



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

39E JAARGANG | DECEMBER 2017 | NUMMER 6



Presenteïsme

ZIEK, en toch aan werk



Toekomstige arbeidsmarkt:

Voorbereiden op (nog) niet bestaande banen

→ Nieuwe AKC
onderzoeken

→ Huis aan het water

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Training vaststellen taakfunctieanalyse agrarische beroepen met PUBAS

Voor arbeidsdeskundigen die te maken hebben met beroepen in de agrarische sector bestaat een geautomatiseerd systeem om de arbeidsbehoefte van het bedrijf alsook de taken van de ondernemer daarin vast te stellen. Met de uitkomst van de analyse worden de arbeidsbelastingen per taak en eventuele taakverschuivingen en/of de inzet van voorzieningen/hulpmiddelen vastgesteld. Daarna wordt de mate van uitval bepaald. Bij uitstek een taak voor de arbeidsdeskundige. Om dit geautomatiseerde systeem, genaamd PUBAS, goed te (kunnen) gebruiken is door Wageningen Livestock Research in samenwerking met bureau Terzet een trainingsdag opgezet. Gedurende deze dag leert u:

- Het bepalen van de noodzakelijke gegevens om het geautomatiseerd systeem Pubas correct te kunnen gebruiken.
- Het vaststellen van arbeid in diverse taken en uren per jaar en/of periode.
- Het vaststellen van de kenmerkende arbeidsbelastingen per taak.
- Het beoordelen van uitval per taak en de (totale) uitval in casu het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid.
- Het vaststellen van mogelijke taakverschuivingen en/of kunnen toepassen van hulpmiddelen/voorzieningen.
- Het zichtbaar maken van verbeterde arbeidsmogelijkheden voor de betreffende ondernemer/werknemer en van mogelijke schadelastreductie.

De eendaagse training wordt gehouden op:

- 12 februari 2018
- 26 maart 2018
- 3 september 2018
- 8 oktober 2018

Locatie en tijd:

Terzet bureau voor arbeidsgeschiktheidsvraagstukken, Nijverheidsstraat 9, 3861 RJ Nijkerk

Tijd: de training start om 09.00 uur en eindigt om 17.00 uur.

Voor lunch, koffie en thee c.a. wordt gezorgd.

P.E. punten NVvA: 4

Kosten: € 250,-

Aanmelden: via arbeid@terzet.nl U ontvangt dan een Aanmeldingsformulier en na aanmelding en voldoen van de factuur ontvangt u de Handleiding ter voorbereiding.

Automatisering pakket: voor cursisten biedt Wageningen Livestock Research een speciale prijs. Bij aanschaf van 1^e licentie betaalt de cursist (zijn bedrijf/werkgever) € 1.500,- (normaal tarief is € 3.450,- per jaar).

vragen

Wat boeit Debby Spaargaren (manager arbeidsdeskundig advies bij Movir) aan het arbeidsdeskundig vak? Kijk op pagina 24

Colofon

39e jaargang nummer 6
December 2017

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

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

Hoofdredacteur → Geert Beckers

Redactie → Rekha van Dis, Annet de Grunt, Agnes Kroes, Anjo van Soest, Diederik Wieman (ObloMOV Media)

Aan dit nummer werkten mee →

Jolanda van den Braak, Suus van Geffen, Hans van der Holst (UWV SMZ), Hans Klip

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

advisie | INHOUD



Coverstory

Werknemers die ziek zijn maar toch doorwerken kosten een bedrijf meer dan wanneer ze zouden verzuimen. Presenteïsme kan leiden tot verminderde prestaties, verhoogde kans op fouten en productieverlies.

4

Toekomst arbeidsmarkt

De technologische vooruitgang brengt niet alleen vernieuwing, maar ook onzekerheid. Het ene onderzoek beweert dat er allerlei beroepen verdwijnen, door robotisering bijvoorbeeld. Het andere onderzoek weerspreekt die onderzoeksresultaten weer. Hoe zit het nu? En hoe bereiden we jongeren van nu voor op nieuwe beroepen die zullen ontstaan?

11

Huis aan het water biedt nazorg

Het Huis aan het Water in Zaandam is een bijzondere plek waar mensen die kanker hebben (gehad) terecht kunnen voor fysieke en psychologische nazorg.

22



En verder...

AKC: drie nieuwe onderzoeken	14
Juridisch	20
Najaarscongres	26



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen achter de schermen. Ard Bierens (42), communicatiemanager van wielploeg Team LottoNL-Jumbo.

20



De robot als claimbeoordelaar

Beroepen ontstaan en verdwijnen. Meestal gaat dat geleidelijk, zoals bij de loketbeambte op het station of de baliemedewerker bij de bank. Soms gaat het abrupt. Dat constateerde ik bij de grootgrutter op het station. Van het ene op het andere moment is de kassière niet meer nodig. Ik kan nu zelf mijn kartonnetje karnemelk scannen en afrekenen. Er komt geen mens meer aan te pas. Nu gaat het hier om beroepen met relatief eenvoudig werk, maar ook mensen die complexer werk doen, zijn niet meer zeker van hun baan. De hypotheekadviseur bijvoorbeeld, heeft concurrentie gekregen van het digitale online advies. De klant maakt zijn keuze op het internet en heeft 'de hypotheeker' niet meer nodig. Het kan nog verder gaan. Is de romanschrijver straks ook overbodig? Bestsellerauteur Ronald Giphart is een experiment aangegaan. Hij schreef met hulp van een robot een hoofdstuk voor een roman. De robot had in zijn geheugen 10.000 romans en ruim een miljard woorden staan. Daarnaast had hij zich grammaticaregels eigen gemaakt. Het resultaat leverde een aardig leesbaar stukje proza op. Toen ik dat las, dacht ik aan de toekomstige rol van de arbeidsdeskundige. We slaan van onze klanten zoveel gegevens op dat het niet ondenkbaar is dat de claimbeoordeling straks volledig geautomatiseerd plaatsvindt, compleet met een leesbare, goed onderbouwde en grammaticaal correcte rapportage. Moet de jonge generatie arbeidsdeskundigen zich nu zorgen gaan maken? Ik denk niet dat het zo'n vaart zal lopen. Het artikel in deze AD Visie over de toekomstige arbeidsmarkt laat zien waarom. De toekomst voor de arbeidsdeskundige is hoopvol. Als we maar met de ontwikkelingen mee blijven bewegen. Kernbegrippen daarbij zijn 'flexibele weerbaarheid' en 'informatiegeletterdheid'. Dat laatste is beslist nodig om goed gebruik te maken van de onbeperkte hoeveelheid informatie die tot onze beschikking staat. Geruststellend is dat Giphart de robot heeft moeten helpen. Zonder de bewerking van een echte schrijver was het maar een raar verhaal geworden.

Geert Beckers

Werken zonder te solliciteren

Kansen bieden aan mensen die niet langer welkom zijn op de arbeidsmarkt. Dat is het uitgangspunt van 'Open hiring' dat het Amerikaanse Greyston Bakery toepast. De wereldwijd opererende bakkerij krijgt nu ook een vestiging in Amsterdam.



Iedereen die een baan wil, kan zijn naam invullen op een lijst. Zodra er plek is, krijgt de volgende persoon op de wachtlijst een plek aangeboden. Er worden geen vragen gesteld over verleden of gaten in het cv, en er worden geen referenties gevraagd of screenings gedaan. Daardoor krijgt iedereen die wil, de kans om te werken, ongeacht de opleiding, werkgeschiedenis of sociale barrières uit het verleden, zoals een crimineel verleden, dakloosheid of drugsgebruik. Greyston stopt de winst die ze maakt in onder meer kinderopvang, huisvesting en gezondheidszorg voor mensen met lage inkomens. www.greyston.com

Gezondheidsraad: beperk nachtwerk

De Gezondheidsraad adviseert het aantal nachtdiensten zoveel mogelijk te beperken. Werknemers die nachtdiensten draaien lopen meer gezondheidsrisico's, zowel op de korte als lange termijn.

De raad bracht een nachtwerkadvisie uit op verzoek van het ministerie van SZW. Uit het onderzoek blijkt dat werknemers die 's nachts werken meer risico lopen op gezondheidsklachten en een beroepsziekte. Zo hebben zij anderhalf tot twee keer zo veel last van slaapstoornissen (vermoeidheid, verminderde alertheid en verminderde kwaliteit van de slaap). Dit kan gevaarlijke situaties opleveren voor werknemers en anderen, en vergroot het risico van arbeidsongevallen op de werkvloer. Op langere termijn neemt ook het risico op diabetes type 2 en hart- en vaatziekten toe. In Nederland werken in totaal 1,26 miljoen mensen in ploegendienst of nachtdienst. Dat is zo'n 15% van de werkzame beroepsbevolking. Een van de aanbevelingen van de raad is om de 'duur van nachtwerk' (in jaren) op te nemen in de Arbeidstijdenwet.

Handreiking Zorgschade een feit

Tijdens de afgelopen Letselschade Raadsdag is de Handreiking Zorgschade officieel gepresenteerd. Arbeidsdeskundige Erwin Audenaerde is (mede)auteur van de Handreiking, die ervoor zorgt dat mantelzorgers financieel gecompenseerd worden wanneer zij letselschadeslachtoffers verzorgen.

De Handreiking is ontstaan als resultaat van de reacties op het Consultatievoorstel schadevergoeding zorg- en affectieschade uit 2014. Met dit voorstel beoogde de wetgever het slachtoffer nog meer de regie te geven over de organisatie van de verzorging die hij als gevolg van het ongeval of incident nodig heeft. Erwin Audenaerde, werkzaam bij Heling & Partners NVvA-vertegenwoordiger in het platform-overleg van De Letselschade Raad: "Men vond dat een slachtoffer niet louter om financiële redenen door een instelling verzorgd moet worden, maar dat ook mantelzorgers die zorg moeten kunnen verlenen. Stel: een vrouw krijgt een ongeluk en heeft 24/7 zorg nodig die de echtgenoot wil en kan geven.

Dan zou het inkomensverlies van de echtgenoot, inclusief de pensioenschade, door de verzekeraar gecompenseerd moeten worden." Een verstrekkend voorstel waar veel reacties op kwamen en wat uiteindelijk teruggetrokken werd omdat het praktisch niet uitvoerbaar is. "Daarop heeft de letselschadebranche aangeboden om zelf een regeling op te stellen."

Uniformiteit

De Handreiking biedt een beoordelingskader bij het vaststellen van de noodzakelijke zorgbehoefte en de kosten die daarmee gemoeid zijn. De Handreiking is primair geschreven voor zorgsituaties waarin sprake is van een bovennormale en blijvende zorgvraag. In de regel zal sprake zijn 24-uurszorg die buiten een instelling wordt gerealiseerd. Een dergelijke zorgomvang kan veelal niet volledig uit reguliere publieke middelen gefinancierd worden. Alleen al omdat de zorgbudgetten zijn gemaximeerd. De Handreiking geeft voor die specifieke situaties concrete handvatten voor een inzichtelijke schadevaststelling en -begroting



Tjibbe Joustra, voorzitter van De Letselschade Raad, heeft het eerste exemplaar van de 'Handreiking Zorgschade' uitgereikt aan Gerry ter Huurne, directeur Wetgeving en Juridische zaken van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Links op de foto Erwin Audenaerde.

van de zorgkosten, waarbij wordt uitgegaan van de feitelijke situatie. Erwin Audenaerde: "De Handreiking biedt de letselschadebranche een geheel eigen regeling en afwegingskader wat bijdraagt aan de uniformiteit bij de gevalsbehandeling."

Begeleiding

Vanwege de complexiteit van de regelgeving is het wenselijk het slachtoffer te begeleiden bij het verkrijgen van de juiste indicaties, hulpmiddelen, voorzieningen en uitkeringen. Ook is het begeleiden van het slachtoffer bij het maken van keuzes aan te bevelen. De Handreiking spreekt in dat kader over een 'zorgdes-

kundige'. Erwin Audenaerde: "De zorgdeskundige brengt de functies en taken van de informele zorgverlener in kaart en koppelt daar nader vast te stellen tarieven aan. Maar het is meer dan dat. Je zorgt er ook voor dat slachtoffer en naasten krijgen wat ze nodig hebben. Vaak moet een woning worden aangepast, moeten er hulpmiddelen, voorzieningen, de feitelijke zorg en zorgbudgetten worden aangevraagd." Voor arbeidsdeskundigen zou het een nieuw specialisme kunnen zijn. "Het zijn allemaal taken die dichtbij of in het verlengde liggen van het arbeidsdeskundig werk."

Liever compliment dan geld

Het is de goedkoopste manier om medewerkers een goed gevoel te geven: complimentjes uitdelen. Toch doen leidinggevendenden het maar mondjesmaat. Met allerlei negatieve gevoelens zoals teleurstelling, onzekerheid en onverschilligheid bij werknemers als gevolg. Dat blijkt uit het Nationaal Waarderingsonderzoek van energiebe-

drijf Nuon, onder ruim duizend Nederlanders. Veel werkgevers concentreren zich in het najaar op de salarisverhogingen en bonussen, terwijl de meeste werknemers juist een schouderklopje willen. In het onderzoek geeft 46% aan liever een uitgesproken waardering te krijgen dan 'boter bij de vis' op een financiële manier (21%).



Presenteïsme onderbelicht fenomeen

ZIEK, maar toch aan het werk



Werknemers die ziek zijn maar toch doorwerken kosten een bedrijf meer dan wanneer ze zouden verzuimen. Presenteïsme kan leiden tot verminderde prestaties, verhoogde kans op fouten en productieverlies. Toch is er maar weinig aandacht voor dit probleem, waar volgens TNO maar liefst 60 procent van de werknemers weleens mee te maken heeft.

TEKST | Hans Klip

Loyaliteit tegenover klanten, een hoge arbeidsmoraal, angst voor het verlies van de baan. Allemaal redenen waarom mensen blijven werken terwijl ze ziek zijn. Dit verschijnsel wordt presenteïsme genoemd, de tegenhanger van absenteïsme. TNO heeft ooit berekend dat in ons land ongeveer 60 procent van de werknemers een of meerdere dagen per jaar werkt, terwijl ze

eigenlijk te ziek zijn om dat te doen.

Bij presenteïsme gaat het om productieverlies door fysieke of psychische gezondheidsklachten, zegt Peter Flach, coördinerend bedrijfsarts bij de Rijksuniversiteit Groningen. "Je hebt problemen op het werk die te maken hebben met ziekte. Daardoor doe je jouw werkzaamheden minder goed of hebt er langer voor nodig. Het hoeft niet te gaan om

een ernstige aandoening; een griephoofd valt ook onder presenteïsme." Volgens Flach staan enkele ziektebeelden bekend om presenteïsme: allergieën, artritis, diabetes en psychische aandoeningen als angststoornissen en depressies. "Ook mensen die na een kankerbehandeling weer aan het werk gaan, functioneren vaak nog enige tijd minder goed."

Ondanks hun ziekte komen mensen 's morgens trouw naar het werk, merkt arbeids- en organisatiepsycholoog Cobi Watzel op. Zij werkt als adviseur bij Zorg van de Zaak, een netwerkorganisatie voor bedrijfsgezondheidszorg. "Mensen zien doorwerken bij ziekte vaak als positief. Je doet iets extra's voor het bedrijf. Maar wanneer dat niet goed in de gaten wordt gehouden, kan het helemaal verkeerd gaan." Elbert-Jan van Zetten is coach en directeur van Beter Vitaal, een bedrijf dat werkgevers ondersteunt bij vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Hij spreekt over de dominantie van de hersenpan. "Wanneer het lichaam vermoeid is, wordt de nog overgebleven energie naar de hersenen gestuurd. Het lichaam herstelt niet meer, maar de hersenen gaan door. Mensen kunnen dan van de ene op andere dag uitvallen, bijvoorbeeld met burn-outverschijnselen. Let daarom op emotionele uitputting. Andere mogelijke signalen voor presentisme zijn chronische vermoeidheid, psychische klachten en lage rug- en nekklachten." Watzel noemt nog een ander risico. "Uit onderzoek blijkt dat mensen die met gezondheidsklachten doorwerken, significant meer hart- en vaatziekten krijgen dan mensen die verzuimen."

Onderbelicht fenomeen

Vergeleken met ziekteverzuim is de aandacht voor presentisme bescheiden. "Het is absoluut een onderbelicht fenomeen", zegt Flach. "Je vindt er vrij weinig informatie over, mede omdat presentisme minder zichtbaar is." Hij heeft een aantal jaren geleden in het kader van zijn promotieonderzoek gekeken naar het functioneren van medewerkers van de Rijksuniversiteit Groningen. Flach vergeleek een groep medewerkers die na een Poortwachter-verzuim waren teruggekeerd met een controlegroep van medewerkers die zich in een jaar niet ziek hadden gemeld. "In beide groepen gaf 25 procent aan gedurende ongeveer een kwart van de werktijd vanwege

De financiële gevolgen van presentisme zijn groot



hun gezondheid minder goed te functioneren. Er was dus geen verschil. Daar verbaasde ik me toen over, maar achteraf had ik het eigenlijk wel kunnen weten."

De financiële gevolgen van presentisme zijn groot, aldus Flach. "Uit diverse onderzoeken blijkt dat ziek doorwerken de samenleving beduidend meer kost dan ziek thuiszitten. De Amerikaanse wetenschapper Schultz nam in 2007 de studies over presentisme door en kwam berekeningen van twee tot zelfs vijf keer zo hoge kosten tegen. De kosten van het productieverlies als gevolg van ziekte zijn hoger dan de kosten die de werkgever maakt voor gezondheidszorg."

Ook Van Zetten pleit voor meer aandacht voor presentisme. "Hoewel de kosten van presentisme hoger zijn dan die van ziekteverzuim, weten de meeste werkgevers er niets van. Slechts weinig werkgevers zijn bereid om te investeren in de vitaliteit van werknemers, terwijl de kosten al na een jaar zijn terugverdiend. Daarna zijn er grote besparingen."

Baanonzekerheid

De vraag is natuurlijk waarom mensen doorwerken, terwijl ze met hun gezondheid sukkelen. Watzel ziet twee belangrijke redenen. Eentje is dat chronische ziekten

tegenwoordig beter behandelbaar zijn met medicijnen dan vroeger, waardoor meer mensen kunnen werken. "Op zich natuurlijk een goede ontwikkeling mits de werkgever het functioneren van deze medewerkers goed monitort. Anders kan werken juist negatieve gevolgen hebben." Presentisme is volgens Watzel ook een beschermingsmechanisme om het potentiële verlies van een baan en de daarmee gepaard gaande financiële nadelen te vermijden. "Dit komt vooral voor bij jongeren en bij ouderen die niet meer maximaal productief zijn. Mensen houden vast aan wat ze hebben en doen niet gauw een stapje terug. Zij zullen moeten beseffen dat baanonzekerheid de nieuwe werkelijkheid is en hun leven actief moeten sturen."

Loyaliteit tegenover klanten of organisatie speelt eveneens een rol. "Dat zie je veel in het onderwijs, de zorg en oudere familiebedrijven", zegt Van Zetten. "Mensen willen collega's en klanten niet tekort doen en zijn er trots op dat ze er altijd zijn. Ook is er vaak een bepaalde vorm van sociale druk om door te werken." Van Zetten noemt verder technische ontwikkelingen als internet en mobiele telefoon. Naar zijn mening gaan veel mensen hier niet goed mee om. "Hoe vaak gebeurt het niet dat iemand 's avonds nog werkmaitjes beantwoordt of vlak voor het slapen aan het appen is? Daarmee wordt het dagelijkse energieverbruik verlengd en dat heeft gevolgen voor de fysiologie."

Goud waard

Hoe kunnen werkgevers voorkomen dat medewerkers met gezondheidsklachten te veel hooi op hun vork nemen? Het gaat om het beïnvloeden van gedrag, stelt Peter Flach. "Door middel van coaching kunnen mensen leren hoe ze goed met hun ziekte kunnen omgaan. De steun van collega's en vooral de manager is daarbij erg belangrijk. Het scheelt aanzienlijk als de leidinggevende meedenkt over een geschikt takenpakket, waarmee de medewerker om zijn medische beperking heen kan werken. Een goede





leidinggevende is goud waard.”

De grootste valkuil is volgens Cobi Wattez om het probleem voor elkaar te verzwijgen.

“Wederzijds vertrouwen is de sleutel tot succes. Ik hoor vaak van werkgevers dat mensen niet gemakkelijk over verminderd functioneren praten. Het is het beste als een medewerker uit zichzelf het probleem aankaart en daarbij niet vanuit angst praat, maar een constructief voorstel doet.”

Hiervoor is het nodig dat de leidinggevende een oplossingsgericht gesprek voert, vindt Wattez. “Stel de vraag aan de medewerker: wat heb je nodig om goed te functioneren? Maar ook: wat kun je voor de organisatie betekenen? Zo kan samen een stap in de goede richting worden gezet.”

Dit vraagt lef van de manager, voegt Wattez eraan toe. “Veel leidinggevendenden hebben de neiging om te veel mee te voelen en de medewerker maar naar huis te sturen. Vooral vrouwelijke managers kunnen daar last van hebben. Mannelijke managers zwijgen vaker: zolang ik niets zeg, is er geen

probleem. Een gezond gesprek gaat echter twee kanten op. Verzuimprofessionals moeten managers hierbij ondersteunen. Het is eventueel mogelijk dat een professional het gesprek aangaat, bijvoorbeeld een inzetbaarheidscoach of een preventiemedewerker. Maar de manager kan leren om een goed oplossingsgericht gesprek te voeren.” Elbert-Jan van Zetten heeft het over de context van de werknemer. “Hoe gaat de medewerker om met werk, wonen en relaties? Is meer dan een van deze drie aspecten uit balans, dan is bij de medewerker van alles aan de hand. Ik heb de ervaring dat het helpt als de manager het gesprek over zulke zaken aangaat. Dit creëert een bepaalde tevredenheid bij de medewerker: ik word gezien en gewaardeerd.”

Visie op vitaliteit

Werknemers die bij ziekte doorwerken, zijn vaak gebaat bij aanpassingen van het werk en de arbeidsomstandigheden. Vooral maatregelen om de werkdruk te verminderen

zijn nuttig, stelt Wattez. “Met een beetje creativiteit is er veel mogelijk. Denk aan flexibele werktijden, frequentere pauzes en aanpassing van het takenpakket. Vreemd genoeg bieden werkgevers deze aanpassingen niet zo vaak aan, terwijl werkdruk juist gemakkelijk te beïnvloeden is. Hier is bij de meeste bedrijven nog een inhaalslag mogelijk.”

Niet alleen aan de achterkant maar ook aan de voorkant zijn volgens Van Zetten maatregelen nodig. Gezondheidsbevorderende programma's zijn belangrijk om presentisme te voorkomen. De werkgever moet een visie op vitaliteit hebben en daarnaar handelen, zegt Van Zetten. “Het is belangrijk dat de werkgever de focus legt op gezondheid en niet alleen op het voorkomen en beperken van verzuim. Een duidelijke visie op vitaliteit zorgt voor een aanpak waarin individuele monitoring mogelijk is en de werkgever medewerkers gemakkelijker kan aanzetten tot een gezonder leven. Mensen kunnen training krijgen om bewuster met hun

DE DESKUNDIGEN



PETER FLACH is als coördinerend bedrijfsarts bij de Rijksuniversiteit Groningen medeverantwoordelijk voor de ontwik-

keling van het beleid voor arbo, gezondheid en verzuim. Flach geeft ook college aan studenten vanuit de sectie Sociale Geneeskunde van het Universitair Medisch Centrum Groningen. In 2014 is hij gepromoveerd op het onderwerp ‘verzuimbegeleiding voorbij de terugkeer naar werk’, waarbij presentisme een belangrijke rol speelt.



COBI WATTEZ is arbeids- en organisatiepsycholoog. Zij werkt als adviseur bij Zorg van de Zaak, een netwerk van bedrijven op

het gebied van bedrijfszorg, leefstijlzorg en medische zorg. Wattez geeft vooral op organisatieniveau advies aan werkgevers, onder meer door metingen van uitputting en verzuim te verrichten.



ELBERT-JAN VAN ZETTEN is directeur en coach bij Beter Vitaal. Dit bedrijf ondersteunt vanuit een integrale benadering

organisaties en hun personeel bij het vergroten van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. In het verleden werkte Van Zetten als financieel en HR-manager bij een aantal bedrijven, totdat hij het roer omgooide en coach werd. Hij noemt dit zijn beste beslissing ooit.

Liefst **60%** van de werknemers gaat wel eens **ziek naar het werk**

energie omgaan. De verzuimbegeleiding moet hierop aansluiten en zich niet louter op protocollen baseren.”

Flach gaat specifiek in op de rol van de bedrijfsarts. “Wij hebben bij de universiteit een open spreekuur. Dat helpt. Medewerkers kunnen hun problemen op het werk met mij in vertrouwen bespreken. Soms kan ik met een paar tips al helpen. Het kan ook zijn dat ik de leidinggevende informeer over de mogelijkheden en beperkingen van iemand.” Of deze benadering mogelijk is, hangt sterk af van het contract van de werkgever met een arbodienst of bedrijfsarts. Flach: “Wanneer het contract sec over verzuimbegeleiding gaat, is er weinig ruimte voor het onderwerp presenteïsme. Ik vind de koppeling van de bedrijfsarts aan verzuim niet goed. Zijn rol hoort te zijn dat hij zich bezighoudt met de relatie tussen gezondheid en werk.”

Integrale blik

Tot slot de rol die de arbeidsdeskundige in het hele verhaal speelt. Peter Flach komt de arbeidsdeskundige eigenlijk niet tegen als het om presenteïsme gaat. “Ik denk wel dat je kunt nadenken over geschikte soorten werk voor iemand. Kijk of iemand het risico loopt om bepaald werk niet in de volle breedte te kunnen doen. Daarbij kun je je niet verlaten op het FML-systeem, want dat mist de verfijning voor een goede beoordeling. Je zult zelf moeten kijken welke functie het beste bij iemand past.”

Elbert-Jan van Zetten raadt professionals en dus ook de arbeidsdeskundige aan om integraal naar presenteïsme te kijken. “Gefragmenteerd kijken levert een gefragmenteerde oplossing op en dus een gefragmenteerd effect. Daarom is het zo belangrijk

UWV EN PRESENTEÏSME

Ziek zijn en doorwerken is een zaak van werkgever en werknemer; UWV heeft geen formele rol. Wel kan het uitvoeringsinstituut soms verzekeringstechnisch te maken krijgen met presenteïsme:

Als mensen liever minder gaan werken dan zich ziek melden (zogenoeten medische afzakkers), kan dat ten slotte nadelig uitpakken. Vallen zij helemaal uit en komen ze via een WIA-beoordeling bij UWV terecht? Dan zijn ze slechts voor het lagere aantal uren verzekerd, terwijl achteraf geconcludeerd wordt dat iemand al ziek was in de functie met het hogere aantal uren.

UWV toetst als onderdeel van de WIA-beoordeling het re-integratieverslag van de werkgever. Ook kan UWV op verzoek van werkgever of werknemer een deskundigenoordeel geven als de re-integratie vastloopt. Dan blijkt soms dat er functioneringsproblemen zijn ontstaan, doordat de werknemer bij ziekte te lang heeft doorgewerkt. De reden kan zijn dat de werknemer zelf niet wil erkennen dat hij ziek is, maar er kan ook een cultuur van niet ziek melden heersen. Meldt de werknemer zich uiteindelijk toch ziek? Dan kan UWV achteraf concluderen dat een WIA-aanvraag achterwege had kunnen blijven, als de werkgever en werknemer adequaat hadden gereageerd.



dat je oog hebt voor fysieke, mentale en emotionele aspecten. Een integrale blik vraagt veel, maar levert ook veel meer op.” Cobi Wattez wijst erop dat de arbeidsdeskundige kan bekijken welke aanpassingen nodig zijn. “Denk aan functie-inrichting,

materialen en werkomgeving. Let er wel op dat de medewerker mogelijk een slachtofferrol inneemt. Dan zal je iemand oplossingsgericht moeten uitdagen. Zo zorg je ervoor dat de medewerker actief de regie over zijn leven neemt.”



Kom
verder

SAXION



Geef een boost aan je loopbaan

De nieuwe bij- en
nascholing voor
Arbeidsdeskundige

Schrijf
je nu in!

Start voorjaar 2018

Ken jij mensen die tot
Arbeidsdeskundige opgeleid willen
worden? Attendeer ze op de cursus
Arbeidsdeskundige (post hbo).

Bij aanmelding via jou krijg je
€50,- korting op één dagdeel
bij- en nascholing uit ons aanbod!

saxion.nl/mensenarbeid



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

IVA
OPLEIDINGEN



Meer dan het leren van een vak
Het gaat over jouw ontwikkeling

Zorg dat je blijft

IVA Opleidingen biedt exclusieve bij- en nascholing voor arbeidsdeskundigen. De trainingen zijn afzonderlijk in te kopen of als onderdeel van een aantrekkelijk abonnement.

Ons aanbod

De ontwerpers van de bij- en nascholing en de docenten en sprekers zijn vooraanstaande gespecialiseerde professionals uit de sector. De bij- en nascholingen zijn geaccrediteerd door de NVvA en gecertificeerd door Cedeo. Deelname aan elk dagdeel garandeert ten minste 2 PE-punten. Het aanbod voor komend jaar is onder meer:

- Rapporteren: Interessant of relevant
- Update sociale wetgeving
- De stand van zaken: privacy bij ziekte
- Morele burn-out, hoe herken je het?
- Bekijk ons volledige aanbod via www.ivaopleidingen.nl

Hoe werkt het?

Voor slechts €595,- per jaar sluit u een uniek opleidingsabonnement af. Dit omvat deelname aan drie trainingen per jaar, waarbij u zelf een keuze uit het programma kunt maken. Vanzelfsprekend kunt u zich ook inschrijven voor een enkele losse training. Exacte data en trainingslocaties vindt u op onze site.

Kijk en meldt u aan op: www.ivaopleidingen.nl

Vorbereiden op nog niet bestaande banen:

Toekomstige arbeidsmarkt vraagt om **flexibel weerbare werknemer**

De technologische vooruitgang brengt niet alleen vernieuwing, maar ook onzekerheid. Het ene onderzoek beweert dat er allerlei beroepen verdwijnen, door robotisering bijvoorbeeld. Het andere onderzoek weerspreekt die onderzoeksresultaten weer. Hoe zit het nu? En hoe bereiden we jongeren van nu voor op nieuwe beroepen die zullen ontstaan?

TEKST | Suus van Geffen

“Bijna de helft van de beroepen kan over twintig jaar verdwenen zijn door robotisering”, stelde de universiteit van Oxford in 2014 na een onderzoek. Accountantskantoor Deloitte voegde daar in 2016 aan toe dat ruim 280.000 studenten in Nederland een opleiding volgen voor werk dat straks dreigt te worden geautomatiseerd. Uit andere onderzoeken blijkt juist dat het allemaal wel meevalt.

Paul A. Kirschner is hoogleraar onderwijspsychologie en universiteitshoogleraar aan de Open Universiteit. Hij deed onderzoek naar het voorbereiden van leerlingen op (nog) niet bestaande banen. “Het huidige onderwijs zit zo in elkaar dat onze studenten basisvaardigheden krijgen aangereikt waarmee ze worden opgeleid voor een bepaald beroep. Natuurlijk komen ze later – over een week of over vijf jaar – in hun werk situaties tegen waarin datgene wat ze hebben geleerd, niet toereikend is. Dat kan niet anders, want je kunt niet alle situaties vooraf bedenken.”

Hij geeft een voorbeeld. “Iemand die in Nederland wordt opgeleid tot bakker leert te werken op of onder zeespiegelniveau.

Gaat zij vervolgens in een hotel in de Zwitserse bergen werken, dan zal ze merken dat water op een lagere temperatuur kookt dan in Nederland en dat een brood anders rijst. Dat komt doordat de luchtdruk anders is op 3000 meter boven zeeniveau.”

Weerbaar

Kirschner pleit ervoor om opleidingen uit te breiden met training in, wat hij noemt, flexibele weerbaarheid. “We moeten leerlingen leren wat ze moeten doen als hun basiskennis niet toereikend is. Dat kan bijvoorbeeld door hen tijdens de opleiding te vragen om situaties te bedenken waarin wat ze geleerd hebben niet zal werken. Waarom werkt het niet? Hoe kom je erachter wat je wel nodig hebt om te zorgen dat het werkt?”

Deze flexibele weerbaarheid is precies wat nodig is om te kunnen omgaan met toekomstige veranderingen op de arbeidsmarkt, zegt Kirschner. “We weten namelijk niet wat voor banen er zijn over vijf, tien of vijftien jaar. Het is van belang dat studenten, en werknemers in het algemeen,





Paul
Kirschner

leren dat hun kennis nooit toereikend zal zijn voor alle situaties én dat dat niet betekent dat er iets mis is met hen. Self efficacy noem je dat ook wel: het vertrouwen in jezelf dat je een bepaalde taak aankunt of een probleem kunt oplossen, omdat je weet waar je de kennis en vaardigheden kunt vinden die daarbij nodig zijn. Deze flexibele weerbaarheid is vandaag nodig, morgen en over tien en vijftien jaar, ongeacht iemands opleidingsniveau.”

Op waarde schatten

Een andere aanbeveling die Kirschner doet is toekomstbestendig leren toevoegen aan de lesstof. “Er zijn twee vaardigheden die uniek zijn voor het tijdsbestek waarin we leven, namelijk informatiegeletterdheid en informatiebeheer. Informatiegeletterdheid wil zeggen dat je de gevonden informatie op waarde kunt schatten. Vroeger had je de Winkler Prins en de bibliotheek. Ik hoefde er niet aan te twijfelen dat de informatie in de encyclopedie en bij de bieb klopte. Nu kan iedereen van alles op internet zetten. Als ik iets wil weten over gezonde voeding vind ik The Green Happiness, Food Babe en McDonald’s bij wijze van spreken sneller dan het Voedingscentrum. Dus moet ik leren: Wie moet ik geloven? Hoe beoordeel ik of een bron betrouwbaar is? Heeft McDonald’s misschien een andere reden dan mijn gezondheid voor ogen wanneer het bedrijf mij iets vertelt over gezonde voeding? Het tweede is informatiebeheer. Vroeger hadden we thuis een boekenplank, met een encyclopedie en een woordenboek waar alle informatie keurig bij elkaar stond. En er was

Wat moeten we willen

Mechelien van der Aalst is arbeidsmarktadviseur sectoranalyse bij UWV. Ze onderzoekt de kansen op de arbeidsmarkt en kijkt naar moeilijk vervulbare vacatures.

Over nieuwe beroepen en sectoren

“We weten niet welke nieuwe beroepen er komen. Je hoort weleens iets over cityfarmers die groente telen in de stad, op daken bijvoorbeeld. Ik hebt echt geen idee hoe grootschalig dat wordt. Wat wel een belangrijke rol kan spelen, denken wij, is de trend van duurzaamheid: duurzame energie, energiebesparing, anders omgaan met afval. Daar zitten ook banen aan vast. Verder wordt IT natuurlijk nog belangrijker, maar die beroepen zijn er al: programmeurs, artificial intelligence-specialisten, cybersecurityspecialisten en data-scientists. Ook binnen veel andere beroepen worden ICT-vaardigheden steeds belangrijker. Verder hangt het heel erg af van hoe welvaarend we gaan zijn en wat de vraag vanuit de maatschappij wordt. Ik hoorde laatst iemand zeggen dat personal trainer hét beroep van de toekomst wordt. Dat vind ik moeilijk te zeggen. Welke beroepen het goed gaan doen in de toekomst, hangt af van de economie, overheidsbeleid en technologische ontwikkelingen. Hoe die ontwikkelingen precies gaan uitwerken, verschilt sterk per sector.”

Over beroepen die het nu goed doen

“In een aantal segmenten liggen veel kansen, zoals ICT en de techniek. In de bouw is het nu heel moeilijk om mensen te vinden. Net als in de industrie: monteurs

voor machines, cnc-verspaners en gespecialiseerde lassers. Ook in de zorg is het lastig om mensen te vinden. Vooral vakmensen zijn echt nodig: koks, hoveniers en docenten exacte vakken en, met name in de grote steden, docenten voor het basisonderwijs. Echte vakmensen hebben nu dus kansen in veel segmenten. We denken niet dat dat snel zal veranderen.”

Over het effect van digitalisering

“We weten dat het flink wat effect gaat hebben. Daarbij gaat het zeker niet alleen om robotisering, maar bijvoorbeeld ook om 3D-printers, digitale productie en digitalisering van administratieve processen. Maar dát het mogelijk is om bepaald werk te digitaliseren, betekent nog niet dat het ook altijd gebeurt en dat alle mensen met dat beroep overbodig worden. Bij veel admini-



De luchtverkeerbeveiliger houdt met roofvogeldrone vogels uit de buurt van het vliegveld

natuurlijk de bibliotheek, waarin alle beschikbare boeken via een kaartenbakstelsysteem te vinden waren. Nu komt er zoveel informatie op ons af dat we moeten leren

om die te beheren. Het staat overal en nergens: in de cloud, op een schijf, op een stick, noem maar op. We moeten dus leren dat we weten wat we hebben en dat we het

n worden?

stratieve financiële beroepen op middelbaar niveau gebeurt het zeker. Hoewel we daar de vraag ook wel weer zien aantrekken, dus het is ook niet zo dat al die banen worden weggedigitaliseerd. Er zijn alleen veel minder mensen nodig.

Hoe dat op de hogere niveaus zal gaan, is ook weer afhankelijk van de vraag. Nu kun je als accountant heel goed aan de slag. Registeraccountants zijn moeilijk te vinden. Maar dat zijn mensen op het hoogste niveau. Vaak worden toch de wat routine-matiger taken gedigitaliseerd. Of op het hoogste niveau ook al die banen verdwijnen, durf ik niet te zeggen. Ik denk dat we het voorlopig prettig vinden dat een mens de eindverantwoordelijkheid heeft. Weliswaar ondersteund door digitale technieken."



Mechelien van der Aalst

Over kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt

"Lager opgeleiden zijn kwetsbaarder op de arbeidsmarkt dan de andere groepen. Ze zitten vaak in de wat zwaardere beroepen en werken ook vaker op een uitzend- of oproepcontract. Daardoor hebben ze het lastiger om aan het werk te blijven. Door technologische ontwikkeling worden ook beroepen op middelbaar niveau kwetsbaarder. Dat betekent niet dat ze er allemaal uitgaan, vaak zijn nog lang niet alle taken te

automatiseren. Er blijft echt behoefte aan vakmensen. Koks, hoveniers, verzorgenden, monteurs, die blijven voorlopig wel nodig. Ook in de dienstverlenende beroepen zijn er altijd mensen nodig, zoals in de schoonmaak en de bediening."

Over een carrière voor het leven

"Anders dan veertig jaar geleden kun je er niet meer van uitgaan dat je, zodra je een diploma hebt, vijftien jaar of langer zonder risico aan de slag kan. Ontwikkelingen gaan immers veel sneller. Je moet alert blijven en om je heen blijven kijken. Hoe gaat het met het bedrijf waar ik werk? Is er straks nog vraag naar wat wij aanbieden? In hoeverre ontwikkelt de technologie in mijn werk zich en wat betekent dat voor het aantal banen en voor de kennis die ik moet hebben?"

Over studies met toekomstperspectief

"Je moet natuurlijk een opleiding kiezen die bij je past, maar verdiep je ook in de kans op werk. En denk dan: ben ik nog steeds zo gemotiveerd om die opleiding te doen als ik weet dat het veel lastiger wordt om een baan te vinden in het verlengde van die opleiding dan bij andere opleidingen? ICT-opleidingen op de hogere niveaus bieden nu goede baankansen. Technische opleidingen doen het over het algemeen ook goed, net als opleidingen in de zorg. Opleidingen met een minder perspectief zijn de economisch administratieve opleidingen en, op de hogere niveaus, de sociale en culturele opleidingen."



Een Shiva fysiotherapeut masseert traditioneel met eigen handen, maar gebruikt voor zwaar werk vier extra robotarmen



Verhuizers hebben extra spierkracht dankzij een gemotoriseerd exoskeletpak

kunnen vinden als we het nodig hebben." Net als bij de flexibele weerbaarheid is Kirschner van mening dat informatiegeletterdheid en informatiebeheer voor iedereen

belangrijke vaardigheden zijn. "Als een autotechnicus het web opgaat, is het beter als hij zijn informatie bij een erkende site van een autofabrikant haalt dan bij een of

andere vraagbaak waar iedereen een antwoord kan geven. Opleidingsniveau maakt niet uit, iedereen heeft ermee te maken. Het is een levensvaardigheid."



AKC besteedt **nieuwe** onderzoeken aan

Na een uitgebreide inventarisatie van kennisvragen uit het arbeidsdeskundig veld door de NVvA eerder dit jaar, besteedt het AKC momenteel nieuwe onderzoeksthema's aan. De verwachting is dat rond maart volgend jaar begonnen kan worden met de onderzoeken, die gaan bijdragen aan de verdere professionalisering van arbeidsdeskundig handelen.

TEKST | Diederik Wieman

Het AKC werkt op basis van de kennisvragen uit het arbeidsdeskundig veld. Vorig jaar vond een uitgebreide inventarisatie plaats onder de belangrijkste stakeholders: de NVvA-leden en UWV. De thema's zijn uitgebreid besproken in de wetenschappelijke programma-raad. De adviezen die hieruit volgden zijn door het AKC-bestuur beoordeeld en gespecificeerd.

Het leidde uiteindelijk tot zes onderzoeksthema's waarvan een aantal reeds in gang zijn gezet. Zo konden bezoekers aan het afgelopen NVvA AKC-congres in Haarlem nader kennismaken met het project Duurzaam Werkt! Vier actieve werkgevers in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland & IJmond werden op het podium door AKC-directeur en projectaanjager Tjeerd Hulsmann, geïnterviewd over de duurzaamheid van de participatiebanen.

Momenteel worden nog drie andere onderwerpen van de AKC Kennisagenda in gang gezet. Het gaat om:

- Psychosociale belasting in arbeid (PSA)
- Flexibilisering van arbeid
- Arbeid en chronische ziekte in relatie tot langer doorwerken

Daaraan worden begin 2018 toegevoegd:

- Techniek en arbeid (o.a. robotisering)
- Maatschappelijke kosten en baten van arbeidsdeskundig handelen

Arbeid en chronische ziekte

Het AKC heeft op dit laatstgenoemde onderwerp al het nodige tot stand gebracht. Zo ontwikkelden onderzoekers van Erasmus MC en UMC Groningen de Bibliotheek





Arbeidsparticipatie en Chronische ziekte in 2013. Dit jaar werd die Bibliotheek verder verrijkt tot de Kennisbibliotheek Chronisch Werkt, door onderzoekers van de Hogeschool van Rotterdam. De nieuwe Kennisbibliotheek biedt werkgevers, werknemers, zelfstandigen én professionals handvatten om samen het gesprek aan te gaan over de noodzakelijke stappen om aan het werk te blijven of te komen met een chronisch verminderde belastbaarheid. De relevante informatie van de eerdere bibliotheek is opgenomen in de nieuwe onder de button van professional. De bibliotheek maakt wetenschappelijke kennis over determinanten van arbeidsparticipatie en interventies toegankelijk voor arbeidsdeskundigen en sinds kort ook voor werkgevers en werknemers.

Doorwerken met een chronische aandoening wordt een steeds groter vraagstuk in de arbeidsdeskundige beroepspraktijk en de advisering aan werkenden en werkgevers. Arbeidsdeskundigen hebben baat bij inzicht in welke arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen bevorderend werken voor het doorwerken met een chronische aandoening. Er blijkt een veelheid aan factoren te zijn dat van invloed is op het vinden en behouden van werk met een chronische aandoening. Om inzicht te krijgen in de arbeidsfactoren die relevant zijn voor het kunnen doorwerken is het wenselijk om onderzoek te doen op reeds bestaande longitudinale databestanden. Dergelijk onderzoek vraagt echter brede data-analyses en een omvangrijk onderzoekproject waar AKC niet de volledige middelen voor kan vrijmaken. Daarom stelt de wetenschappelijke programmaraad voor om samenwerking te zoeken met andere partijen. Het

voorstel is om aan te sluiten bij het onderzoeksprogramma Werk(en) is Gezond van ZonMW, waarvoor recent ook onderzoeksvoorstellen konden worden ingediend. Een van de partijen die dat deed is het al eerdergenoemde consortium van Erasmus MC en UMCG. Het AKC zal met dit consortium overleggen of samenwerking mogelijk is. Met AKC-middelen kunnen dan aanvullende analyses worden uitgevoerd, gericht op de aard en mate waarin de 4 A's (arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen) invloed hebben op arbeidsparticipatie, langdurig verzuim en doorwerken met een chronische aandoening. Bovendien komt dan alle in het ZonMW-onderzoek opgedane kennis beschikbaar om te vertalen naar een praktisch toepasbaar voorspellingsinstrument voor de arbeidsdeskundige. Eind december is duidelijk of ZonMW het consortium van Erasmus MC en UMCG het onderzoek gunt en of AKC daarbij aan kan haken.

Maatschappelijk urgent

Psychosociale belasting in arbeid (PSA) en Flexibilisering van arbeid zijn onderwerpen waarvoor onderzoekinstellingen momenteel voorstellen kunnen indienen bij AKC. De verwachting is dat beide onderzoeken in het voorjaar van 2018 van start kunnen gaan. De onderwerpen zijn maatschappelijk urgent en daardoor dus ook voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep van groot belang. Zowel over PSA en burn-out als over de voor- en nadelen van flexarbeid is momenteel veel te doen. Zo blijkt uit onderzoek dat het aantal flexibele werknemers tussen 2004 en 2016 met 72 procent is toegenomen. Tegelijkertijd



Anneke van der Giezen

nam het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie met 9 procent af. De flexibele schil beslaat nu gemiddeld bijna 27 procent van alle dienstverbanden.

Over dat laatste zegt Anneke van der Giezen, programmacoördinator bij het ministerie van SZW en lid van de AKC wetenschappelijke programmaraad: "Naast vaste arbeid is flexarbeid niet meer weg te denken op onze arbeidsmarkt, ook niet bij kwetsbare groepen. Daar kun je van alles van vinden, maar feit is dat arbeidsdeskundigen met deze realiteit te maken hebben. Arbeidsdeskundigen moeten weten wat de gevolgen zijn voor de mentale en fysieke belasting." Flexwerk gaat gepaard met werkonzekerheid, inkomensonzekerheid en gezondheidsrisico's. "Kijk alleen maar naar de veiligheidsvoorschriften, juist tillen en andere arbozaken. Die zijn voor vaste medewerkers doorgaans routine, maar voor een tijdelijke werknemer nog niet. En wat doet flexwerk met iemand die eigenlijk een vast contract wil, maar nu het gevoel heeft continu 'op proef te zijn'?" Ze stipt aan dat flexwerk ook veel voorkomt bij mensen die re-integreren via tijdelijke en/of uitzendcontracten. "Als flexwerker heb je al een andere positie binnen een bedrijf, wat doet dat met iemand die daarnaast een beperking heeft?" De arbeidsdeskundige kan zich nog ontwikkelen op dit vlak bij de advisering omtrent (duurzame) re-integratie in flexwerk op basis van de kennis uit dit onderzoek.





Kees Janse

Gevolgen van flexwerk

Er is al veel bekend over de gevolgen van flexwerk, maar de Nederlandse studies over flexibilisering richten zich tot dusver vooral op de gevolgen voor de economie, de arbeidsverhoudingen en de samenleving. In dit project wordt gestreefd naar het vertalen van flexibiliseringstrends en -vormen in concrete effecten op arbeid en arbeidseisen. De hoofdvraag is op welke wijze de toemende flexibilisering van de arbeidsmarkt gevolgen heeft voor de inhoud en de kwaliteit

van arbeid en arbeidstaken en de relatie mens-werk-inkomen. Gevraagd wordt een inventarisatie en ordening vanuit arbeidsdeskundig perspectief van wat er bekend is over flexibilisering van arbeid. Wat doet het met de arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden? Wat betekent het voor de arbeidsbelasting en arbeidseisen?

Het onderzoek moet in ieder geval een kennisdossier opleveren en een AKC Cahier met een vertaling van de bestaande kennis naar het arbeidsdeskundig perspectief. Verder vraagt het AKC de onderzoekers na te denken over hoe de verworven inzichten kunnen worden overgedragen aan de beroepsgroep en verankerd kunnen worden in het arbeidsdeskundige handelen.

Burn-out

Een ander hot item is psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Hieronder verstaan we een te hoge werkdruk, gepest of gediscrimineerd worden door collega's, een vervelende baas, te weinig autonomie of je werk te moeilijk of niet leuk meer vinden. Volgens het ministerie van SZW heeft meer dan een derde van het ziekteverzuim ermee te maken. Met werkdruk en werkstress zijn jaarlijks zes



miljoen verzuimdagen gemoeid.

Kees Janse, voormalig arbeidskundig adviseur bij UWV, heeft meegeschreven aan de aanbesteding over dit onderwerp.

"Werkstress is een groot probleem. 37 procent van het werkverzuim wordt erdoor veroorzaakt. Het is daarom belangrijk dat arbeidsdeskundigen goede tools in handen krijgen om hier in de praktijk mee om te gaan." Volgens Kees Janse hebben de huidige hulpmiddelen en methodieken vooral een medisch/fysieke invalshoek. "We hebben een geobjectiveerde werkelijkheid over de zwaarte van arbeid, over belasting en belastbaarheid. Bij PSA echter, speelt de beleving van de cliënt een heel belangrijke rol. Het hoeft helemaal niet aan het werk te liggen, maar als hij of zij het beleeft, dan is het er en kan het tot werkstress leiden. En dat is een heel ander invalshoek dan we tot nu toe gewend zijn."

OPROEP

OPROEP VOOR DEELNEMERS ONDERZOEKBEGELEIDINGSKOMMISSIES

De AKC Kennisagenda is samengesteld op basis van vragen vanuit de beroepspraktijk. Om ervoor te zorgen dat de antwoorden op die vragen goed toepasbaar zijn, worden bij alle onderzoeken begeleidingscommissies met arbeidsdeskundigen ingesteld. De begeleidingscommissie kijkt mee met de opzet en de uitvoering van het onderzoek en geeft feedback aan de onderzoekers. Arbeidsdeskundigen hebben daarmee invloed op de uitkomsten van het onderzoek en waarborgen dat de onderzoeken praktisch toepasbaar zijn. Onderzoekers hebben die input ook echt van arbeidskundigen nodig. Het helpt hen ervoor zorgen dat de aansluiting met het arbeidsdeskundig veld daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Het AKC nodigt de arbeidsdeskundigen dan ook nadrukkelijk uit om zitting te nemen in een van de begeleidingscommissies. Is er een onderzoeksthema dat je aanspreekt? Mail dan voor meer informatie of aanmelding naar akc@arbeidsdeskundigen.nl.

Uit de NVvA-enquête van 2016 bleek dat bij arbeidsdeskundigen kennisbehoefte is aan het inzichtelijk maken van de psychosociale arbeidsbelasting voor twee situaties:

- Individuele casuïstiek: hoe zorg ik voor deze concrete persoon in zijn/haar werksituatie voor een goede balans in psychosociale arbeidsbelasting en individuele belastbaarheid, rekening houdend met de beleving van de persoon?
- Casuïstiek op afdeling of organisatie-niveau. Hoe kan de (door meerdere medewerkers beleefde) psychosociale arbeidsbelasting verminderd worden?

Het onderzoek dat nu wordt aanbesteed, moet op een groot aantal vragen antwoord



COLUMN

Succes samen!

Wat hebben we afgelopen zomer en nazomer kunnen genieten van de Nederlandse sportdames. Een genot was het WK wielrennen in september, waarbij Annemiek van Vleuten het WK tijdrijden won. De Nederlands georiënteerde ploeg presteerde in de ploegentijdrit het beste en Chantal Blaak nam de wegwedstrijd voor haar rekening. De geweldige prestatie van wielrenster Chantal Blaak was het directe resultaat van de combinatie van individuele kwaliteit en teamgeest. Niet de beste heeft gewonnen, maar het beste team, met Chantal Blaak als laatste aan zet. In de finale van deze wedstrijd werden de tegenstanders door de teamgenoten afgestopt. Zij hebben gemaakte afspraken onbaatzuchtig uitgevoerd.

En dan 'onze' hockey dames; zij scoorden in de finale 3-0 en werden met overwicht Europees kampioen. Hun grote kracht was het planmatig samenspel waaraan de tegenstander niet kon tippen. Ook zij hebben hun individuele krachten en talenten gebundeld: elke speelster stelde zich als een prima teamplayer op.

Bovenal het spel en de prestatie van de voetbalvrouwen zal bij menig sportliefhebber diep respect hebben afgedwongen. Zij lieten vooral krachtig en wederom ook hier tactisch samenspel zien. Ook de voetbaldames speelden als team geweldig samen.

Wat opvalt bij al deze successen is de samenwerking en het mooie samenspel binnen het team. In een werksituatie is dit niet anders. We hebben in de meeste werkomgevingen te maken met mensen die genoodzaakt zijn samen te werken. We zijn van elkaar afhankelijk en hebben elkaar nodig om goed te functioneren en het beste uit onszelf te halen.

Niets ingewikkelds zou ik zeggen maar in de praktijk lang niet vanzelfsprekend. Van onze sportvrouwen hebben we goede voorbeelden kunnen zien. We hebben er massaal van genoten. Alle wedstrijden waren om van te smullen. We hebben gezien hoe goede samenwerking tot grootse prestaties leidt. Ook wij kunnen in onze dagelijkse werksituatie aan de slag met deze ingrediënten. Succes, samen!

Annet de Grunt

Redactielid en arbeidsdeskundige

geven. Er wordt inzicht gevraagd in de beschikbare kennis en consequenties van PSA voor de gezondheidssituatie en het functioneren van werkenden. Maar er is ook behoefte aan het objectief kunnen beschrijven van de in een arbeidssituatie aanwezige factoren die de psychosociale arbeidsbelasting (kunnen) veroorzaken. Uiteraard dient het onderzoek ook inzicht te verschaffen in de mogelijke werkaanpassingen waarmee de disbalans in belasting en belastbaarheid kan worden voorkomen of hersteld.

Tot nu toe hanteren arbeidsdeskundigen bij de beschrijving van objectieve psychosociale arbeidsbelasting naar aard, mate en frequentie, een methodiek afgeleid van de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) en de ICF-methodiek. In 2016 is dat vertaald naar het 'Hulpmiddel beschrijven arbeidsbelasting voor arbeidsdeskundigen'. Dit onderzoek moet bijdragen aan het verrijken van die bestaande methodieken om de objectieve psychosociale belasting te beschrijven en de verbinding te leggen met de subjectieve psychosociale arbeidsbelasting.

Verder is de ambitie van dit onderzoek een brug te slaan tussen de modellen en begrippen uit de arbeid- en organisatiepsychologie en de arbeidsdeskundige praktijk.

Omdat de arbeidsdeskundige veelal samenwerkt met bedrijfsartsen en verzekeringsartsen is het van belang ook te kijken naar de wijze waarop zij de psychosociale beperkingen en mogelijkheden van de werkenden beschrijven met onder andere de inzetbaarheidslijst.

NOOT

Zie voor de volledige beschrijving van de subsidieaanvraag de documenten 'Flexibilisering van arbeid', 'Psychosociale belasting in arbeid' en 'Arbeid en chronische ziekte in relatie tot langer doorwerken':

<https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/akc-onderzoekprogramma-en-werkwijze>.



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen achter de schermen. De mensen zonder wie (theater)voorstellingen, concerten, festivals en (sport)evenementen niet mogelijk zouden zijn. **Dit keer: Ard Bierens (42), communicatiemanager van wielerploeg Team LottoNL-Jumbo.**

Het is een rondreizend circus

TEKST | Diederik Wieman • Foto's | De Beeldredactie

"Ik ben sportfanaat in het algemeen, maar ben altijd in de wielersport actief geweest. Zelf fietste ik in de jongerencategorieën, maar nooit met de ambitie om er een professionele carrière van te maken. Tijdens mijn opleiding journalistiek moest ik stage lopen bij een special interest magazine. Dat werd een wielertijdschrift en via een aanbeveling van hen kwam ik later bij De Telegraaf terecht waar ik dertien jaar in de wielerverslaggeving heb gewerkt. Daarna stapte ik over naar team Vacansoleil-DCM. De wielersport is afhankelijk van sponsoring. Als die ophoudt, stopt ook de ploeg. Het overkwam Vacansoleil-DCM. Je voelt dan meteen hoe onzeker je bestaan is. Daarom wilde ik kijken of ik met mijn ervaring als persvoorlichter misschien ook in andere sporten terecht kon. Maar uiteindelijk is het dan toch je netwerk dat ervoor zorgt dat je in de wielersport actief blijft. Bij Team LottoNL-Jumbo ben ik intermediair tussen de wielerploeg en de media. Daarnaast heb ik ook de verantwoordelijkheid voor de communicatie."

"De wielerploeg is een rondreizend circus. Ik ben bij de meeste grote koersen, want daar is ook de pers. De dagen dat ik op reis ben heb ik niet geteld, maar alles bij elkaar was ik zeker 150 wedstrijddagen met de ploeg op pad. Het is het hele jaar door druk. Als er niet gekoerst wordt, ben ik druk met het maken van communicatieplannen. Maar de piekbelastingen zijn de grote koersen en dan met name de Tour de France. Dan is het echt een gekkenhuis. Terugvallen op je ervaring is het enige wat je kunt doen om het behapbaar te houden. Ben je er onvoldoende mentaal op ingesteld, dan kun je er gemakkelijk aan onderdoor gaan. Het is net als in topsport zelf: je moet je energie en aandacht op een goede manier verdelen om het drieënhalve week te kunnen volhouden. Je wordt geleefd en zit in een stramien dat anderen voor je bepalen. Je gaat van hotel naar hotel. De hele dag is ingericht en je bent afhankelijk van anderen en de ploegdiscipline."

"Er staat veel tegenover. Het mooiste is natuurlijk dat je ook betrokken bent bij de successen die gevierd worden. En dat je een bijdrage kunt leveren aan die successen. Als een renner zich niet kan focussen omdat hij te veel met de media bezig is, heeft dat ook invloed op zijn prestaties. Ook ben ik medeverantwoordelijk voor het imago van de ploeg, zodat we aantrekkelijk blijven voor de sponsors. Het geeft een goed gevoel als dat weer lukt."

"Er zijn twintigers die dit werk doen en ik ken collega's die boven de zestig zijn. Het is werk dat je dus lang kunt volhouden. Het is alleen de vraag hoe lang je het kunt opbrengen om telkens zoveel van huis te zijn. Nu lukt dat, maar het is natuurlijk de vraag of het thuisfront er ook zo over blijft denken."







Begrip arbeid binnen de sociale verzekeringen

Algemeen geaccepteerde arbeid

Binnen de sociale verzekeringen werken we met een groot aantal termen voor het begrip arbeid. Het is lastig om deze begrippen uit elkaar te houden. In een reeks artikelen legt Hans van der Holst de verschillende termen voor arbeid uit. Aflevering 6: Algemeen geaccepteerde arbeid

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Bij bepaling van hetgeen een persoon nog met arbeid kan verdienen wordt het volgende in acht genomen:

“in aanmerking wordt genomen die algemeen geaccepteerde arbeid waarmee betrokkene per uur het meest kan verdienen, waaronder mede wordt begrepen arbeid waarvoor bekwaamheden nodig zijn die algemeen gebruikelijk zijn en binnen zes maanden kunnen worden verworven.”

Deze arbeid wordt nader omschreven in de vorm van ten minste drie verschillende in Nederland uitgeoefende functies. Deze functies vertegenwoordigen ieder ten minste drie arbeidsplaatsen.

Algemeen geaccepteerde arbeid

Onder algemeen geaccepteerde arbeid voor de theoretische schatting wordt verstaan alle functies die beschikbaar zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Voor de theoretische schatting bij de claimbeoordeling wordt geen gebruik gemaakt van:

- Functies met een bijzondere dienstbetrekking zoals thuiswerk, oproeparbeid en uitzendarbeid.
- Functies bij defensie, geestelijke ambten, functies in strijd met de goede zeden, politieke ambten en commissariaten (de laatste twee tenzij dit deel uitmaakt van de maatman).

Kracht en bekwaamheid

De verdien capaciteit wordt vastgesteld aan de hand van ‘alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de werknemer met zijn krachten en bekwaamheden in staat is’ en buiten beschouwing wordt gelaten of de werknemer de arbeid feitelijk kan verkrijgen.

‘Met zijn krachten’ betekent dat moet kunnen worden voldaan aan de eisen die in het werk worden gesteld aan lichamelijk, psychisch en sociaal functioneren.

‘Bekwaamheden’ betreffen de eisen die werkgevers stellen om in aanmerking te komen voor een bepaalde arbeidsplaats.

Algemeen gebruikelijk

Via ministeriële regeling is invulling gegeven aan het begrip ‘algemeen gebruikelijke bekwaamheden’. Hiertoe worden gerekend mondelinge beheer-

sing van de Nederlandse taal en eenvoudig computergebruik. Het zijn bekwaamheden die binnen zes maanden kunnen worden verworven. Deze worden niet als algemeen gebruikelijk aangemerkt als ze bij de persoon ontbreken en als gevolg van ziekte of gebrek ook niet kunnen worden verworven.

- Mondelinge beheersing van de Nederlandse taal: het verstaan en spreken van de Nederlandse taal voor zover dit nodig is bij functies waarvoor geen opleiding dan wel een opleidingsniveau tot afgerond basisonderwijs vereist is. Het betreft hier verstaan en spreken op een eenvoudig niveau, met alle-daags woordgebruik en in een laag tempo. Men is hiermee in staat opdrachten en waarschuwingen te begrijpen, nadere instructies te vragen en met collega's te communiceren.

- Eenvoudig computergebruik: het bedienen van computerapparatuur voor zover dit nodig is bij functies waarvoor geen opleiding dan wel een opleidingsniveau tot afgerond basisonderwijs vereist is. Het betreft het bedienen van apparaten (en/of computers) door middel van eenvoudige gebruikersinterfaces, waarbij gebruik gemaakt wordt van symbolen, iconen, pictogrammen en dergelijke en waarbij geen schriftelijke taalbeheersing nodig is.



Hans van der Holst is adviseur arbeidsdeskundige bij UWV SMZ-Arbo/Claim.

Er zijn zeker 5 verschillende termen voor het begrip **arbeid**

Opleidings- en ervaringseisen

Er wordt onderscheid gemaakt in diploma-eisen en niveaueisen. Daarnaast moet rekening gehouden worden met de eventueel vereiste opleidingsrichting.

- Aan niveaueisen kan worden voldaan als men in staat is om bij de betreffende functies de, in dit geval door de werkgever verzorgde, opleidingen met goed gevolg te doorlopen, waardoor het vereiste niveau wordt bereikt.
- De ervaringseis moet onderscheiden worden van de opleidingseis. Dat wil zeggen dat het volgen van een bepaalde opleiding (of het functioneren op een bepaald opleidingsniveau) niet inhoudt dat dan ook aan de ervaringseis wordt voldaan. Het feit dat 30 jaar geleden een ULO diploma is gehaald, betekent niet dat er sprake is van ervaring in luister- en spreekvaardigheid van de Engelse taal. Voor een ervaringseis geldt dat men daaraan moet voldoen en niet dat men de ervaring kan verkrijgen.
- Is er sprake van een diploma-eis, dan kan deze functie alleen geduid worden als men over het vereiste diploma beschikt.
- Hoort bij een bepaalde functie een diploma-eis die inhoudt dat het diploma niet bij aanname behaald hoeft te zijn, maar dat de werkgever wel verlangt dat het diploma binnen zekere tijd na indiensttreding wordt behaald, dan kan de functie als passend worden aangemerkt als kan worden aangetoond dat men in staat moet worden geacht dat diploma, binnen de verlangde termijn, te halen.

Afwijkende arbeidstijden

Functies met afwijkende tijden of dagen worden als passend werk aangemerkt. Dit geldt niet voor nachtarbeid waarbij meer dan



incidenteel tussen 0:00 uur en 6:00 uur wordt gewerkt. Incidenteel nachtwerk (t/m 4 keer per jaar) is passend. Functies waarin regelmatig 's nachts (meer dan 4 keer per jaar) wordt gewerkt worden als passend aangemerkt als de persoon in de maatgevende functie ook regelmatig 's nachts werkzaam was.

Functionele leeftijdsgrens

Een functie is niet passend als daarvoor een functionele leeftijdsgrens geldt en de persoon niet aan de vereiste leeftijd voldoet. Het gaat daarbij om leeftijdsgrenzen die in wettelijke regelingen of cao's zijn vastgelegd.

Redelijkheid

Een functie is niet passend als niet van een werkgever verlangd kan worden dat iemand met een handicap zoals de persoon die heeft, door een werkgever voor die functie zal worden aangenomen.

Het moet gaan om een nauwe relatie tussen enerzijds de handicap en anderzijds de specifieke eisen van een functie. Zo is in redelijkheid niet te vergen dat iemand met een zichtbaar eczeem wordt aangesteld als kelner of iemand met een ernstig geschonden gelaat als receptionist.

Taalvaardigheid

Voor bepaalde functies is beheersing van de Nederlandse taal noodzakelijk. Soms is elementaire mondelinge beheersing voldoende en in andere functies gaat het ook om geschreven Nederlands. Voldoet de persoon niet aan de eis van taalvaardigheid, dan zijn deze functies niet passend.

Als er als gevolg van het ontbreken van deze taalvaardigheid geen of onvoldoende passende functies overblijven, dan kan de scholing in taalvaardigheid dwingend worden opgelegd. Voor de toepassing van een dergelijk re-integratiebevorderende maatregel kan dan een voorschrift worden gegeven.

Voorzieningen

Van werkgevers wordt in het algemeen verlangd dat zij meewerken aan re-integratie van arbeidsongeschikten.

Als een bepaalde functie alleen kan worden uitgeoefend na het treffen van bepaalde voorzieningen, dan kan dit alleen als dat in redelijkheid van een werkgever kan worden gevergd. Het moeten gebruiken van relatief eenvoudige hulpmiddelen levert in het algemeen geen probleem op. Een volledige verbouwing van het bedrijfspand met stillegging van de productie gaat duidelijk te ver. ←

Psychiater Matty Hakvoort:

“GEBREKKIGE NAZORG kost mensen met kanker hun baan”

Het Huis aan het Water in Zaandam is een bijzondere plek waar mensen die kanker hebben (gehad) terecht kunnen voor fysieke en psychologische nazorg. Oprichter en psychiater Matty Hakvoort: “Door gebrekkige nazorg zijn al veel mensen hun baan verloren.”

TEKST | Jolanda van den Braak • BEELD | Huis aan het Water

Matty Hakvoort werkte dertig jaar als psychiater in een ziekenhuis in Zaandam toen hij betrokken raakte bij de hulpverlening aan de slachtoffers van de cafébrand in Volendam, begin 2001. Al snel merkte hij dat er onvoldoende kennis voorhanden was. “Slachtoffers en nabestaanden konden niet bij de reguliere hulpverlening terecht. We hebben het over gewone mensen in extreme situaties; zij hadden andere zorg nodig.”

Die zorg kwam er. “We riepen de expertise in van Zweedse hulpverleners die de nazorg aan de slachtoffers van de discotheekbrand in Göteborg in 1998 hadden gecoördineerd; 63 mensen kwamen daarbij om het leven. We leerden hoe we sociale steun konden organiseren met netwerken van vrijwilligers en hulp uit de gemeenschap, aangestuurd door professionals. Dat werkte en heeft me aan het denken gezet over de reguliere zorg in Nederland. In onze ziekenhuizen wordt vooral gekeken naar de fysieke ziekte-toestand van mensen. Zit de medische behandeling erop, dan is het klaar. Maar veel mensen – zelf ben ik me gaan richten op mensen met kanker – blijven met grote vragen zitten.”

Links aan
tafel
psychiater
Matty
Hakvoort



Ruimte en beschutting

Kanker is een individuele ramp, geen collectieve zoals de cafébranden. “Maar de overeenkomst is dat ook kankerpatiënten gewone mensen zijn in een extreme situatie voor wie nazorg van het grootste belang is. Ook zij hebben baat bij de informele steun van een groot sociaal netwerk van familie, vrienden, lotgenoten, ervaringsdeskundigen of vrijwilligers. Voor hen ben ik vijf jaar geleden samen met mijn vrouw het Huis aan het Water begonnen; een mooi huis op een prachtige locatie aan de Gouwzee in Noord-Holland waar mensen die kanker hebben of hebben gehad en hun familie en vrienden terecht kunnen voor ontmoeting, verbinding en bezinning.”

Wekelijks trekt het huis ongeveer honderdveertig bezoekers. Zij kunnen er terecht voor psychologische ondersteuning, oncologische fitness, fysiotherapie en yoga. Er wordt een cursus ‘schrijven helpt’ gegeven, er is een ouderensociëteit, een middagprogramma voor kinderen die een ouder hebben verloren, een kookgroep voor nabestaanden en er zijn activiteiten als zingen en wandelen. De training mental health is ook een belangrijk programmaonderdeel.

Kennisgebrek en onmacht

Mental health-training is een bewegingsprogramma onder leiding van een bewegingswetenschapper en een oncologisch fysiotherapeut. Hakvoort: “Als de medische malle-molen gestopt is met draaien begint de impact van de ziekte vaak pas echt door te dringen. Veel kankerpatiënten tobben met vermoeidheid of kampen met somberheid en onzekerheid. Met mental health-training zoeken we hun kracht weer op. Fysiek, maar vooral ook mentaal. We informeren deelnemers over bewegen, voeding en ontspanning, pakken stressgerelateerde klachten aan en geven mindfulness.”

De training is maatwerk, bedoeld voor mensen die willen re-integreren in werk of hun sociale contacten weer nieuw leven willen inblazen. “Kanker roept – zeker ook op de werkvloer – vaak een associatie op van ‘het is heel ernstig, laten we de druk maar niet te veel opvoeren’. Hoe het echt met iemand gaat blijft



dan onbesproken en voor wat iemand echt nodig heeft is onvoldoende aandacht. Dat is een kwestie van kennisgebrek en onmacht. Er zijn wel herstel- en balansprogramma's voor kankerpatiënten, maar die zijn voor iedereen hetzelfde. Maatwerk is beter. Want vergeet niet: kanker grijpt in op het hele leven. Het zet relaties onder druk, bezorgt de kinderen kopzorgen, maakt vriendschappen kwetsbaar, stelt de werkgever voor een hoop vragen, maakt collega's onzeker en ga zo maar door. Zorg en ondersteuning op maat is zó belangrijk; elke persoon heeft behoefte aan net weer andere zorg en ondersteuning."

Onnodig verlies

(Voormalig) kankerpatiënten die naar het Huis aan het Water komen, bijvoorbeeld op aanraden van de huisarts of oncologisch verpleegkundige, krijgen een intake waarbij hun ervaringen en behoeften in kaart worden gebracht. Vervolgens wordt een plan van aanpak gemaakt, eventueel in samenwerking met externe professionals. "Wij bieden eerstelijnszorg, zoals de huisarts en de tandarts. Maar het wrange is: onze fysiotherapie wordt wel door de zorgverzekering vergoed, maar de psychologische aandacht die wij geven niet, tenzij wij een psychiatrische diagnose stellen. Zoals ik al zei: de aandacht voor nazorg schiet tekort, terwijl daar werkelijk een wereld te winnen is. Ik durf wel te beweren dat veel patiënten daardoor hun baan

verliezen of hun sociale netwerk kwijtraken.

Onnodig en onacceptabel."

Hakvoort is daarom druk in de weer met het benaderen van bedrijven en zorgverzekeraars om met hun steun re-integratieprogramma's op maat samen te stellen voor kankerpatiënten. "We willen dat werkgevers hun werknemers straks een effectief re-integratiepakket kunnen aanbieden. Ze hebben immers hetzelfde belang, namelijk dat de werknemer weer zo goed mogelijk aan het werk kan. Zo'n pakket kost een paar duizend euro, maar die investering kun je al snel wegstrepen tegen de kosten voor verzuim. Bovendien getuigt het van goed werkgeverschap."

Hakvoort heeft inmiddels gesproken met de bedrijfsartsen van een aantal grote concerns; zij staan positief tegenover een pakket voor psychologische hulp na kanker. "Maar er is nog een praktisch probleem dat we moeten tackelen. Het Huis aan het Water heeft alleen een locatie in Zaandam. Daarom zoeken we landelijke samenwerking, onder meer met het Helen Dowling Instituut, een ggz-instelling gespecialiseerd in de psychologische zorg bij kanker met meerdere locaties in het land. Idealiter krijgen alle ziekenhuizen een coördinatiepunt van waaruit een ondersteuningsconsulent de nazorg in gang zet."

Over de rol van de arbeidsdeskundige zegt Hakvoort: "Die treedt op als verbinder en zorgt

voor goed contact en onderling vertrouwen tussen werkgever, werknemer en bedrijfsarts. Een niet te onderschatten taak, want wie langdurig ziek is geweest, loopt het risico de verbinding te verliezen met werkgever, collega's en klanten. De arbeidsdeskundige kijkt niet alleen naar wat iemand wel en niet kan, maar slaat een brug door steeds relevante en volledige informatie te verschaffen en een doordacht re-integratietraject uit te zetten." Omdat de nazorg vanuit de ziekenhuizen beperkt is en het aanbod daarbuiten per regio verschilt, drukt Hakvoort arbeidsdeskundigen op het hart: "Kijk goed rond. Inventariseer het aanbod van psychosociale centra en de netwerken voor mensen met kanker." Een boodschap die hij iedereen ten slotte wil meegeven – patiënt, familie, zorgverlener, werkgever, collega en arbeidsdeskundige: "Probeer je zo veel mogelijk te richten op de kracht en niet op de klacht. Ik zie hier elke dag opnieuw hoe belangrijk dat is."



MEER WETEN?

Meer weten over kanker en werk en het Huis aan het Water? Neem dan contact op met Jeanine de Bruyn: 06 - 13 52 95 25 of
Matty Hakvoort: 06 - 20 61 46 80.



6 vragen aan

Debby Spaargaren (49),
manager arbeidsdeskundig advies bij Movir

1 Je bent sinds kort NVvA-bestuurslid. Wat is je motivatie?

"De NVvA zet zich in voor professionalisering van het vak en vertegenwoordigt onze belangen. Dat is belangrijk. Onze vertegenwoordiger vanuit het platform, Ton van Summen, ging stoppen met zijn taken in het bestuur, vanuit ons platform vonden we dat vertegenwoordiging gecontinueerd moest worden. Ik heb mij aangemeld. Qua tijd kan dat omdat ik vanuit het platform ondersteund wordt."

2 Waarom heb je voor het vak van arbeidsdeskundige gekozen?

"In een ver verleden heb ik hbo P&O gedaan en kwam daarna eerst terecht bij arbeidsbureaus en later in de arbeidsbemiddeling. Daar kwam ik ook in contact met jongeren met een beperking en leerde ik het werk van arbeidsdeskundigen kennen. Wat mij aansprak was dat arbeidsdeskundigen de mogelijkheden en oplossingen zochten. Arbeidsdeskundige is een tweedekansberoep. Iedereen die met mij de opleiding deed, kwam uit een ander vakgebied. Zij waren net als ik toevallig in aanraking met het vak gekomen. Sinds 1999 heb ik veel facetten van het vak

gezien: re-integratie, opleidingen, training, bemiddeling en nu AOV, het blijft boeien."

3 Wat boeit je aan AOV?

"Het belangrijkste verschil met andere disciplines is dat je te maken hebt met ondernemers. Die zijn gedreven. Nadeel is dat zij daardoor vaak ver over hun grens gaan voordat ze arbeidsongeschikt worden. Voordeel is dat ze weten wat ze willen: zo snel mogelijk terug naar hun onderneming. Er is meestal ook een groot financieel belang. Ze zijn erg gemotiveerd en willen meedenken aan oplossingen. Dat is een heel andere dynamiek dan re-integratie van mensen die in loondienst zijn. Je hebt als arbeidsdeskundige meer vrijheid en creativiteit om iemand te helpen en werkt vanuit het harmoniemodel: 'samen optrekken met de ondernemer'. In veel branches zijn mensen min of meer gedwongen door hun beroepskeuze zelfstandig ondernemer. Denk aan advocaten, specialisten of huisartsen. Ze weten alles van hun vak, maar krijgen er ongevraagd ook personeel bij en de leiding over een bedrijf. Soms help je een financiële administratie of de organisatie weer op orde

brengen, omdat die de belemmerende factor blijkt in een succesvolle hervatting."

4 Wat zijn de uitdagingen voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep?

"Er komen heel veel veranderingen op ons af. Veranderingen waarvan we de impact nog niet goed kunnen inschatten. Denk aan automatisering en robotisering. Laaggeschoold werk dat we vroeger hadden, is er steeds minder. Beroepen verdwijnen, nieuwe beroepen komen en daarvan kunnen we de belasting nog niet inschatten. We leven steeds meer in een kenniseconomie die 24/7 doorgaat, en dat heeft een andere druk tot gevolg. Veel mensen vallen met burn-out-achtige klachten uit. De vraag is: hoe snel passen de werelden en/of de organisatie zich aan deze nieuwe situatie aan? Ook voor ons vak is dat heel spannend. Arbeidsdeskundigen moeten op deze ontwikkelingen zien te anticiperen."

5 Wat vind jij essentieel als het om duurzame inzetbaarheid gaat?

"Dat mensen zich vroegtijdig bewust worden van het feit dat je goed voor jezelf moet zorgen om je werkzame leven lang geld te kunnen verdienen. Je

moet tijdig in gesprek gaan om ervoor te zorgen dat je tot het einde van je loopbaan kunt doorwerken. Daar ligt een stuk verantwoordelijkheid bij de mensen zelf. Als je problemen voor bent, kun je er makkelijker iets aan veranderen. Ga je over je grenzen heen, dan kom je in een situatie dat je gedwongen beslissingen moet nemen. Wil je regie houden, dan moet je problemen voor zijn. De sleutel ligt bij preventie."

6 Wat doe je zelf om gezond, fit en gemotiveerd als arbeidsdeskundige in je werk te blijven?

"Zorgen dat ik werk doe dat ik heel leuk vind en met leuke mensen samenwerk. Dat is gelukkig altijd gelukt. Daarnaast zoek en vind ik voldoende ontspanning met familie en vrienden. En alhoewel ik niet zo'n sporter ben, zorg ik wel altijd voor voldoende beweging."





Het geheugenpaleis

De vergeten kunst van het onthouden

Het geheugenpaleis is de Nederlandse vertaling van het boek Moonwalking with Einstein: The Art and Science of Remembering Everything. Hierin beschrijft auteur Joshua Foer zijn fascinatie voor mensen met een ogenschijnlijk fotografisch geheugen.

MINDER FOCUS, MEER EFFECT

★★★★★☆

Auteur: Joshua Foer

Uitgever: De Bezige Bij

Amsterdam

ISBN: 978 90 234 4209 7

344 pagina's

Prijs: € 15,00 of € 9,99 (e-book)

Hij schrijft over de werking van het menselijk brein en over zijn ervaringen met zogenaamde geheugenatleten. Een boeiend boek waarin bijzondere of misschien wel heel gewone mensen beschreven worden, maar die hun eigenschappen op een speciale manier gebruiken. De centrale vraag van de auteur is of iedereen zijn geheugen zo kan trainen of kan gebruiken, als kampioenen dit doen.

Hij neemt zich voor een jaar te besteden aan het trainen van zijn geheugen met als doel deel te nemen aan het geheugenkampioenschap. Hoe hem dat vergaat deelt hij met de lezer. Ook komt de historie van het onderwijs voorbij, waarbij teruggedaan wordt naar de klassieke oudheid en zelfs naar de tijd van vóór het geschreven woord, toen het geheugen nog essentieel was bij het overdragen van kennis. Technieken om het geheugen te gebruiken, te ondersteunen en te trainen waren onmisbaar. Geheugentraining werd

beschouwd als de hoeksteen van het onderwijs. Het boek is een mix van studie- en leesboek: prettig leesbaar met veel interessante informatie. Zo illustreren experimenten en interviews de relatie tussen een monotoon leven (weinig nieuwe herinneringen) en de beleving van tijd. Maar ook de aangrijpende gevolgen van kortetermijngeheugenverlies voor emoties en gedachten. Ook visies van geheugengoeroes komen voorbij. Er wordt gezocht naar de handleiding van het geheugen en de auteur vraagt zich af wat je onder intelligentie moet verstaan. Hij geeft voorbeelden van mensen met autismespectrumstoornissen, mensen die savant-achtige talenten ontwikkelden na hersentrauma en van mensen die in staat zijn hun geheugen bijzonder goed te trainen. Tot slot beschrijft de auteur zijn succesvolle deelname aan het geheugentoernooi van 2006.

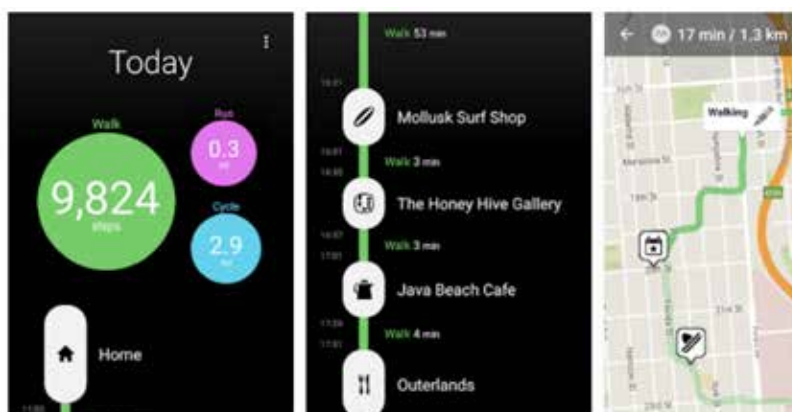
Annet de Grunt *

AppSoluut

AppSoluut • Naam: Moves • Voor: Android en iOS • Prijs: Gratis

Moves

Moves houdt de hele dag bij wat je aan het doen bent, van lopen tot fietsen of als je een stuk met de trein gaat. Aan het einde van de dag geeft Moves dit in een handige en mooie sporttijdlijn weer. De app heeft ook een handige stappenteller: je kunt op een kaart bekijken welke route je die dag hebt afgelegd. Moves is voornamelijk bedoeld om je inzicht te geven in hoe je dag door beweegt en actief bent.



NVvA/AKC-najaarscongres:

Langer doorgaan werkt

Als we langer doorwerken moet het werk anders. Hoe gaan we dat doen? Wat zijn de gevolgen voor werkende en werkgever? Dat waren de centrale vragen waarop het NVvA/ AKC-najaarscongres op 14 november antwoord wilde geven. Plaats van handeling: de Philharmonie in Haarlem.

TEKST | Diederik Wieman

Het najaarscongres werd bezocht door ruim zevenhonderd arbeidsdeskundigen. Veel van de congresdeelnemers herkenden de prachtige locatie: de Philharmonie wordt nu al enkele seizoenen gebruikt voor de opnames van het populaire programma Maestro!, waarin bekende Nederlanders een symfonieorkest dirigeren. De dirigent van het NVvA/AKC-najaarscongres was



Dagvoorzitter Marc de Hond

Marc de Hond. Als dagvoorzitter introduceerde hij de sprekers en loodste de congresdeelnemers op soepele wijze door de interessante dag.

Haarlem was tot locatie gekozen vanwege het project Duurzaam Werk(t) dat de beroepsgroep samen met de Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland & IJmond uitvoert. Met dit project wordt inzicht verkregen in de factoren die bijdragen aan duurzame arbeidsplaatsing van werknemers met een arbeidshandicap in een reguliere werksetting. Ook moet het project antwoord geven op de vraag hoe de inzet van arbeidsdeskundigen hieraan kan bijdragen. In het kader van Duurzaam Werk(t) worden de ervaringen van werkge-

vers en werkenden met een arbeidsbeperking in vijf arbeidsmarktregio's langdurig gevolgd. Een van die arbeidsmarktregio's is dus Zuid-Kennemerland en IJmond. Vier werkgevers van de zogeheten '99vanZuid-Kennemerland&IJmond', werden op het podium door AKC-directeur en projectaanjager Tjeerd Hulsman geïnterviewd over de duurzaamheid van de participatiebanen. "Er worden hier mooie cijfers geleverd", constateerde Tjeerd Hulsman. "Er worden elk kwartaal in de regio ongeveer 100 mensen geplaatst. Er is echter een saldo van 45. Dat betekent dat zes op de tien plaatsingen niet duurzaam is. Hoe kan dit? De werkgevers gaven diverse voorbeelden waaruit bleek dat niet de plaatsing het probleem is: kandidaten zijn er genoeg. Er is echter vaak geen goede match tussen de werknemer en het bedrijf. Ook schort het nogal eens aan goede achtergrondinformatie over (de beperkingen van) de beoogde werknemer waardoor er problemen ontstaan bij het uitvoeren van het werk. De ervaringen uit



de regio Zuid-Kennemerland & IJmond worden meegenomen in het onderzoek dat lector arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens voor het AKC uitvoert. [Foto: Regio Haarlemmermeer]



Tjeerd Hulsman interviewt werkgevers uit Kennemerland

Het congres was in drie blokken opgedeeld waarbij de kenmerken en duurzame inzetbaarheid van respectievelijk 50-plussers, 35-50-jarigen en millennials (20-35 jaar) aan de orde kwamen. Monique Klompé besprak in volgelvlucht de specifieke kenmerken van de drie groepen.

50-pluspotentieel

Daarna volgden twee sprekers die dieper in gingen op het 50-pluspotentieel. De eerste was Katinka van Vuuren, bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement aan de

Open Universiteit Nederland. Zij ging in op duurzame inzetbaarheid en hoe je dat realiseert voor 50-plussers. Het gaat daarbij niet alleen om vitaliteit, maar ook om werkvermogen en employability. Ze stelde dat jongeren meer op elkaar lijken dan ouderen; tenminste als je naar de workability-index (WAI) kijkt. Jongere werknemers hebben over het algemeen een goed werkvermogen. Bij ouderen zijn de verschillen steeds groter. Sommigen hebben op latere leeftijd een uitstekend werkvermogen, maar er zijn er veel meer met een verminderd werkvermogen. De oorzaak daarvan? Oudere werknemers kampen vaker met chronische aandoeningen. Ze legde ook uit dat je op verschillende manieren naar leeftijden kunt kijken. Je hebt de kalenderleeftijd (daadwerkelijke leeftijd), maar ook de functionele leeftijd (wat je kan) en de levensfaseleeftijd (bijv. wel of geen kinderen hebben). Al deze leeftijden hebben hun eigen invloed op vitaliteit, werkvermogen en employability. Volgens Tinka van Vuuren draait het erom dat de draaglast en draagkracht met elkaar in evenwicht zijn. Dat kan door mensen en bedrijven te vitaliseren op individueel en organisatieniveau. Bijvoorbeeld door een



Met Haarlem als locatie kon NVvA-voorzitter Monique Klompé op de fiets naar het congres komen. En dat deed ze dan ook, want ook zij wil gezond, fit en duurzaam aan de slag blijven. Ze reed tot aan het podium en opende daarna het congres. Ze vatte de problematiek samen aan de hand van haar eigen ervaring: ooit dacht ik op mijn 55ste met pensioen te gaan en daarna tot mijn 80ste door te werken. Dat perspectief is veranderd. Pensioen gaat nu pas op mijn 67ste in. En werk? Dat moet ik dan maar tot mijn negentigste blijven doen." Verder benadrukte zij dat arbeidsdeskundigen ook bij preventie betrokken moeten worden. De Werkscan is een unieke methode om daar invulling aan te geven.





Katinka van Vuuren

gezonde leefstijl, opleiding, scholing of taakveranderingen. Op organisatieniveau zijn ook mogelijkheden zoals functieherontwerp en -differentiatie, of de lopende band wat langzamer zetten voor oudere werknemers.

De tweede spreker over dit onderwerp was Anne-Marije Buckens, oprichter van 50 Company, een loopbaancentrum voor 50-plussers. Ze bestrijdt het beeld dat van deze doelgroep wordt geschetst. "Als er iets in de media over wordt geschreven, wordt het vaak geïllustreerd met foto's van 70-plussers. De-50 plusser van nu is echt een andere dan die van tien, vijftien jaar geleden." Ook de samenleving is veranderd, zo betoogde ze. "Vroeger leerde je tot je 20ste en werkte je tot 65ste. Daarna ging je in de ruststand. Tegenwoordig leer je van



Anne-Marije Buckens

0-15 en ga je vanaf je 15de tot je 70ste leren, werken en (deels) pensioneren. De ruststand is dan vanaf je 70ste tot je 95ste." Volgens Anne-Marije is 50 Company om twee redenen succesvol met het plaatsen van oudere werknemers: allereerst dankzij een groot netwerk (80% van de mensen vindt werk buiten de vacatures om), maar vooral omdat 50 Company niet uitgaat van de werkervaring van de kandidaten, maar van de aanwezige competenties. Want, zo is de redenering: vaak gaat het om verouderde kennis en niet-relevante ervaring, terwijl de werkgever wel profijt kan hebben van de competenties waarover de oudere werknemer beschikt.

35-50 jaar

Het tweede blok behandelde de leeftijdscategorie 35-50 jaar. Annet de Lange, lector

Human Resource Management aan de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN), omschreef wat deze doelgroep doormaakt als het om werk en duurzame inzetbaarheid gaat. Deze leeftijdsfase gaat gepaard met psychologische, fysieke en sociale veranderingen. Ben je dertig dan ben je het talent, ga je richting vijftig dan is daar geen sprake meer van. Ook je fysieke vermogens nemen in de loop der tijd af. Vaak wordt een gezin gesticht en is er na verloop van tijd sprake van mantelzorg. Jongeren hebben het idee dat ze alle tijd hebben. Tussen de 35 en 50 verandert het tijdsperspectief. "Werkgevers zullen in die periode meer extensionele zingevende gesprekken moeten voeren met de werknemers. Wat is de waarde van werk? Kan ik daar als werkgever aan voldoen?" Niet de kalenderleeftijd doet ertoe, maar de psychologische kant van succesvol ouder worden in termen van tijdsperspectief. Juist ouderen zijn op zoek naar persoonlijke betekenis, meer zinvolle contacten op het werk. Jongere werknemers worden meer geprikkeld door promotiekansen of wat ze kunnen leren. Arbeidsdeskundigen moeten beseffen hoe ze omgaan met zingevingskader en psychologische processen en de verschillen op dat gebied tussen jong en oud."

Haar tip: ontwikkel jobcrafting gericht op ouder worden. "Crafting van je werk zodat je kunt werken aan succesvol ouder worden. Help mensen met vinden van zinvolle arbeid, met optimaliseren van de (werk) omgeving en met compenseren van mogelijk verlies. Dat zijn de bouwstenen voor een succesvolle reis door je loopbaan."

Florien Vaessen was de tweede spreker in het blok. Ze was werkzaam in de bankwereld tot ze met een burn-out thuis kwam te zitten. Over dit proces schreef ze het boek *Op de bank*, met als ondertitel *Hoe ik ziek werd van mijn werk*. Net als een miljoen andere Nederlanders.

"Op het moment dat ik burn-out raakte, had ik geen idee dat het zo vaak voorkomt in





Florien Vaessen

Nederland. Het neemt nog steeds hand over hand toe. We hebben het er niet zo vaak over, er rust toch nog een taboe op. Met mijn boek wil ik daar verandering in brengen." Ze benadrukt dat burn-out iedereen kan overkomen. Ze stelt zelfs dat hele afdelingen of soms wel hele bedrijven niet gezond zijn en dat daardoor mensen ook niet op hun top zijn. "Autonomie in werk is belangrijk. En beschik je over de kennis en kunde om je werk te kunnen doen? Dat is vooral bij jongere werknemers vaak een issue. Derde factor is verbondenheid. Ben je verbonden met je collega's, leidinggevers en de strategie van het bedrijf? Deze factoren zijn enorm van invloed of mensen energie krijgen van hun werk of juist energie verliezen." Ze stelt dat bij burn-out alles nog te veel is gericht op zo snel mogelijk oplappen en terug het systeem in. "Maar als 1 op 7 werkenden uitputtingsverschijnselen heeft, zijn dat dan 1 miljoen individuele gevallen of deugt het systeem niet en moeten we dat soms gezond maken?"

Millenials

De oudste sprekers hadden het over de jongste doelgroep: de millenials, mensen tussen de 20-35 jaar. Arbeidsdeskundige Frans Hoebink beet het spits af. Hoebink zet met de stichting Gezel leer-werkprojecten op om jonge mensen met een arbeidsbeperking duurzaam naar de arbeidsmarkt toe te leiden, vooral richting het onderwijs

AD AWARD 2017 VOOR FRANS HOEBINK

De AD Award 2017 werd tijdens het najaarscongres door Hans Lankhaar (Scolea) uitgereikt aan Frans Hoebink (links op de foto). Volgens het juryrapport is Frans altijd een voorloper geweest. Hij zet zich al een aantal jaren in voor psychisch sociaal kwetsbare mensen met een aangeboren afstand tot de werkvloer. Hij ziet deze doelgroep niet als kansarm maar vooral als mensen met mogelijkheden. Mensen die in een stimulerende werkomgeving leren om hun werk te doen. Een thema waar ook NVvA en AKC, in het project Mensen Met Mogelijkheden, zich de laatste jaren hard voor maken.



(klassenassistent bijv.). Het draait volgens hem vooral om het managen van verwachtingen. Sommigen mensen met een beperking doen geen mbo-niveau 2 omdat niemand verwacht dat ze het kunnen. Met solliciteren geldt hetzelfde: ik solliciteer niet want ik word toch afgewezen. "Het glas is bij ons altijd half vol. We kijken vanuit systemen waar de belemmeringen zitten, niet vanuit het individu. De één begint met punten slijpen en lijmpotjes schilderen en de andere kan al snel voorlezen of een andere taak van de juf overnemen." Volgens Frans Hoebink is behoud van werk essentieel. Uitval komt weinig voor, en als het gebeurt is dat omdat het systeem waarin de werknemer buiten het werk verkeert, niet meewerkt aan behoud van werk.

Effectieve interventies

Roland Blonk, hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en inclusieve innovatie aan de Tilburg University, behandelde drie ontwikkelingen die van belang zijn voor de toekomstige arbeidsmarkt. Allereerst neemt het aantal chronisch zieken snel toe en de

vraag is hoe je de daarmee gepaard gaande maatschappelijke kosten beheersbaar houdt. Hij ziet mogelijkheden voor de Health Impact Bond en noemde het voorbeeld waarin ABN Amro, ArboNed en De Amersfoortse samenwerken aan een interventie om werknemers met kanker te re-integreren. De bank financiert het project. Als de interventie effect heeft, profiteert de verzekeraar daarvan. Een gedeelte van die winst wordt weer uitgekeerd aan de investeerders. Een tweede punt zijn de jongerenakkoorden, waarin jongeren uit het speciaal onderwijs nauwer bij het bedrijfs-



Roland Blonk

leven worden betrokken. Dus meer stage/opleiden binnen de bedrijven in plaats van alleen op school. De derde ontwikkeling is robotisering. Die schept niet alleen kansen maar ook bedreigingen voor millennials.

Zijn conclusie: als millennials langer moet doorwerken moeten we nu werken aan effectieve (arbeidsdeskundige) interventies en deze op nieuwe manieren laten financieren. Ook moet er gewerkt worden aan meer inzicht in de belemmeringen en versnellers van inclusief ondernemen en aan inzicht in taakverandering door robotisering. [Foto:]

De laatste spreker van het congres was Martijn Sickenga van Manpower, dat een aantal jaren geleden onderzoek deed naar de 'grenzeloze generatie'. "Ze staan op een andere manier in werk dan wij. Werk maakt bij hun deel uit van een groot scala aan (sociale) activiteiten. Ze zijn op zoek naar betekenis, het zijn multitaskers, ze zijn handig met technologie en delen veel met anderen." Volgens Sickenga ambiëren millennials geen managementfuncties maar gaan ze vooral voor persoonlijke groei. "De schaarste wordt groot, de vraag is hoe je aan jonge mensen komt. Je moet als werkgever of leidinggevende zelf bewegen." Zijn tips: geef millennials voldoende waardering, focus op een brede carrière en mobiliteit. Wees ook flexibel, sta open voor nieuwe werkvormen en houdt regelmatig loopbaangesprekken.



Het NVvA/AKC-congres werd mede mogelijk gemaakt door de volgende sponsors:



Nieuwe
3-daagse
opleiding

Arbeidsdeskundige Verzuim & Inkomen



Regie op Verzuim toegespitst op arbeidsdeskundigen:

- Wat zijn de financiële effecten van verzuim en re-integratie?
- Welke rol kunt u spelen om te komen tot schadelastbeheersing voor alle partijen?
- Hoe neemt u regie op een snelle activering van de werknemer?

Door de NVvA als bij- of nascholingsactiviteit gewaardeerd met 21 punten.

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



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

BACKSHOP™
ENJOY ERGONOMICS

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



Werken als arbeidsdeskundige in een ondernemende organisatie?

Margolin biedt jou als arbeidsdeskundige die uitdaging. We helpen werkgevers en medewerkers om (weer) met plezier te werken. Dat doen we door werkgevers en medewerkers te adviseren over en te begeleiden bij re-integratie, outplacement, loopbaanbegeleiding en coaching, verzuimbeheersing en bij vragen over wet- en regelgeving. Margolin staat voor mens en arbeid. Ons uitgangspunt is de mens en zijn mogelijkheden. Vanuit deze basis zoeken we naar de juiste verbinding met werk. Ons doel is daarbij altijd: het blijven mee doen en blijven ontwikkelen. Margolin is onderdeel van het Zorg van de Zaak Netwerk.

Wie ben jij?

Bij Margolin hebben wij een professionele, persoonlijke aanpak hoog in het vaandel staan. Met een proactieve, dienstverlenende en oplossingsgerichte instelling pas je goed in ons team. Je bent een ervaren en ambitieuze professional met passie voor de bedrijfsgerelateerde zorg. Je hecht veel waarde aan kwaliteit en klantgerichtheid en je bent flexibel en ondernemend. Je zoekt graag de samenwerking en bent stressbestendig. Je bent een professionele gesprekspartner voor de gehele organisatie.

Wat bieden wij?

Margolin biedt jou de mogelijkheid om te werken in een uitdagende, ondernemende en vernieuwende omgeving. Wij vinden het belangrijk, dat je kunt werken op de manier die jij prettig vindt en die past binnen de visie van Margolin en het team waarvan je deel uitmaakt. Onze cultuur laat zich omschrijven als inspirerend, warm, loyaal en hard werken. Je kunt diverse interne opleidingen en trainingen volgen en krijgt een persoonlijk opleidingsbudget. Wij zijn in verschillende regio's (Noordwest, Zuidwest en Zuidoost Nederland) op zoek naar arbeidsdeskundigen. Het aantal uren per week dat je werkt is met ons bespreekbaar.

Nieuwsgierig of wil je meer informatie?

Neem gerust contact op via sollicitanten@zorgvandezaak.nl

Of kijk voor meer informatie op www.margolin.nl

Voor de volledige vacature kijk op: <https://werkenbij.zorgvandezaak.nl/vacaturebanken/vacatures>



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