	Looze: Mensgerichte robotiserina		
14:15	Blonk: Sturen op zelfsturing		
14:15	Burdorf: Reken je rijk		62
14:15	Brouwer: In passend werk aan de slag		22
14:15	Oemens: nieuwe kansen voor ad		23
16:00	Afsluitende netwerkborrel		24
			25
			Fo



COLUMN

Gek idee

Arbeidsdeskundigen die zich bezighouden met re-integratie, bespreken regelmatig met cliënten hun mogelijkheden en bijbehorende (wens) beroep(en). Vanzelfsprekend komt hierbij naar voren of de gekozen route de kortste weg naar werk is en of het beoogde werk duurzaam is. Maar ook andere afwegingen spelen een niet onbelangrijke rol. Zoals hoe het staat met je volharding, support van je omgeving, competenties, affiniteiten, het vermogen om te reflecteren en stressbestendigheid? Bij het schrijven van deze column heb ik me laten inspireren door de grondlegger van Nike, die ondanks veel weerstand zijn hart gevolgd heeft.

Ik heb zijn levensverhaal gelezen in zijn boek Shoedog. Pas afgestudeerd en tegen alle adviezen van zijn familie in, gaat hardloper Phil Knight met zijn 'crazy idea' aan de slag. Hij start een klein bedrijfje in sportschoenen. Op dat moment valt daar geen droog brood in te verdienen en het is een verhaal van veel vallen en telkens weer opstaan. Hoe zijn 'crazy idea' uiteindelijk uitpakte, is bekend.

Heel duidelijk komen naar voren de, in mijn beleving, succesbepalende factoren. Het doorzettingsvermogen (volharding) van Phil. Hij omringt zich met mensen die in hem en in zijn idee geloven (support van je omgeving). Hij heeft een commerciële opleiding gedaan en is idolaat van hardlopen (competenties en affiniteiten). Van de tegenslagen en gemaakte blunders, trekt hij lering (reflecterend vermogen). Om het hoofd financieel boven water te houden heeft hij tijdelijk een fulltime baan naast zijn startende onderneming (stressbestendigheid). Het zou zo maar kunnen dat ook wij af en toe met 'Phil Knight-achtigen' in gesprek zijn om over 'crazy idea's' te oordelen. Is een gek idee daarmee ook altijd een te gek idee? Hebben wij als arbeidsdeskundigen voldoende oog voor initiatieven die formeel niet geheel passen binnen de geijkte kaders? Hoe gaan we om met vaststaande protocollen? Staan deze (te) gekke ideeën in de weg of bieden ze hier juist bescherming tegen? In ieder geval, waanzinnig interessant om mensen bij te staan in hun zoektocht naar een passende en een te gekke job!

Annet de Grunt

Redactielid en arbeidsdeskundige

hebben juist behoefte aan duurzame plekken. Er is nog een hele weg af te leggen. En dat moet vanuit de gemeenten, onderwijs, waterschappen zelf komen. Ga op zoek naar geschikte plekken. Arbeidsdeskundigen zijn hard nodig om ervoor te zorgen dat zowel de persoon in kwestie als het bedrijf en de collega's tevreden zijn. Zoeken naar goede inpassing en evenwicht in de organisatie is een voorwaarde. Daar is arbeidsdeskundigheid voor nodig. Deel die kennis ook."

Jan van Vessem (districtsmanager UWV WERKbedrijf) ziet een duidelijke meerwaarde in het project:

"Er is al veel kennis, maar dit project kan extra bijdragen als we de juiste vragen stellen. We moeten kijken naar succesfactoren die een rol gespeeld hebben bij de plaatsing, maar ook naar wat er tijdens het dienstverband is gebeurd. Wat voor ontwikkeling maken de kandidaten door? En hoe versterk je die?"

Oproep!

In het kader van dit ambitieuze project zijn de NVvA en AKC op zoek naar arbeidsdeskundigen die zich voor deze zaak willen inzetten. Die hun expertise en persoonlijke netwerk inzetten om vorm te geven aan het maatschappelijk cadeau van de beroepsgroep aan de samenleving. Neem voor meer informatie contact op met Tjeerd Hulsman via akc@arbeidsdeskundigen.nl.

De Arbeidsdeskundige Collegetour werd mogelijk gemaakt door:

NVvA, AKC, Condite, Scolea, Dariuz, Blik op Werk, Lytton, Maramaros / Cover-arbeidsdeskundige.nl, Saxion, IVA Opleiding en Training, SV Land, CS Opleidingen



5

vragen aan



Inge Weusthof (42), arbeidsdeskundige bij UWV, Enschede

1 Waarom koos je voor het vak arbeidsdeskundige?

"Als afgestudeerd maatschappelijk werker kwam ik er vrij vlot achter dat één op één hulpverleningsgesprekken voeren niet echt was wat ik wilde. Ik keek uit naar ander werk en solliciteerde bij Uvi Cadans als beoordelaar WW. Dit werk had veel van waar ik me in interesseerde; dienstverlening met sociale, juridische en financiële aspecten, maar ik miste hierin contacten en gesprekken met mensen. Ik kwam erachter dat arbeidsdeskundige aansloot bij mijn opleiding en interesses. Na een open sollicitatie werd ik aangenomen en kon ik de interne opleiding tot Arbeidsdeskundige volgen. Nog altijd vind ik mijn werk ontzettend leuk en heel afwisselend."

2 Waar krijg je energie van?

"Een mooie, adequate oplossing met een voorziening voor een werk- of onderwijs situatie, zodat een persoon zijn werk of opleiding weer goed en onafhankelijker kan uitvoeren of volgen. Vooral van niet alledaagse oplossingen krijg ik energie. Daarnaast geeft het plaatsen van een Wajong'er op een goede, passende werkplek altijd een boost."

3 Voor wie en wat heb je bewondering?

"Voor mensen met een beperking die toch doorzetten en hun dromen waarmaken. Neem de paralympiërs bijvoorbeeld; ernstige tegenslag krijgen en toch jezelf bij elkaar rapen en vastberaden doorzetten tot het hoogste niveau."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Het logisch boerenverstand gebruiken, een heel belangrijke! En een open blik hebben. Probeer elke situatie van meerdere kanten te bekijken."

5 Wat zou je nooit een tweede keer doen?

"Ik zal niet snel in gesprek gaan wanneer een van de partijen ontbreekt. Toen ik net begon bij de Wajong ben ik daar een keer de mist mee ingegaan. Ik ging in gesprek met een werkgever zonder dat de Wajong-klant om wie het ging erbij was. Mijn rapportage leidde daardoor tot onenigheid. Goed afstemmen met alle partijen en open gesprekken voeren is erg belangrijk."



het ADnetwerk



Trending Topics

* Ook afgelopen maand werd het ADnetwerk op LinkedIn weer druk bezocht. Arbeidsdeskundige Fred Scholte linkt naar het nieuwsbericht dat vluchtelingen sneller aan het werk mogen en AD Dinand Brons tip het nieuwe kennisdocument 'Ondersteuning mensen met arbeidsbeperking naar regulier' van het ministerie van SZW. Sascha Tobben, AD bij OxHill7, is op zoek naar een hulpmiddel dat de belasting op duwen/tillen kan verlagen bij het laden en lossen. Ze krijgt vijf nuttige tips van collega AD'en.

* Fred Nijsten vraagt collega's mee te denken over een case waarin een vrouw in haar eigen functie veel moeite heeft met staan en lopen. Er volgen twee nuttige reacties die Nijsten bevestigen in zijn denkspoor.

ADnetwerk is ook een mooi platform voor AD'en die op zoek zijn naar aansluiting bij een OT-groep. Regelmatig komen er oproepen voorbij.



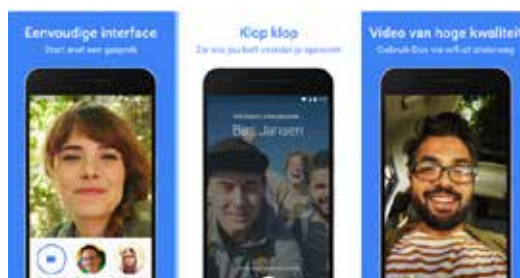
AppSoluuut

Naam App: Google Duo

Prijs: gratis

Voor: iOS en Android (GooglePlay)

Google ontwikkelde Duo waarmee je op eenvoudige wijze een videogesprek met een van je contacten kunt opzetten. Het gebruik van de app is simpel. Met één tik op een contact bel je de ander al op. Voordat je opneemt kun je beelden zien van degene die jou belt. De persoon aan de andere kant kan jou op dat moment nog niet zien. Als iPhone-eigenaar kun je dus ook contacten bellen die een Android-telefoon bezitten, en andersom.





ZO WERKT AANDACHT



Auteur: Stefan van der Stigchel

Uitgever: Maven Publishing

ISBN 978 94 9184 584 0

225 pagina's

Prijs: paperback € 18,50 of

ebook € 10,00

Zo werkt aandacht

Advertenties, verkeerslichten, banners, etalages en pushberichten: de strijd om onze aandacht wordt steeds heftiger. Soms staat er weinig op het spel, soms is het een zaak van leven of dood. Maar hoe werkt aandacht eigenlijk? Waarom vallen sommige dingen meteen op en andere helemaal niet?

Cognitief psycholoog Stefan van der Stigchel laat zien hoe we informatie verwerken, waarom we zoveel meer zien dan we denken en welke gevolgen dat heeft voor ons dagelijks leven. Hij beschrijft verschillende technieken waarmee je aandacht kunt sturen en hoe aandachtsarchitecten (zoals reclamemakers, ontwerpers van vliegvelden, verkeersontwerpers en websitebouwers) die inzetten in ons voor- én nadeel. Aandachtsarchitecten weten dat het simpelweg aanbieden van een visuele boodschap niet voldoende is. Ontwerpers van websites maken gebruik van trucs om de aandacht van een bezoeker te trekken, goochelaars nemen ons in de maling door de aandacht juist af te leiden en regisseurs manipuleren de aandacht om een film zo echt mogelijk te laten lijken. Immers, wie de aandacht kan beïnvloeden, kan informatie tot iemand laten doordringen of er juist voor zorgen dat die niet wordt opgemerkt. Soms doen aandachtsarchitecten dit voor ons eigen bestwil en soms willen zij er beter van worden, bijvoorbeeld door ons iets te verkopen.

Stefan van der Stigchel neemt de lezer mee in dit proces en de trucs die worden gebruikt om onze

aandacht te sturen en lardeert dit met heel herkenbare voorbeelden. Bijvoorbeeld over de grensrechter bij een voetbalwedstrijd die, om te beoordelen of er sprake is van buiten spel eigenlijk naar twee plekken tegelijk moet kijken, of dat het moeilijk te zien is wie er voorop ligt bij een wedstrijd roeien, wanneer zowel boten als camera in beweging zijn. En verder over verpakkingen van producten, die alleen subtiel van elkaar verschillen om bij consumenten verwarring te veroorzaken. Zoals een merk smeerkaas met een lachende koe op de voorzijde, terwijl op het product van de concurrent ook een koe te zien is.

Zo werkt aandacht is een must-read voor iedereen die wil weten hoe je kijkt, zoekt, én hoe je de aandacht van anderen kunt beïnvloeden. Het geeft inzicht in de werking van het brein en opent je ogen voor een belangrijk aspect van ons bestaan: aandacht bepaalt immers wat je van de wereld om je heen meekrijgt.

Anjo van Soest



Baanbrekend

Veiligheidsriem voor de enkel

De Exo L beschermt enkels op een bijzondere manier tegen verzwikken. De kunststof enkelband wordt via 3D-printing op maat gemaakt en werkt als een veiligheidsriem in de auto; hij vangt de enkel op wanneer verzwikking dreigt. Het koord wordt niet aangespannen zolang je normale bewegingen maakt. Ideaal voor sporters, maar ook op de werkvloer kan de band blessures voorkomen. Volgens de makers werkt Exo L tot 15 keer beter dan een normale brace of tape omdat die de enkel vastzetten waardoor de bewegingsvrijheid wordt beperkt. www.exo-l.com



Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA)



De verzekerde die duurzaam volledig arbeidsongeschikt is, kan een IVA-uitkering worden toegekend na aflopen van de wachttijd. De aanvraag voor zo'n aanvraag en toekenning kan ook tijdens de wachttijd worden gedaan.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Voorwaarden IVA-recht

Het recht op deze uitkering ontstaat voor een verzekerde die:

- de wachttijd heeft doorlopen én
- volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid om ook een verkorte wachttijd aan te vragen.

De IVA-uitkering is voor verzekerden die volgens de verzekeringsarts, gezien de prognose, in de toekomst een geringe kans hebben om weer arbeidsgeschikt te worden. Deze toestand is dus van blijvende aard. Als er twee prognoses gesteld zijn, waarbij de verzekerde volgens de ene wel zal kunnen verbeteren, maar volgens de andere niet, kan los van elkaar worden beoordeeld of deze ene prognose zal leiden tot volledige arbeidsongeschiktheid die een eventuele toekenning van een IVA mogelijk maakt. Tevens kan een IVA worden toegekend als er sprake is van een arbeidsdeskundig 80 tot 100%-situatie, waarbij de beperkingen als duurzaam worden aangemerkt.

Verzekerden met een IVA-uitkering kunnen geen gebruik maken van de re-integratiegelden.

Hoogte arbeidsongeschiktheidsuitkering

De hoogte van de IVA-uitkering bedraagt

75% van het (SV-)maandloon.

Niet meer volledig arbeidsongeschikt

Het recht eindigt als de verzekerde niet meer volledig arbeidsongeschikt en/of niet meer duurzaam arbeidsongeschikt is. Dit betekent dat een verzekerde die eenmaal recht heeft gekregen op een IVA-uitkering deze uitkering pas kwijt raakt op het moment dat herstel feitelijk is ingetreden.

Wanneer eindigt het recht?

Bij het beëindigen van het recht is de mate van arbeidsgeschiktheid van belang:

- Is de verzekerde nog gedeeltelijk arbeidsongeschikt dan eindigt de IVA-uitkering onmiddellijk, dat wil zeggen op de dag dat verzekerde niet meer volledig en/of duurzaam arbeidsongeschikt is. Aansluitend kan er immers recht ontstaan op een WGA-uitkering.
- Is er sprake van zodanig hersteld dat hij zelfs minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan eindigt de IVA-uitkering pas na twee maanden. Er bestaat dan geen recht op een WGA-uitkering.

Verkorte wachttijd

Het verzoek voor een verkorte wachttijd kan slechts eenmaal worden ingediend. Deze uitkering kan op zijn vroegst ingaan na dertien weken wachttijd en nooit eerder dan

tien weken na de aanvraag. Bij de aanvraag moet een verklaring van de bedrijfsarts worden meegezonden, waaruit blijkt dat de klachten duurzaam zijn. Een aanvraag kan worden ingediend tot en met de 68ste week. Wordt de aanvraag later ingediend, dan blijft de normale wachttijd van 104 weken van toepassing.

Met de invoering van de eerstejaars ziekte-wetbeoordeling (EZWb), vanaf 1 januari 2013, is het ook mogelijk om een IVA toe te kennen aan de personen die een ziekte-wetuitkering ontvangen. De ziekte-wetuitkering stopt op het moment dat de IVA wordt toegekend.

Uitbreiding toekenning verkorte wachttijd IVA

Voor verzekerden die naast loondoorbetaling door de werkgever ook een ziekte-wetuitkering ontvangen van UWV kan eveneens een aanvraag voor een verkorte wachttijd ingediend worden.

Verkorte wachttijd IVA bij vrijwillig verzekerden

Er zijn geen wettelijke belemmeringen om de vrijwillig verzekerde in aanmerking te brengen voor de verkorte wachttijd. In de situatie waarin de vrijwillig verzekerde geen arbodienst heeft en ook niet hoeft te hebben en dus niet over zo'n verklaring van een arbodienst kan beschikken, zal een aanvraag niet worden geweigerd.

KENNISMAKINGSBIJEENKOMST DINSDAG 24 JANUARI 2017

Bij deze nodig ik u uit om kennis te (komen) maken met Arbeidsdeskundig Bureau Radar BV, specialist in arbeidsdeskundig werk op het gebied van personenschade.

Personenschade (letsel) en arbeidsongeschiktheid kunnen ingrijpende gevolgen hebben voor de loopbaan van werknemers en ondernemers. Het kan voorkomen dat door een ongeval een carrièrepad anders verloopt dan verwacht werd. Arbeidsdeskundig Bureau Radar biedt slachtoffers van personenschade actieve begeleiding bij hun terugkeer in het arbeidsproces. Naast het realiseren van herstelgerichte maatregelen is het ook onze taak om de gevolgen van beperkingen en arbeidsongeschiktheid te analyseren, te onderzoeken en inzichtelijk te maken.

Radar bestaat 23 jaar en is landelijk werkzaam, met vestigingen in Breda en Groningen. Ons team bestaat uit een hechte groep van gedreven experts, 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 souplesse en tactiek vragen.

WIJ GAAN ONS TEAM UITBREIDEN

Vanwege een stijgend aantal opdrachten zien wij ons team graag uitgebreid met 2 gediplomeerde, SRA-geregistreerde en gecertificeerde arbeidsdeskundigen met ten minste 2 jaar ervaring in arbeidsdeskundig werk. Meer informatie over de functievereisten en de sollicitatieprocedure leest u op onze website. Maar u kunt er ook voor kiezen om op een meer persoonlijke wijze kennis te maken met ons en het specifieke werk wat wij verrichten. Op 24 januari 2017 verzorgen wij voor geïnteresseerden een kennismakingsbijeenkomst in Breda. Vanaf 17.30 uur ontvangen wij u op die dag graag met een broodje. De bijeenkomst zelf start om 18.00 uur en zal tot ongeveer 20.00 uur duren.

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

- Heeft u interesse voor de kennismakingsbijeenkomst? Stuur dan alstublieft uiterlijk 13 januari 2017 een mailbericht met uw curriculum vitae ter attentie van Yet Elsten yelsten@ad-radar.nl.
- Twijfelt u nog, wenst u (eerst) meer informatie? Neem dan eens een kijkje op www.ad-radar.nl. Ook de complete vacaturetekst treft u hierop aan.
- Of neem gerust telefonisch contact met mij op, tel.nr. 076 - 548 33 90.
- Het staat u natuurlijk ook vrij om direct te solliciteren!

Aan de kennismakingsbijeenkomst zijn uiteraard geen kosten verbonden.

Ik verheug mij erop om u te ontmoeten op 24 januari 2017.

Namens het team,

Joost Verhoeven
Directeur



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij voorop lopen in je vak?

Haal je master of laws en erkend
diploma arbeidsdeskundige, en maak
het verschil voor mens en organisatie.



Capabel Hogeschool

Eerste in sociaal en zorg

Wil je meer weten? Kijk dan op www.capabelhogeschool.nl