



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

40E JAARGANG | OKTOBER 2018 | NUMMER 5



Rouw bij
baanverlies:

PRIMA,
als de knop
maar omgaat!



VITAALSTE BEDRIJF VAN NEDERLAND

Vitale werknemers zijn gemotiveerder en loyaler

→ Zieke vangnetters met
psychische klachten

→ De Wet arbeidsmarkt
in balans (WAB)

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSDESKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

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

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

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com

T: +31 (0)10 2922 810

W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie

SAFER, SMARTER, GREENER

DNV GL

Ergonomisch adviseur en leverancier



Kom langs in onze showroom of bestel via www.backshop.nl

010 - 470 26 11
Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

info@backshop.nl
backshop.nl

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS

CS Opleidingen
REGIE OP GELDSTROMEN
SOCIALE ZEKERHEID

3-daagse
opleiding i.s.m.
dariuz

Loonwaarde Expert



De loonwaardemeting heeft zijn waarde in de praktijk bewezen. Het is een onmisbaar instrument om grip te krijgen op (dis)functioneren, de WIA-prognose te onderbouwen en duidelijke keuzes te maken bij re-integratie.

Met deze opleiding leert u werken met de Dariuz loonwaardemeting en wordt u gecertificeerd Loonwaarde Expert. Zo kunt u een gedegen advies geven over de ontwikkeling van de werknemer en de duurzaamheid van een plaatsing.

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

**HERSEN
LETSEL**
Congres

5 november 2018
Congrescentrum
ReeHorst – Ede



ELKAAR VINDEN EN VERBINDEN

LEREN VAN EN MET ELKAAR

Over de gevolgen van hersenletsel

Wil je meer weten over gedragsproblemen, rouw- en verliesproblematiek, impulscontrolestoornissen, (gebrek aan) ziekte-inzicht na hersenletsel; kom dan maandag 5 november naar de ReeHorst in Ede. Hier ontmoet je ook collega's in de zorg- en dienstverlening en revalidatie.

Meer informatie en inschrijven: www.hersenletselcongres.nl

vragen

aan Femke van der Ploeg
(42) van Femke Van der
Ploeg Arbeidsdeskundige
diensten en Advies
Kijk op pagina 28

Colofon

40e jaargang nummer 5
Oktober 2018

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 Lammers, Anjo van Soest, Diederik Wieman (ObloMOV Media)

Aan dit nummer werkten mee →

Selwin Audhoe, Sanne Besteman, Jolanda van den Braak, Hans Klip, Marjol Nikkels

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock, Pixabay, Ralph van Eersel

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

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

Advertenties

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

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het NVvA-secretariaat, Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk.
Telefoon: 033-2473456, **Fax:** 033-2470470
E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl
Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden.

Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

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

ISSN 1382-7162

Coverstory

Rouwverwerking na baanverlies



6

Hoe vaak komt het niet voor dat het bij re-integratie naar ander werk misgaat, omdat iemand nog met allerlei onverwerkte emoties over het verlies van zijn baan zit? Het is belangrijk dat de arbeidsdeskundige snel de signalen van zulke gecompliceerde rouw oppikt.

Vangnetters met psychische klachten 10

Verzekeringsarts Selwin Audhoe heeft in het kader van zijn promotieonderzoek (2016) onderzocht hoe arbeidsparticipatie van zieke vangnetters met psychische klachten bevorderd kan worden.

Vitaalste bedrijf van Nederland

Vitale werknemers zijn fitter, energiever, veerkrachtiger, gemotiveerder, gezonder en loyaler. Vitaliteit wordt gestimuleerd via de verkiezing 'Vitaalste bedrijf van Nederland.'

13



En verder...

Wetenschappelijk onderzoek naar flexwerk	16
Juridisch	24
OT Groep Amsterdam Expertise	30



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen in uniform. Dit keer Martine Santifort-van der Burgt (27), dierenarts gezelschapsdieren.

18



Keuzevrijheid

We leven in een land waarin iedereen vrij is te doen en te laten. De keuzemogelijkheden in ons dagelijkse leven lijken onbegrensd. We bepalen zelf met welke energieleverancier we in zee gaan, welke zorgverzekering we afsluiten, met wie en onder welke voorwaarden we een hypotheek afsluiten, welke krant we lezen, waar, hoe en wanneer we op vakantie gaan, naar welke school we onze kinderen sturen, hoe onze secundaire arbeidsvoorwaarden eruit zien en wat onze ideale pensioenvoorziening is. Ook onze werkplekken zijn met de tijd meegegaan. We mogen nu zelf bepalen waar en wanneer we onze werkzaamheden verrichten: thuis, op kantoor of in een hippe koffietent met wifi. Overigens word je ook daar overweldigd door de soorten koffie waaruit je moet kiezen.

Eigenlijk is tegenwoordig alles voorbestemd om flexibel te zijn, onder het motto dat Nederlanders graag zoveel mogelijk zelf willen bepalen. Om deze vermeende wens te bekrachtigen worden wij burgers overal als klant gezien en meegezogen in keuzemogelijkheden, ook als er sprake is van gedwongen winkelnering bij overheidsinstanties ('geef zelf vorm aan uw re-integratietraject'). Ikzelf ben helemaal niet zo blij met die ongebreidelde flexibilisering. Ik denk dat de grenzen van flexibilisering en keuzevrijheden in zicht zijn. Dat zie je ook bij de flexibele arbeidscontracten. Ooit geïntroduceerd als een zegen voor de arbeidsmarkt, zijn flexwerkers nu vaak niet te benijden. Zij zijn meer tijd kwijt aan allerlei randbeslommelingen, dan aan het werk zelf: flexibele contracten worden vaak afgewisseld met periodes van werkloosheid, onzekerheid leidt tot stress, het loon voor tijdelijke arbeid ligt lager, je kunt bijna geen hypotheek krijgen, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn duurder en het sociaal vangnet is slechter.

Toch bieden flexibele arbeidscontracten ook kansen voor mensen die moeite hebben om aan de slag te komen, zoals werknemers met beperkingen. Op dit moment verricht TNO in opdracht van het AKC een onderzoek naar wat arbeidsflexibilisering betekent voor het arbeidsdeskundig handelen. In deze AD Visie besteden we uitgebreid aandacht aan dit onderzoek. Ook geven we in dit nummer een schets van de juridische context van flexwerk.

Geert Beckers

Autonomie

Ruim 52% van de medewerkers mist autonomie in zijn of haar baan. Dit concludeert Effectory op basis van onderzoek onder 23.000 medewerkers. Mannen blijken vaker autonomie te ervaren (56%) dan vrouwen (44%). Bij grote werkgevers voelt 34% van de medewerkers zich autonoom, bij kleine werkgevers is dat 79%. Qua branches scoort de IT-branche het beste, hier is ruim 75% van de medewerkers tevreden over de mate van autonomie. Hierna volgen industriële organisaties (75%), importorganisaties (71%), energiebedrijven (69%) en onderzoeksinstituten (67%). Autonomie ervaren is belangrijk. Medewerkers die zich autonoom voelen scoren hoger op rolduidelijkheid, bevoegdheid en betrokkenheid. Ook zijn ze gelukkiger en voelen ze zich verbonden met de organisatiedoelen. Verder zijn ze flexibeler en passen ze zich makkelijker aan vernieuwingen aan.

Inhaalrace

In bijna alle EU-landen is vanaf 1990 de levensverwachting bij geboorte van mannen sneller gestegen dan die van vrouwen. Daarmee halen mannen een deel van hun achterstand in. De verschillen in levensstijl tussen mannen en vrouwen zijn kleiner geworden. Er is bijvoorbeeld minder verschil in het percentage rokers. In Nederland steeg tussen 1990 en 2017 de levensverwachting van mannen met zes jaar en drie maanden tot 80,1 jaar en die van vrouwen met drie jaar en drie maanden tot 83,3 jaar.

Nederlanders geven hun leven een 7,8

Uit 'De sociale staat van Nederland 2018' blijkt dat de kwaliteit van leven van Nederlanders hoog is. Ook dit jaar geven Nederlanders hun leven een 7,8. Zo voelen de meeste mensen zich gezond, stijgt de levensverwachting en nemen de gevoelens van onveiligheid af. Tegelijk vertaalt het economische herstel zich nog niet in een verbetering van de leefsituatie en zijn er hardnekkige verschillen tussen groepen in de samenleving.

Aan de hand van kerncijfers brengt het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) jaarlijks de ontwikkelingen in kaart op het gebied van onderwijs, arbeid, inkomen, gezondheid, vrijetijdsbesteding, maatschappelijke participatie, sociale veiligheid en wonen. In 'De sociale staat van Nederland 2018' komt de objectieve leefsituatie aan bod, maar ook hoe Nederlanders zelf vinden dat het gaat. Hoe tevreden zijn zij over verschillende aspecten van hun leven



en hoe kijken ze naar de maatschappij en politiek? Lees het volledige rapport op www.scp.nl.

Omgaan met PSA



Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is een belangrijke factor als het om uitval gaat. Uit onderzoek van de European

Agency for Safety and Health on work (EASH) blijkt dat niet alleen de bedrijfscultuur maar ook nationale culturele waarden grote invloed hebben op hoe bedrijven omgaan met psychosociale risico's. Bedrijven waar de betrokkenheid van het management hoog is en waar het personeel betrokken wordt bij beslissingen hebben de meeste aandacht voor psychosociale risico's. In landen waar sprake is van een grote machtsafstand en veel

onzekerheidsmijding hebben bedrijven minder aandacht voor dit type risico's. In Nederland is de situatie relatief gunstig. Er is veel aandacht voor psychosociale risico's in Nederlandse bedrijven. Ook onze nationale culturele waarden zijn relatief gunstig voor psychosociaal risicomanagement. Vergeleken met het gemiddelde in Europa is de machtsafstand klein en is er weinig sprake van onzekerheidsmijding.

Geen loondispensatie

Het kabinet stopt met het uitwerken van het plan voor loondispensatie in de Participatiewet. De maatregel is te ingewikkeld om uit te voeren, leidt tot hogere lasten voor het bedrijfsleven en heeft geen maatschappelijk draagvlak. In plaats hiervan blijft de oude regeling van loonkostensubsidie in stand.

Tegelijkertijd start het ministerie ook een offensief om meer arbeidsbeperkten aan werk te helpen. Nu zit nog meer de helft van hen thuis. Volgens staatssecretaris Van Ark is duidelijk geworden wat er moet verbeteren:

- Werken met loonkostensubsidie moet lonen, ook voor mensen die in deeltijd werken.
 - De matching tussen werkgevers en werknemers krijgt een extra impuls.
 - De regels rond banenafpraak en quotum moeten eenvoudiger worden.
 - De Wajongregels worden logischer en mensen die gaan studeren of meer werken worden gestimuleerd.
 - Beschut werk krijgt een extra impuls.
- De komende periode gaat Van Ark samen met de betrokken partijen de plannen concretiseren.



Rouw bij baanverlies:

PRIMA, als de knop maar omgaat!

Hoe vaak komt het niet voor dat het bij re-integratie naar ander werk misgaat, omdat iemand nog met allerlei onverwerkte emoties over het verlies van zijn baan zit? Het is belangrijk dat de arbeidsdeskundige snel de signalen van zulke gecompliceerde rouw oppikt.

TEKST | Hans Klip



Hoe vaak komt het niet voor dat het bij re-integratie naar ander werk misgaat, omdat iemand nog met allerlei onverwerkte emoties over het verlies van zijn baan zit? Het is belangrijk dat de arbeidsdeskundige snel de signalen van zulke gecompliceerde rouw oppikt.

Boosheid, verdriet, frustratie. Allemaal gebruikelijke reacties wanneer mensen onvrijwillig hun baan kwijtraken. Prima, vindt arbeidsdeskundige André Weistra. "Dat iemand een tijdje rouwt, is een normaal fenomeen. Mensen zijn weerbaar en zetten doorgaans de knop weer om. Het probleem is dat sommigen in de rouw blijven hangen."

Ook psycholoog Janske van Eersel benadrukt eerst de positieve kant van rouw. "Iemand

wordt geconfronteerd met een ongevraagde verandering en moet een nieuwe balans zoeken. Dat is helemaal oké. Maar het gedonder begint als sprake is van gecompliceerde rouwklachten."

Eigenlijk gaat het om hetzelfde proces als bij een echtscheiding, zegt werkcoach Josephine van Rosmalen die in het verleden als scheidingsmakelaar werkte. "Veel werknemers gaan een soort huwelijk met hun werkgever aan. Dan kan afscheid nemen gepaard gaan met veel emoties. Het rouwproces verloopt meestal grillig."

Onontgonnen terrein

Janske van Eersel verzorgt over het thema van werkverlies masterclasses voor professionals en transitietrainingen voor werkzoekenden. Daarnaast doet ze sinds 2015 promotieonderzoek bij de Universiteit van Utrecht. Van Eersel heeft zelf de pijn van ontslag aan den lijve ervaren. "De resultaten die ik in mijn werk behaal, vormen een belangrijk deel van

Er is heel weinig onderzoek gedaan naar de impact van baanverlies

mijn identiteit. Toen dat wegviel, was ik erg bezig met zingeving. Wie ben ik zonder baan?"

Wetenschappelijk gezien is het terrein nog grotendeels onontgonnen, merkt Van Eersel op. "Er is heel weinig onderzoek gedaan naar de impact van baanverlies. En het onderzoek dat er wel is, is niet strak geconceptualiseerd en gebaseerd op kleine steekproeven. Zo is het onduidelijk bij hoeveel mensen die hun baan kwijtraken, gecompliceerde rouw optreedt. In de wetenschappelijke literatuur variëren de percentages van 5 tot 20 procent." Zij wijst op het duale procesmodel van omgaan met verlies van Stroebe en Schut. "Op zich kan ik niet veel met rouwmodellen, maar deze vind ik fijn. Hierin worden een verliespool en een herstellpool onderscheiden. In een ideaal rouwproces pendelt iemand de hele tijd tussen deze twee op en neer. Bij gecompliceerde rouw blijft de persoon hangen op een van beide polen. Gebeurt dat op de verliespool, dan is er een grote kans op depressieve klachten. Als iemand blijft vastzitten op de herstellpool, heeft hij de neiging om maar door te gaan. Dat leidt tot burn-outklachten."

Er zijn drie vormen van gecompliceerde rouw mogelijk: niet-acceptatie, boosheid en zingeving. Van Eersel: "Het eerste komt vaak voor bij zieke werknemers in spoor 2. Zij denken nog terug te kunnen keren, terwijl deskundigen zien dat het een gelopen race is. Wie kwaad is, haalt uit naar van alles buiten zichzelf. Bij zingeving worstelt iemand met zijn identiteit zonder werk."

Juiste spoor

Het is belangrijk dat de arbeidsdeskundige voldoende aandacht geeft aan rouwverwerking, vindt André Weistra. "Als iemand nog in deze fase zit, heeft het weinig zin om met ander werk aan de slag te gaan. De klant moet eerst zo snel mogelijk weer op het juiste spoor komen." Weistra werkt bij UWV WERKbedrijf Leeuwarden en is als dedicated arbeidsdeskundige Participatiewet verantwoordelijk voor de contacten met gemeenten en speciaal onderwijs in de arbeidsmarktregio Friesland. →

"IK ACCEPTEERDE MIJN VERLIES"



'Ik moest echt een nieuwe weg vinden'

Het gevoel dat zij niet meer nodig was. Dat vond Noor Verheul nog het frustrerendste toen ze als zelfstandig therapeut en trainer haar grootste opdrachtgevers verloor. "Ik moest echt een nieuwe weg vinden." Twintig jaar geleden was Verheul een van de pioniers van nazorg in ons land. Sindsdien deed ze voor uitvaartorganisaties veel werk als nazorgconsulent. Tot dat in 2017 stopte, nadat eerder al een andere grote opdrachtgever was afgefallen. "Het had een flinke impact toen ook de nazorgopdrachten wegvielen. Ik miste de vertrouwdeheid. Wie ben ik eigenlijk zonder dit werk? Het was een schok om daarover na te denken." Buiten het feit dat zij nog veel te geven heeft, waren er financiële zorgen. "Ik ben 63 en heb nog maar korte tijd om te sparen voor een goed pensioen. Daarvoor moest ik wel blijven werken." Verheul was jarenlang mantelzorger van haar ouders – inmiddels beiden overleden – en dat eiste eveneens zijn tol. "Toen ik vorig jaar terugkwam van vakantie, overviel alles me. Ik was echt uitgeput en moest uitrusten. Daarbij kreeg ik ook nog de ziekte van Lyme. Dit maakte de impact van het werkverlies complex." Zij is gecontroleerd door de arbeidsdeskundige van de A0-verzekeraar. "Die oordeelde dat ik enkele maanden een pas op de plaats moest maken. Ik kreeg een uitkering. De rouw is toen goed erkend. Later heb ik een tweede keer verzocht om even rust. Ik vertelde dat ik in de war was en niet goed kon nadenken. Als nazorgconsulent herkende ik de signalen van rouw. Volgens de verzekeraar ging het weliswaar niet goed met mij, maar kon ik wel werken. Hier zat een discrepantie in het inzicht in rouw." Noor Verheul moest na de periode van gedwongen rust opnieuw beginnen. "Ik accepteerde mijn verlies en mijn omgeving steunde me. Ik kon mijn verhaal vertellen aan een aantal collega's. Zij gaven goede adviezen. Er kwam ruimte voor de gedachte: het wordt niet zoals ik had bedacht en gehoopt, maar het wordt echt anders. Toen kon ik daarin ook een uitdaging zien." Het lukte om nieuw werk te vinden, zij het dat het een tijd duurde. "Ik ben nu onder meer transitiecoach via Janske van Eersel. Ik heb weer een uitdagende agenda."

Werkgever zou verplicht nazorg moeten leveren

"We kunnen aan hen voldoende aandacht besteden, dat is het punt niet. Het gaat erom dat je signaleert of een klant vastzit in zijn rouw. Voor mensen die niet meer kunnen terugkeren in het werk waarvoor zij zijn opgeleid en waarmee ze veel ervaring hebben, is de wereld dikwijls een groot zwart gat."

Iemand kan in dat geval een masker opzetten en net doen of er niets aan de hand is, aldus Weistra. "Er is dan vermijdingsgedrag. Dit kan natuurlijk veel invloed hebben op het re-integratietraject. De klant reageert niet enthousiast op een uitgelezen kans op werk of scholing of handelt niet adequaat. Daarop moet je alert zijn. Bij mensen die wel vertellen dat zij in de rouw zitten, is het goed om hun persoonlijke situatie na te gaan. Is bijvoorbeeld een zorgtraject of specialistische hulp nodig?"

Grote loyaliteit

De werknemer heeft vaak een wezenlijk andere houding ten opzichte van baanverlies dan de werkgever. Dat schuurt, zegt Josephine van Rosmalen. Zij is werkcoach bij GIMD, de marktleider op het gebied van bedrijfsmaatschappelijk werk en een onderdeel van het netwerk Zorg van de Zaak. "De loyaliteit van veel werknemers is groot. Onbewust wordt dat ook verwacht van de werkgever. Die heeft echter een zakelijk-juridische relatie met de werknemer. Dit verschil is te zien in de uitvoering. De werkgever wil bijvoorbeeld meteen een outsourcingproces regelen, terwijl de werknemer eerst nog moet laten bezinken wat hem overkomt."

Van Rosmalen pleit voor een goede begeleiding van de werknemer bij baanverlies, ongeacht de reden. Zelfs bij pensioen heeft dit baat. Zij vindt dat de werkgever moet zorgen voor preventieve ondersteuning door een neutrale deskundige, zoals een werkcoach of een psycholoog. Dit gebeurt nog slechts mondjesmaat.

"De tijdige inzet van een externe begeleider zorgt voor een goed afscheid en voorkomt veel juridisch getouwtrek. Ik maak vaak mee dat een medewerker niet meer kan



Janske van Eersel



André Weistra



Josephine van Rosmalen

voldoen aan veranderende inhoudelijke eisen van de functie. In gesprekken met mij kan de medewerker dan zelf tot de conclusie komen dat het niet meer gaat. Dit is een heel andere invalshoek dan hem voor een fait accompli stellen. Ieder mens wil serieus worden genomen."

De werkgever zou eigenlijk ook moeten worden verplicht om nazorg te leveren, vindt Van Rosmalen. "Het is belangrijk om aangehaakt te blijven wanneer de werknemer boos is. Laat het aanbod van begeleiding staan, als hij er niet meteen gebruik van maakt. Kom er na een paar weken op terug. Dan is de hitte er misschien van af."

Vragenlijst

Van Eersel heeft als eerste stap in het onderzoek dat zij in samenwerking met de hoogleraren Paul Boelen en Toon Taris verricht, het thema van rouw bij baanverlies meetbaar gemaakt. Op basis daarvan is in het voorjaar de WerkVerliesLijst gelanceerd. De lijst met vragen is volgens Janske van Eersel wereldwijd het eerste gevalideerde instrument waarmee kan worden gemeten of sprake is van gecompliceerde rouw als gevolg van baanverlies.

Mensen kunnen de WerkVerliesLijst in vijf à tien minuten invullen. Dat is gratis. Zij krijgen direct de uitslag per mail: zijn er wel of niet gecompliceerde rouwklachten? Zo ja, is de inzet van een gerichte interventie gewenst? "Er zijn bewust geen scores", licht Van Eersel toe. "Er is alleen een onderscheid in groen, oranje en rood: milde,

Gecompliceerde rouw komt voor bij **5 tot 20 procent** van de baanverliezers

“ALLE STOELPOTEN WERDEN WEGGEZAAGD”



“Misschien moest het wel zo zijn”, zegt Karin (op haar verzoek wordt alleen de voornaam vermeld, red.) als zij terugblijkt op de periode van anderhalf jaar dat ze werkloos was. “Ik solliciteerde en netwerkte veel, maar kon geen werk vinden. Ook niet in een andere richting.” Karin werkte van 2012 tot 2017 op contractbasis bij UWV. “Ik was adviseur werk en dat was het leukste werk in mijn loopbaan tot 2017. Het was fijn om mensen een luisterend oor te bieden en hen te

‘Ik viel emotioneel heel diep’

coachen naar arbeid. Werk is voor mij een deel van wie ik ben, van mijn zingeving. Toen het werk bij UWV definitief ophield, viel ik emotioneel en financieel heel diep. Ik was kwaad op de situatie, voelde me onmachtig en was vooral verdrietig. Die emoties werden versterkt door alle afwijzingen in het sollicitatieproces.” Er speelde niet alleen de voortdurende baanonzekerheid, culminerend in baanverlies. Privé zijn het zware jaren. Karin scheidde na een relatie van 25 jaar, haar hartsvriendin overleed en zij moest haar koopwoning – mede door werkverlies – inruilen voor een huurwoning in een dorp waar ze niemand kende. “Alle stoelpoten werden weggezaagd. De periode kenmerkte zich door een gevoel van verlies en afwijzing. Ik werd depressief en zag het doel van mij op deze wereld niet goed meer. Ik probeerde te overleven.” Karin wil niet alleen een negatief beeld

schetsen. “Ik ontmoette mijn vriend die een grote steun is en heb een dierbaar netwerk. Ik kon zelf ook een paar mensen ondersteunen, waardoor ik me nog een beetje van waarde voelde.” Zij had baat bij de deelname aan het wetenschappelijke onderzoek van Janske van Eersel. “Dat gaf me lucht door de erkenning van wat ik doormaakte en van wat ik bij klanten had gezien. Ik heb passie voor dit onderwerp. Ik volgde ook de transitietraining bij Janske. Zij reikte me structuur en tools aan en vooral ruimte om deze tools in eigen tempo op te pakken.” Na een periode van herbezinning is het gelukt om weer werk te vinden. Karin is aan de slag gegaan als zorgconsulente. “Ik werk bij een kleine, gedreven en mensgerichte organisatie die echt bij mij past.” Karin kan werk nu beter relativeren. “Ik zoek ook meer daarbuiten mijn doel en nut.”

serieuze en zeer ernstige rouwklachten. De mensen met oranje zijn een zeer dankbare groep voor interventies. Eén of twee gesprekken maken vaak een wereld van verschil. Bij groen komen mensen er zelf wel uit, terwijl bij de rode club echt een stevige rouwinterventie nodig is.”

Loslaten

Hoe gaan de drie eigenlijk het gesprek met iemand aan? Hun antwoord is eensluidend: het gaat altijd om maatwerk. “Rouw is niet gebonden aan een periode”, zegt André Weistra. “Dat heeft te maken met hoe de persoon in elkaar zit en wat hij in zijn leven heeft meegemaakt. Het is natuurlijk confronterend wanneer ik een klant moet vertellen dat

zijn oude functie niet meer mogelijk is. Dan moeten eerst de emoties worden verwerkt. Later probeer ik samen met de klant kleine doelen te stellen.” Josephine van Rosmalen werkt volgens principes van rouwverwerking. “Eerst krijgen mensen de ruimte hun emoties te ventileren en vervolgens gaat het om het ervaren van het verlies. Daarna is iemand toe aan de nieuwe werkelijkheid. De laatste stap is het aangaan van het nieuwe. Het draait erom dat mensen leren accepteren en loslaten. Het is elke keer weer een uitdaging om dit te bereiken.” Kijk voor meer informatie over de WerkVerliesLijst op de site www.werkverlieslijst.nl.



PERSPECTIEVEN van zieke vangnetters met psychische klachten

Verzekeringsarts Selwin Audhoe heeft in het kader van zijn promotieonderzoek (2016) onderzocht hoe arbeidsparticipatie van zieke vangnetters met psychische klachten bevorderd kan worden. In dit artikel gaat hij met name in op de belemmeringen en oplossingen voor werkhervatting volgens de zieke vangnetter zelf. De vraag die zich hierbij voordoet is: wat kan de arbeidsdeskundige met deze 'eigen perspectieven'?

TEKST | Selwin Audhoe *

Internationaal is het ziekteverzuim als gevolg van psychische problemen zoals depressie, angststoornissen en stressgerelateerde stoornissen de laatste decennia toegenomen. Psychische problemen vormen de voornaamste oorzaak (40%) voor ziekteverzuim en langdurige arbeidsongeschiktheid in de meeste geïndustrialiseerde landen.

Werklozen, uitzendkrachten en personen met een beëindigd dienstverband vormen een kwetsbare groep, met een verhoogde kans op ziekteverzuim en langdurige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van psychische klachten. Deze werknemers zonder vast dienstverband, vangnetters genaamd, hebben een slechtere gezondheid, lagere socio-economische positie, minder baanzekerheid, lagere opleiding, zijn vaker personen met een migratieachtergrond en ervaren meer psychosociale belemmeringen voor werkhervatting vergeleken met zieke werknemers met een vast dienstverband. Bovendien hebben vangnetters een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, omdat zij bij ziekteverzuim geen werkplaats of werkgever hebben waarnaar zij terug kunnen keren.



* Dr. Selwin Audhoe is verzekeringsarts bij UWV en onderzoekcoördinator bij het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde (KCVG).

Perspectief van de zieke werknemer

Uit onderzoek onder verzuimende werknemers blijkt dat hun eigen perspectief, zoals toekomstverwachting voor werkhervatting en ervaren gezondheid, arbeidsparticipatie kan voorspellen. Meer diepgaande kennis

van dit perspectief kan helpen om de verzuimbegeleiding te optimaliseren en om re-integratiebevorderende interventies verder te ontwikkelen, rekening houdend met de specifieke behoeften van zieke vangnetters met psychische klachten. Dit is des te meer van belang, gezien het feit dat effectieve re-integratiebevorderende interventies voor deze groep schaars zijn. Om meer diepgaande inzichten te verkrijgen heeft Selwin Audhoe een kwalitatieve studie verricht, waarbij 25 zieke vangnetters met psychische klachten middels semigestructureerde interviews uitgebreid bevraagd zijn wat volgens henzelf belemmeringen en oplossingen voor werkhervatting zijn.

Resultaten

Vangnetters hebben veel verschillende belemmeringen voor werkhervatting geuit. Er is sprake van meervoudige problemen die werkhervatting belemmeren. Veel deelnemers hadden moeite om met de verschillende problemen die hun werkhervatting belemmerde om te gaan. Zij verloren het overzicht en zagen geen uitweg meer. Betreffende oplossingen voor werkhervatting zijn er drie typen vangnetters te onderscheiden op basis van de houding van de persoon in het proces van terugkeer naar werk:

1. WERKNEMERS IN 'WACHTSTAND/PASSIEF' (geen inzicht, focust alleen op de problemen)

Deze werknemers gaven aan niet veel te kunnen doen, met rust gelaten te willen worden en niet in staat te zijn om te werken. Ze waren met name gefocust op hun problemen en belemmeringen voor werkhervatting. Sommige deelnemers in deze categorie gaven aan dat de oplossing voor werkhervatting niets doen is, dat hulp niet nodig is, of dat zij niet wisten wat de oplossing is. Alle werknemers in de wachtstand hadden een negatieve verwachting voor werkhervatting.

2. WERKNEMERS IN 'TUSSENFASE' (inzicht aanwezig maar passief)

Werknemers in deze fase hadden inzicht in hun problemen en belemmeringen voor werkherhvatting. Zij hadden vaak plannen en ideeën wat nodig is om het werk weer te kunnen hervatten en gaven aan graag weer te willen werken. Deze werknemers bleven echter passief en voerden hun plannen of ideeën voor werkherhvatting of oplossingen daarvoor niet uit. Desondanks gaven zij aan graag geholpen te willen worden met terugkeer naar werk. Werknemers in de tussenfase hadden soms een positieve en soms een negatieve verwachting voor werkherhvatting.

3. WERKNEMERS IN 'ACTIESTAND' (actief bezig, zoekt naar oplossingen voor werkherhvatting of past deze toe) Deze werknemers verbaliseerden een positieve attitude voor werkherhvatting en wilden het liefst zo snel mogelijk aan het werk. Zij uitten inzicht in hun problemen met en belemmeringen voor werkherhvatting, hadden ideeën hoe deze problemen en belemmeringen aan te pakken, en waren aan het zoeken hoe zij hun oplossingen voor werkherhvatting konden implementeren. Deze werknemers benadrukten dat zij alle hulp van UWV konden gebruiken bij het proces van terugkeer naar werk en om hun ideeën ten aanzien van problemen of belemmeringen voor werkherhvatting uit te kunnen voeren. De meeste werknemers vermeldde een gebrek aan ondersteuning van UWV te ervaren. Alle werknemers in de actiestand hadden een positieve verwachting voor werkherhvatting.

Discussie

Belangrijkste resultaat van deze studie is dat wij bij zieke vangnetters met psychische klachten drie typen

AANDACHTSPUNTEN

Professionals moeten zich bewust zijn van de drie typen van werknemersattituden voor terugkeer naar werk bij zieke vangnetters met psychische klachten (in de wachtstand/passief, in de tussenstand of in de actiestand). Zieke vangnetters met psychische klachten hebben te maken met aanzienlijke uitdagingen die hun werkherhvatting belemmeren. Het evalueren van de werknemersattitude kan waardevolle informatie opleveren voor het proces van terugkeer naar werk.

Veel vangnetters hebben de behoefte/noodzaak van een coach aangegeven, die hen kan helpen met het structureren en oplossen van problemen, maken van een planning en prioriteitenplan, verkrijgen van structuur, bij het terug op de rails krijgen van hun leven en bij het vinden van werk.

Re-integratiebevorderende interventies dienen op maat te zijn, gericht op de specifieke problemen/behoefte van de werknemer en rekening houdend met de coping van werknemers volgens een van de drie typen van werknemersattituden voor terugkeer naar werk.

werknemersattituden voor werkherhvatting konden identificeren. Een andere belangrijke bevinding is dat de zieke vangnetters naast medische problemen die werkherhvatting belemmeren, vele niet-medische problemen als belemmering voor werkherhvatting hebben aangedragen. Alle 25 deelnemers meldde meerdere psychosociale problemen en/of traumatische ervaringen.

De aard van de meervoudige problemen wordt vaak als ernstig ervaren door de deelnemers, waarbij één probleem vaak weer leidt tot andere problemen of andere bestaande problemen verergert. Sommige werklozen gaven aan hierdoor in een neerwaartse spiraal terecht te komen, waarbij zij het perspectief op verbetering of werk verliezen. Bij meervoudige problemen is een enkele oplossing vaak niet genoeg om de



KWALITATIEF ONDERZOEK

De 25 deelnemers zijn geselecteerd van twee UWV kantoren in het oosten van Nederland. Maximale variatie in perspectieven voor werkherhvatting werd verkregen door het selecteren van vangnetters met zowel een positieve (verwachte werkherhvatting binnen drie maanden) als een negatieve (verwachte werkherhvatting na drie maanden) toekomstverwachting voor werkherhvatting. Data-analyse vond plaats middels een daartoe geëigende wetenschappelijke methode voor analyse van kwalitatieve data. De

leeftijd van de 25 deelnemers varieerde tussen de 22 en 59 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 43 jaar, en acht waren man. Elf deelnemers verwachtte het werk binnen drie maanden te hervatten en 14 deelnemers na drie maanden. Bij alle 25 deelnemers was de voornaamste reden voor ziekmelding milde tot ernstige psychische problemen. De opleiding varieerde van lager onderwijs tot universitair, waarvan de meeste deelnemers een lage tot middelbare opleiding hadden.

RESULTATEN EN DISCUSSIE

De deelnemers hebben verschillende belemmeringen voor werkhervatting benoemd, samengevat in de volgende zes categorieën:

- het hebben van psychische problemen (inclusief psychosociale problemen/traumatische ervaringen) en lichamelijke gezondheidsklachten;
- arbeidsmarktproblemen;
- geen adequate (medische) behandeling;
- problemen gerelateerd aan het UWV, zoals moeizame communicatie of ontevredenheid over de begeleiding;
- persoonlijkheidskarakteristieken en overtuigingen, zoals een lage opleiding of het lastig vinden om voor een baas te werken;
- persoonlijke omstandigheden, zoals gebrek aan kinderopvang.

De deelnemers gaven verschillende oplossingen voor werkhervatting aan, samengevat in de volgende zes categorieën:

- adequate behandeling;
- herstel van klachten en geleidelijke terugkeer naar werk;
- aard van het werk en randvoorwaarden, zoals aangepast werk en het beschikken over vervoer naar het werk;
- persoonlijke overtuigingen (bijvoorbeeld zo snel mogelijk weer willen werken) en actief bezig zijn;
- ondersteuning van en communicatie met UWV;
- adequate begeleiding, coaching en training.

belemmeringen voor werkhervatting aan te pakken. Daarnaast kunnen zij vaak niet overzien welke problemen eerst aangepakt moeten worden. Zij hebben ondersteuning en coaching nodig om het geheel te overzien, om inzicht en een prioriteitenplan te krijgen voor het aanpakken van de meervoudige problemen waarvan belemmeringen voor werkhervatting en implementeren van oplossingen voor werkhervatting deel uit maken. De arbeidsdeskundige kan met zijn/haar uitgebreide ervaring met en kennis over arbeid en inzetbaarheid/re-integratie van de werknemer hierbij een belangrijke rol spelen.

Attitude

De verwachtingen van de zieke vangnetters met psychische klachten voor werkhervatting blijkt samen te hangen met hun attitude voor werkhervatting, waarbij alle werknemers in de wachtstand een negatieve verwachting voor werkhervatting hadden en alle werknemers in de actiestand een positieve verwachting voor werkhervatting. Bij verzuimbe-

geleiding van zieke werklozen met psychische klachten is het raadzaam om rekening te houden met de werknemers-attitude voor werkhervatting, zodat de interventie afgestemd kan worden op de behoefte van de werknemer. Werknemers in de wachtstand die geen inzicht in oplossingen voor werkhervatting hebben en negatieve percepties, hebben specifieke hulp nodig om de belemmeringen voor werkhervatting te overwinnen. Deze belemmeringen kunnen overmatig negatieve cognities zijn die de verwachting voor werkhervatting beïnvloeden, inadequate coping ten aanzien van problemen of belemmeringen voor werkhervatting, of inadequate begeleiding gericht op probleemoplossing. Bij overmatig negatieve cognities dient de interventie gericht te zijn op het beïnvloeden van deze cognities. Dit kan gedaan worden met cognitieve gedragstherapie. Werknemers in de actiestand met een positieve attitude ten aanzien van werken hebben juist een actieplan of duw in de rug nodig om terug te keren in het arbeidsproces.

De meeste deelnemers (15) in deze studie zaten in de tussenfase. Het hiaat tussen het bedenken van oplossingen en intenties voor werkhervatting en het daadwerkelijk uitvoeren van deze oplossingen wordt in verschillende kwalitatieve studies van reguliere werknemers met een vast dienstverband met psychische klachten gevonden en geduid als een intention-behaviour gap. Dit hiaat kan leiden tot stagnatie bij werkhervatting, terugval of recidiverend ziekteverzuim. Om dit hiaat te verminderen wordt geadviseerd dat re-integratiebevorderende interventies niet alleen op het individu moeten focussen, maar ook op de toekomstige werkplek en het faciliteren van sociale integratie van de teruggekeerde werknemer. Dit benadrukt de mogelijke rol van een (re-integratie)coach of arbeidsdeskundige om vangnetters te helpen bij het proces van terugkeer naar werk.

Conclusie

De conclusie van dit onderzoek is dat zieke vangnetters met psychische klachten te maken hebben met veel problemen, waarvan medische problemen slechts een deel zijn. Zij hebben hulp op maat nodig gericht op het kunnen omgaan met problemen en het zoeken naar oplossingen hiervoor, waarbij inzicht in de drie onderscheiden typen werknemers hulp kan bieden bij verdere begeleiding. Verder hebben zij specifieke hulp nodig bij het organiseren en structureren van hun problemen, bij het terug op de rails krijgen van hun leven en bij het vinden van werk. Hierbij is een rol weggelegd voor alle praktijkprofessionals, inclusief de arbeidsdeskundige.



Meer dan een pingpong-tafel en een fruitmand

Vitale werknemers zijn fitter, energiever, veerkrachtiger, gemotiveerder, gezonder en loyaler. Hoogste tijd voor vitaliteit dus.

TEKST | Jolanda van den Braak



Bianca Klapwijk,
office manager bij
Jordex



Ivo van Dijk (ONVZ)



Vitaliteitscoach Ilham
Harchaoui

Het begon met een kerstcadeautje voor het managementteam. Alle MT-leden van Jordex Shipping & Forwarding in Rhon kregen een cheque aangeboden waarmee ze zich fysiek en mentaal konden laten doorlichten bij BeLife, een organisatie die zich inspant voor inzetbaarheid en vitaliteit op de werkvloer. "Natuurlijk was die gezondheidscheck vrijblijvend en anoniem", vertelt

office manager Bianca Klapwijk van Jordex. "Maar de meeste managers maakten er gebruik van en over hun scores spraken zij openlijk met elkaar. 'Ik moet op mijn cholesterol letten', zei de een. 'Ik kreeg het advies om meer te gaan bewegen', zei de ander."

Deze managers en een paar collega's mochten daarna kosteloos deelnemen aan een traject van tien weken om werk te maken van hun verbeterpunten. "Het resultaat was opmerkelijk. Dus toen onze directeur Ruud Maaskant een tijd later ging trainen voor Alpe d'HuZes, zich daarbij liet begeleiden door vitaliteitscoach Ilham Harchaoui en al snel merkte hoeveel fitter, energiever en gemotiveerder hij zich voelde,



Trainen
onder
werktijd

was het cirkeltje rond. Dit gunde hij alle medewerkers.”

Krachttraining op kantoor

Jordex blinkt inmiddels uit in vitaliteit. Het Zuid-Hollandse expeditiebedrijf heeft een eigen sportruimte waar medewerkers vijf keer per week – twee ochtenden, drie avonden – kunnen deelnemen aan groepslessen total body work-out, boksen, spinning en pilates. Daarnaast is er Fit20, een programma dat in het hele land wordt aangeboden – in Rhooen op slechts 50 meter van Jordex. Klapwijk: “In twintig minuten train je op zes apparaten de grote spiergroepen. In je gewone kleren, zonder zweten, onder werktijd. Heel laagdrempelig dus.”

Die lage drempel is cruciaal voor het succes van vitaliteit op de werkvloer. “Er zijn genoeg bedrijven die hun werknemers een sportabonnement geven, maar wij bieden hen er ook de tijd voor aan. Veel mensen krijgen het nu eenmaal niet voor elkaar om voor of na het werk te sporten. Bij ons mogen ze er twee keer per week een half uurtje van hun werktijd voor benutten. Met als resultaat dat ze niet moe, maar energiek aan het werk gaan en thuiskomen.”

En er is meer. Jordex huurt vitaliteitscoach Harchaoui twee middagen per week in om de gezondheid en het energiepeil van alle werknemers op te krikken en te monitoren. “Ik geef presentaties om hen bewust te maken van het belang van een gezonde leefstijl. Want het begint ermee dat je begrijpt wat ongezonde voeding of te weinig bewegen met je lichaam en geest doet.

‘Werkgevers die zich inspannen voor vitaliteit zijn populair, met name onder de jongere garde’

Ivo van Dijk (ONVZ)

Mensen reageren vaak vol verbazing als ik vertel wat er bijvoorbeeld allemaal in een pot saus zit. Na afloop van een presentatie krijg ik ook altijd vragen; ze zijn echt geïnteresseerd.”

Medewerkers kunnen ook bij Harchaoui binnenlopen om hun bloedsuikerspiegel, vet- of spiermassa te laten meten en om zich te wegen. “Verder maak ik voedings-schema’s voor ze en op dinsdagen bereid ik een verse gezonde lunch voor het hele bedrijf.” Sommige werknemers komen elke week of elke maand bij haar langs, anderen minder regelmatig. En er zijn er die zich helemaal niet laten zien. Het is ook niet verplicht. Klapwijk: “We hebben geen 100 procent deelname, maar daar gaan we wel naartoe. Bij het aannemen van nieuwe medewerkers kijken wij goed naar wat er op hun cv onder het kopje ‘hobby’s’ staat en vragen expliciet naar hun mening over ons vitaliteitsbeleid.”

Vitaalste van het land

In 2017 won Jordex de titel ‘Vitaalste Bedrijf van Nederland’. Deze competitie wordt sinds vijf jaar georganiseerd door zorgverzekeraar ONVZ en MKB Nederland. ONVZ-bestuurder Ivo van Dijk legt uit: “Werkgevers kloppen steeds vaker bij ons aan met de vraag wat zij kunnen doen om hun mensen energiek, veerkrachtig en gemotiveerd te krijgen en houden. Dat heeft onder meer te maken met de krapte op de arbeidsmarkt, de enorme concurrentie van de wereldeconomie en met de vergrijzing. Om ons huidige welvaartsniveau te behouden, moet onze productiviteit omhoog en moeten we langer doorwerken. Vitaliteit wordt alleen nog maar een

HET VITAALSTE BEDRIJF VAN NEDERLAND

Voor de verkiezing van het Vitaalste bedrijf van Nederland 2018 hebben zich ruim driehonderd bedrijven aangemeld. In oktober wordt per provincie een kandidaat genomineerd voor de eindstrijd. Op maandag 19 november maakt ambassadeur Pieter van den Hoogenband in het DeLaMar Theater in Amsterdam bekend welke van deze provinciale winnaars er met de titel vandoor gaat. www.vitaalstebedrijf.nl. Op de foto de winnaars van 2017.





Elke dinsdag een gezonde lunch

belangrijker thema. De missie van ONVZ is daarom: mensen inspireren en helpen bij een goed en gezond leven. Met het uitroepen van 'Het Vitaalste Bedrijf van Nederland' zetten we de ondernemers en medewerkers in het zonnetje die hierin voorop lopen."

Iedereen kan inzetten op vitaliteit, zegt Van Dijk. "Je moet verder denken dan de pingpongtafel en de fruitmand. Zo plaatste een logistiek bedrijf in de cabines van al zijn vrachtwagens een magnetron, zodat de chauffeurs in plaats van de vette gehaktbal met jus voortaan een gezonde stoommaaltijd kunnen klaarmaken. Het is slechts een van de vele voorbeelden van wat je kunt doen."

Verbroedering

En wat leveren zulke inspanningen dan op? Klapwijk: "Wij zijn een dienstverlener. Of onze productiviteit is toegenomen, kunnen we moeilijk concreet maken. Wel heb ik het sterke vermoeden dat de hersteltijd van de mensen die zich kortdurig ziek melden, is afgenomen. Als je het me over een paar jaar nog eens vraagt, weet ik het zeker."

"Weet je wat het is?", vervolgt ze. "Onze medewerkers krijgen heel veel van ons. Dat resulteert in een grote betrokkenheid; mensen komen graag werken. De sfeer is ook verbeterd sinds we focussen op goed en gezond werken. Die was helemaal niet slecht hoor, maar er is meer saamhorigheid nu. Collega's van verschillende



De productiviteit bij Jordex nam toe

'Jordex heeft een sportruimte en een bruine kroeg'

Office manager
Bianca Klapwijk
(Jordex)

afdelingen komen elkaar tegenwoordig tegen in de gym." Harchaoui: "Samen eten en samen sporten verbroedert."

Van Dijk wijst erop dat ook het imago van de werkgever erop vooruit gaat. "Werkgevers die zich inspinnen voor vitale werknemers, zijn populair, met name onder de jongere garde." Oudere werknemers zijn vaak ook gecharmeerd van het vitaliteitsbeleid van hun werkgever, weet Van Dijk. "Zij willen net zo goed gezond en fit hun pensioengerechtigde leeftijd halen." De moeilijkste groep is die van de eind-dertigers, begin-veertigers. "Dat weten we uit enquêtes die de werkgevers met wie wij een contract hebben, voorleggen aan hun werknemers. Mensen in deze leeftijdscategorie rapporteren de meeste potentiële gezondheidsrisico's. Gemiddeld genomen bewegen ze te weinig, roken ze, gebruiken ze te veel alcohol en drugs, eten ze te vaak ongezond en komen ze onvoldoende aan ontspanning toe. Vanwege hun leeftijd zijn zij het minst goed in staat deze nadelen nog te compenseren voor een vitale oudere dag." Om nu te voorkomen dat de balans te ver doorslaat en mensen gaan denken dat 'niets meer mag', nog een laatste toevoeging van Klapwijk en Harchaoui: "Jordex heeft niet alleen een sportruimte en gezonde brasserie, maar óók een bruine kroeg. Eens in de zoveel tijd organiseren we daar een gezellige borrel, mét bitterballen en een biertje. Ook dat is goed voor de vitaliteit."



Flexibilisering van arbeid en de kansen vanuit het arbeidsdeskundig perspectief

Arbeidsflexibiliteit kan werk passend maken

Over flexibilisering van de arbeidsmarkt is momenteel veel te doen. Met name de nadelen ervan staan in de schijnwerpers. Arbeidsflexibiliteit, in de zin van bijvoorbeeld flexibele werktijden of brede inzetbaarheid, biedt echter ook kansen om werk passend te maken aan de belastbaarheid van mensen met een chronische aandoening of beperking. Dat feit op zich is natuurlijk niet nieuw voor arbeidsdeskundigen. Sterker nog: het is hun dagelijks werk. In opdracht van het AKC wordt door TNO onderzocht wat arbeidsflexibilisering betekent voor het arbeidsdeskundig handelen.

TEKST | Diederik Wieman

Natuurlijk kent iedereen de schrijnende verhalen van 0-urencontracten, schijnzelfstandigen en draaideurflexers, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Maar dit is slechts een deel van arbeidsflexibiliteit, blijkt uit de woorden van TNO-onderzoeker Sarike Verbiest, die gespecialiseerd is in dit thema. Ze voert het AKC-onderzoek uit met haar TNO-collega Marloes Vooijs, die zich vooral bezighoudt met arbeidsparticipatie van werk(zoek)enden met een chronische ziekte. Samen gaan ze in kaart brengen welke vormen van arbeidsflexibilisering er zijn en wat de impact ervan is op arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelaties. De 4 A's. Flexibilisering van arbeid kan nieuwe eisen stellen aan kennis, instrumenten, handelingsrepertoire en vaardigheden van arbeidsdeskundigen. De hoofdvraag van het onderzoek is daarom: 'Wat betekent flexibilisering van de arbeid voor de arbeidsdeskundige praktijk en het arbeidsdeskundige handelen?'

Wat zijn de trends op dit gebied?

"Hoewel het laatste jaar een stabilisering lijkt op te

treden, zien we dat qua contractflexibiliteit de flexibele schil van Nederland al decennia groeit. Van ongeveer een kwart van de beroepsbevolking in 2005 steeg het naar veertig procent in 2018 (inclusief de zelfstandigen). De maatschappelijke discussie met betrekking tot arbeidsflexibiliteit gaat veelal over deze flexibele schil en de negatieve gevolgen ervan voor werknemers, zoals lage werkzekerheid en daarmee gepaard gaande stress. Er bestaan echter veel meer vormen waarmee organisaties ook hun (vaste) personeel flexibel kunnen inzetten om pieken en dalen in de marktvraag op te kunnen vangen. Daarbij kun je denken aan breder inzetbaar maken van mensen, flexibele werktijden en -locaties. Deze vormen van intern flexvermogen zijn een alternatief voor flexcontracten. Trends zoals tijd- en plaatsonafhankelijk werken om werk en privé beter te kunnen combineren, spelen daar ook op in. Ook zien we een trend in de wens om meer te werken met breed inzetbare zelfsturende teams, die ook flexibeler zijn. In de praktijk blijkt dit echter vaak lastig omdat het een structurele verandering van organisatie modellen en cultuur vraagt."

Zijn er verschillen tussen sectoren?

"Op www.flexbarometer.nl is te zien wat de flexibele schil is van alle sectoren in Nederland. Als we de zes grootste sectoren nemen, zien we dat de specialistische zakelijke dienstverlening de grootste flexschil heeft en het openbaar bestuur en overheidsdiensten de kleinste. In de industrie, waar vaak wordt gewerkt in ploegendiensten, zijn zaken als tijd- en plaatsonafhankelijk werken lastiger in te vullen dan in kantoorbanen. Dat geldt ook voor deeltijdwerk. Dat past niet bij de vaste ploegenstructuur waarin iedereen doorgaans veertig uur per week werkt in achtuursdiensten. Maar daar wordt juist wel weer gewerkt met breed inzetbaar personeel op verschillende werkstations en met zogenaamde urenbanken waarin bijvoorbeeld in piekmomenten van het jaar meer gewerkt wordt en in de dalmomenten minder."

Plaats onafhankelijk werken is beter te realiseren in de zakelijke dienstverlening dan in de industrie, waar vaak wordt gewerkt in ploegendiensten.





Kortom, per sector brengt invoering van arbeidsflexibiliteit specifieke kansen en uitdagingen met zich mee.

Kun je in het kort iets vertellen over het onderzoek?

"AKC heeft behoefte aan breder onderzoek dat ook de kansen bestudeert van andere vormen van flex. Wij voeren een oriënterend onderzoek uit naar wat die flexibiliteit inhoudt, wat het betekent voor de werkende mens en hoe we dat kunnen vertalen naar de arbeidsdeskundige praktijk. Het is de bedoeling dat het onderzoek leidt tot aanknopingspunten of instrumenten die arbeidsdeskundigen in hun dagelijkse werk kunnen gebruiken.

Het eerste deel van het onderzoek was een literatuurstudie over de invloed van flexarbeid op de 4 A's: arbeidsin- →

Shirley Oomens: Vertaalslag naar de praktijk



Shirley Oomens volgt het thema flexibilisering, al een aantal jaren. Reden voor haar om aan de begeleidingscommissie deel te nemen. "Wat mij het meeste aan het onderwerp raakt, is dat het vaak de allerzwaksten op de arbeidsmarkt betreft. Flexwerkers zijn vaker laagopgeleid, werken onder fysiek zwaardere omstandigheden met minder zeggenschap over hun werk. Ook investeren werkgevers minder in de scholing van mensen met een flexcontract." Als het om de inzet van mensen met een arbeidshandicap gaat, zitten er twee kanten aan het verhaal. "Aan de ene kant geven flexcontracten werkgevers de mogelijkheid om werknemers met een arbeidshandicap makkelijker toe te laten tot de arbeidsorganisatie. Maar een klein of kort contract maakt het ook gemakkelijk om weer van diezelfde mensen af te komen. Dus hoe duurzaam is het allemaal? Daar ligt de kwetsbaarheid van dit verhaal." Ook in het politiek debat en de media gaat het vaak over: "Hoeveel mensen hebben er een payroll constructie? Hoeveel zelfstandigen leven onder de armoede grens? Het kan daarom zijn dat arbeidsdeskundigen het onderwerp wat ver van zich af vinden staan. Maar dat is niet terecht want flexibilisering gaat veel verder dan het type contract dat afgesloten wordt. Het kent vele vormen en heeft invloed op alle aspecten van werk: de arbeidsinhoud, de manier waarop mensen hun werk moeten doen, het contact met collega's. Daarom is het goed dat dit onderzoek een brede definitie hanteert van flexibilisering om die nuancering in het debat rondom flexibilisering inzichtelijk te maken en anderzijds de grote, macro-economische begrippen te vertalen naar het dagelijks werk van de arbeidsdeskundigen. Het is belangrijk voor de beroepsgroep dat verschillende vormen van arbeidsflexibiliteit in kaart worden gebracht en wat de gevolgen daarvan zijn voor de het welzijn en de inzetbaarheid van mensen. Daar ligt een grote toegevoegde waarde."



Sarike Verbiest

houd, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelaties. We hebben ook een inventarisatie gemaakt van de maatregelen die je kunt nemen om de negatieve gevolgen van flexwerk te compenseren. Ook hebben we gezocht naar good practices die de positieve elementen van flexibilisering inzetten voor mensen met een chronische aandoening of arbeidsbeperking.”

Is jullie nog iets bijzonders opgevallen tijdens de literatuurstudie?

“Alle literatuur die we hebben gevonden over flexibele arbeid en de effecten daarvan op de 4 A's gaat bijna alleen maar over werknemers in het algemeen. We zijn eigenlijk maar één studie tegengekomen over de invloed van flexwerk op mensen met een chronische aandoening of beperking. Blijkbaar is die specifieke doelgroep nooit als uitgangspunt genomen in relatie tot flexibele arbeid. En dat is opvallend, want juist voor hen biedt het veel mogelijkheden. Denk dan bijvoorbeeld aan flexibele werktijden voor een werknemer met reuma. Zo iemand zou later op de dag kunnen beginnen als de ochtendstijf-

heid wat afneemt.

Naast literatuuronderzoek hebben we ook praktijkvoorbeelden gezocht voor deze specifieke doelgroep. Wat daarbij opviel was dat alle voorbeelden nogal rooskleurig waren. De begeleidingscommissie die vanuit de beroepsgroep bij het onderzoek betrokken is, heeft aangegeven dat er behoefte is aan objectieve casuïstiek. Hoe was het proces? Hoe is het ingevoerd en wat zijn de effecten op lange termijn? Bijvoorbeeld thuiswerken: hoe ziet dat er na een paar jaar uit? Is het dat dan nog steeds wenselijk en rooskleurig of vereenzaamt de werknemer? Juist die langetermijneffecten zijn interessant.”

Wat is de volgende stap?

“De volgende stap is in gesprek gaan met arbeidsdeskundigen via focusgroepsbijeenkomsten. Dan laten we zien wat de literatuurstudie heeft opgeleverd aan inzichten. Wat de voor- en nadelen van verschillende typen flex zijn. We vragen arbeidsdeskundigen of het herkenbaar is en of men voorbeelden uit de praktijk heeft. Daarnaast willen we graag horen aan wat voor soort instrumenten



Marloes Vooijs

Albert van der Burg: Onderzoek met toegevoegde waarde



Albert van der Burg heeft als arbeidsdeskundige van Stigas veel opdrachtgevers in de glastuinbouw en heeft daarom in zijn dagelijkse praktijk veel te maken met het fenomeen flexibele arbeid. Het was een van de redenen om zitting te nemen in de begeleidingscommissie. “Flexibilisering is voor bedrijven noodzaak om arbeid te genereren. Maar hoe je het specifiek moet

invullen om ook effect te sorteren is wel een ding. Er zijn veel mogelijkheden. In de glastuinbouw worden werktijden vaak afgestemd op de schooltijden, zodat moeders kunnen werken. Dat is ook een vorm van flexibilisering. Ik ben ook erg benieuwd naar de uitkomsten van het onderzoek als het gaat om mensen met een beperking aan het werk te krijgen of te houden. Wat zijn op dat gebied de best practices?

Uit het voorlopige rapport blijkt dat de wetenschappelijke onderzoeken erg internationaal zijn en de casuïstiek, om het zo maar te zeggen, redelijk utopisch. Werkgevers die het juiste doen, werknemers die er wel bij varen. Alles gaat op rolletjes. Maar ik denk dat de praktijk is anders is.”

Volgens Albert is de toegevoegde waarde van dit onderzoek dat je werkgevers wetenschappelijk onderbouwde methoden aanbiedt om werknemers met een chronische aandoening of arbeidsbeperking voor hun

bedrijf te kunnen behouden.

“Als je met gevalideerd wetenschappelijk onderzoek onder de arm kunt zeggen: ‘dit werkt’, dan is dat zeker in deze tijd met arbeidstekort een toegevoegde waarde.” Volgens Albert is er nog wel een weg te gaan op dit vlak. “Nu zie je nogal eens gebeuren dat chronisch zieken vakantiedagen opnemen of structureel minder uren gaan werken. Als ze dan toch uitvallen is de maatman ook lager. Het blijft niet goed aflopen als mensen zich blijven voegen naar arbeid, in plaats van andersom. Mijn ervaring is dat werkgevers onbewust onbekwaam zijn. Wanneer je ze zaken aanreikt, vertelt hoe ze het kunnen aanpakken, zijn ze daar vaak toe bereid. De onderbouwing is essentieel, daarmee maak je je als beroepsgroep sterker. Het is makkelijker om je advies overtuigend naar voor te brengen als het wetenschappelijk onderbouwd is.”



COLUMN

behoefte is om deze kennis in de praktijk toe te passen. Ook zullen we vragen naar behoeften aan vervolgonderzoek. Met name wat flex voor chronisch zieken kan betekenen is interessant omdat daar nog weinig onderzoek naar gedaan is. Dat zou zelfs een promotieonderzoek kunnen zijn. Na de focusgroepsbijeenkomsten geeft de begeleidingscommissie feedback en sluiten we het project af met een cahier, een kennisdossier en aanbevelingen voor vervolg. Begin volgend jaar ten slotte, komt er een interactieve slotbijeenkomst. Een AD-college waarin we de opgedane kennis en ervaring delen met de beroepsgroep.”

Waarom moeten alle arbeidsdeskundigen kennis nemen van dit onderzoek?

“Het belang zit in het feit dat flexibiliteit een mooi middel is om werk passend te maken voor mensen met een chronische aandoening of beperking. Dat feit op zich is natuurlijk niet nieuw voor de arbeidsdeskundigen. De conclusie kan daarom zijn: ‘we doen al veel, maar we moeten het explicie-ter benoemen zodat de beroepsgroep zich beter positio-neert’. Tegelijkertijd denkt de begeleidingscommissie dat arbeidsdeskundigen het onderwerp flex structureler kunnen aanpakken. Daar kan dit onderzoek goed bij helpen. Het onderzoek zou kunnen leiden tot een gevalideerd instrument of methode waarbij van elke vorm van arbeidsflexibiliteit de consequenties zijn beschreven en waar je als arbeidsdeskundige op moet letten. Bijvoorbeeld thuiswerken. Dat is in de basis goed omdat de medewerker zijn dag anders kan indelen en geen energie verliest met heen en weer reizen. Maar thuiswerken kan leiden tot isolement en tot mindere binding met collega’s en bedrijf.

Of als je taken herverdeelt waardoor iemand geen zware fysieke taken meer hoeft uit te oefenen. Dan moet je er wel voor zorgen dat dat geaccepteerd wordt door collega’s en de organisatie.”



BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Vanuit de beroepsgroep is een begeleidingscommissie bij het onderzoek betrokken. De commissie bestaat uit de arbeidsdeskundigen Hans van Zijl, Albert van der Burg, Sylvia Melet, Ellemieke Scheffer, Petra Weerdenburg, Ruth Bijl van Duyvenbode en Henk-Jan Veerbeek, die tevens lid is van de AKC-programmaraad. Ook lector arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens zit in de begeleidingscommissie.

De zoektocht naar geluk

Volgens wetenschappelijk onderzoek staat Nederland op nummer 6 van gelukkigste landen ter wereld. Maar wat zijn de criteria? Een geringe afstand tussen arm en rijk, goede zorg en nabijheid van de overheid. Nou denk ik niet dat er iemand in Nederland wakker wordt met het idee: ‘Wat ben ik gelukkig, dankzij de geringe afstand tussen arm en rijk, de zorg en nabijheid van de overheid.’ Dat is natuurlijk niet zo; welzijn en welbevinden moet je niet verwarren met geluk.

Is geluk materieel en maakbaar? En kun je geluk bewerkingen door hard te werken? En kun je het afdwingen? Er is een groeimarkt voor geluk. Je moet ervoor betalen. Als je aan yoga doet, word je gelukkig. Ik geloof zeker dat het ontspannend is, maar of je er per definitie ook direct gelukkig van wordt? Ik weet het niet!

Een paar weken geleden zat ik ergens te wachten en daar lag het 100ste nummer van Happinez op tafel. De cover belooft veel goeds: Een handleiding met honderd tips om gelukkig te worden, met als expliciete boodschap: gelukkig zijn kun je leren of kopen. Blijf je tobben, dan ben je een loser. Een verbijsterende uitspraak, als je het mij vraagt. Geluk is niet iets wat je in de hand hebt, het overkomt je. Je kunt het niet verklaren, niet oproepen, niet regisseren en niet vasthouden. Het is een mysterie. Een intense en persoonlijke gelukservaring kan je overal overkomen en op elk willekeurig moment. Het overvalt je als bij donderslag. Een fantastisch gevoel. Jammer dat je het niet in een doosje kunt stoppen en af en toe kunt openmaken als je behoefte hebt aan een geluksmomentje als je bijvoorbeeld in de put zit. Aan de andere kant is het zo dat je alleen weet wat geluk is als je ook het ongeluk kent.

Agnes Lammers

Redactielid en arbeidsdeskundige

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die werkkleding of een uniform dragen voor hun beroep. In deze aflevering: **Martine Santifort-van der Burgt (27)**, dierenarts gezelschapsdieren.

Een kinderdroom die uitkwam

TEKST SANNE BESTEMAN | FOTO'S RALPH VAN EERSEL

Wat doe je?

Ik ben dierenarts voor gezelschapsdieren. Ik zorg voor de gezondheid en het welzijn van huisdieren, zowel preventief als curatief, en houd daarbij rekening met de zorgen van de eigenaar.

Welke werkkleding gebruik je en waarvoor?

Tijdens consulten in de spreekkamer een witte korte doktersjas. De kleur is van belang met het oog op de hygiëne: zo kun je in de gaten houden of het tijd is voor een schone jas. Tijdens operaties draag ik een donkerblauw jasje, haarnetje, mondkapje en steriele handschoenen. Over het algemeen draag ik wandelschoenen naar mijn werk, maar dat is een persoonlijke keuze. Stevige schoenen zijn wel handig omdat we lange dagen staan en lopen. Tijdens tandheelkundige ingrepen dragen we beschermende brillen en bij het nemen van röntgenfoto's dragen we ter bescherming een loodschort, loden handschoenen en schildkliermasker.

Hoe ben je bij dit beroep gekomen?

Het was een kinderdroom die is uitgekomen. Van jongs af aan was ik al gek op dieren en bracht ik veel vrije tijd door op een boerderij tussen paarden. Zorgzaamheid zit in me, net als liefde voor dieren. Mijn studiekeuze was eigenlijk geen keuze: ik wilde dierenarts worden.

Wat is er leuk aan?

Het helpen van dieren, ook al zien dieren dit

zelf soms anders. De veelzijdigheid in ons vak is erg leuk: afwisseling van afspraken, operaties en de intensieve zorg voor opnamepatiënten. De betekenis die je met ons vak kan hebben voor een eigenaar van een dier werkt motiverend.

Welke eigenschap is onmisbaar in dit werk?

Naast zorgzaamheid zijn goede verbale en non-verbale communicatie belangrijke eigenschappen. En empathie en inlevingsvermogen. Het is belangrijk dat een eigenaar zich gehoord voelt en voor de behandeling is het relevant dat de eigenaar je heeft begrepen. Een dier kan niet praten, dat maakt het behalve interessant ook moeilijk om te achterhalen wat er speelt. Een goed contact met de eigenaar is hierbij van groot belang.

Wat is jouw toegevoegde waarde?

Informatie verzamel je via anamnese, lichamelijk onderzoek, laboratoriumonderzoek en beeldvorming. Als dierenarts probeer ik juist de schakel te zijn om uit die berg informatie de puzzelstukjes te linken voor een juiste diagnose en behandelplan. Een huisdier kan helaas niet aan zijn baas vertellen of het zich beter voelt. Bovendien zijn huisdieren, met name honden, een ster in hun baasje een goed gevoel bezorgen en tonen met name katten, konijnen en cavia's hun zwakte niet. Dit maakt de interpretatie van het welzijn lastig.

Hoe fysiek belastend is je werk?

Een 5 op een schaal van 10, afhankelijk van hoe groot en zwaar je patiënten zijn. Maar het vraagt regelmatig verschillende houdingen



als buigen, knielen en tillen. Het merendeel van de dag sta je, na een lange dag voel je dat wel in je benen.

Gebruik je hulpmiddelen?

De behandelafels zijn in hoogte verstelbaar. Dat is erg fijn voor grote honden. Helaas hebben vaak grote honden een klein hartje en durven niet alle grote loebassen zelf op een tafel te gaan staan die vervolgens automatisch omhoog gaat. Dan moeten we als-



nog samen tellen. Er is een brancard om zware honden die onder narcose zijn te verplaatsen. En we gebruiken zadelkrukken achter de computer. Verder gebruiken we operatielampen voor beter zicht in het operatieveld.

Op welk moment ervaar jij werkdruk?

Er zijn momenten in de dierenartsenpraktijk dat er naast je geplande afspraken en operaties veel spoedgevallen zijn. Maandagochtend

en vrijdagmiddag zijn berucht, omdat mensen óf het weekend hebben afgewacht óf het juist even hebben aangekeken, maar toch het weekend niet in durven met hun zieke huisdier. Spoedgevallen vereisen een sneller handelen en brengen daardoor al een hogere werkdruk met zich mee.

Hoe blijf je gezond en gemotiveerd?

Leren werkt bij mij motiverend, door nascholingen, en in de praktijk met collega's. Onze

patiënten dragen daar ook aan bij. Ons vak kan mentaal best zwaar zijn. Dieren zijn levende wezens, wat verantwoordelijkheid met zich mee brengt, maar ook emoties. Denk maar eens aan een situatie waarin een hond die zojuist is aangereden door betraande eigenaren wordt binnengebracht. Sporten en wandelen helpt in een goede conditie te blijven en om mijn hoofd weer leeg te maken. Yoga zorgt verder voor rust en balans.



Handleiding 'Omgaan met persoonsgegevens' uitgebreid met Q & A

De handleiding 'Omgaan met persoonsgegevens' is naar aanleiding van de nieuwe Algemene Verordening Gegevensbescherming (AGV) helemaal geüpdatet.

De handleiding, een coproductie van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) en de NVvA, werd bovendien uitgebreid met een zeer praktisch hoofdstuk waarin veelvoorkomende vragen worden beantwoord. Tot de uitbreiding is besloten om dat zowel SRA als NVvA veel vragen

krijgen van arbeidsdeskundigen over het omgaan met persoonsgegevens. De vragen hebben betrekking op thema's die bij arbeidsdeskundige werkzaamheden een belangrijke rol spelen. Het is altijd mogelijk om aanvullende vragen of onduidelijkheden door te geven. De bedoeling is dat het een groeidocument wordt dat telkens uitgebreid kan worden met nieuwe vragen (en antwoorden).

Het huidige document bevat antwoorden op veel praktische vragen, zoals: Mag ik het

BSN-nummer vermelden in mijn rapport?

Hoe lang moet ik mijn dossier bewaren?

Mag ik in mijn rapport ook een foto van betrokkene opnemen? En mag ik mijn rapportage per mail verzenden? Tezamen met de checklist, stroomdiagrammen en natuurlijk een uitgebreide omschrijving van de AGV, is de handleiding voor iedere arbeidsdeskundige een compleet en onmisbaar document.

Een exemplaar kan worden opgevraagd via info@arbeidsdeskundigen.nl.

Profilering van arbeidsdeskundigen bij gemeenten

Op 22 oktober organiseert de NVvA en het platform Sociaal Domein in Amersfoort de bijeenkomst 'Nieuwe kansen vak voor arbeidsdeskundigen in het sociaal domein'.

Tijdens de bijeenkomst zullen Ray Geerling (adviseur en interim-directeur in het sociaal domein) en Roland Blonk (hoogleraar Universiteit Tilburg) met de zaal van gedachten wisselen over hoe arbeidsdeskundigen zich nog beter kunnen profileren bij gemeenten.

De profilering van de arbeidsdeskundige beroepsgroep bij gemeenten is al langere tijd een speerpunt van het NVvA-bestuur en het Platform Sociaal Domein. Bestuur en platform zetten zich actief in voor een betere verbinding met het gemeentelijk domein om het arbeidsdeskundige vak breder ingezet te krijgen bij gemeenten. De afgelopen jaren is de inzet van AD'en bij gemeenten gegroeid. Binnen gemeenten werken rond tachtig à honderd mensen als

arbeidsdeskundige of met arbeidsdeskundige taken.

Kortom; we timmeren flink aan de weg. Het kan alleen nog meer en beter!

De bijeenkomst kan hieraan bijdragen. Sprekers zijn Ray Geerling die dertig jaar ervaring heeft als adviseur en interim-directeur in het sociaal domein. Roland Blonk is onze hoogleraar Arbeidsdeskundigheid van de Universiteit Tilburg. Hij werkt veel samen met gemeenten en ook met Vakkundig aan het Werk. Zij kunnen in dit kader veel voor de beroepsgroep betekenen en willen graag meedenken over bijvoorbeeld pilots. Zij zijn ervan overtuigd dat gemeenten arbeidsdeskundigen nodig hebben om arbeidsgehandicapten op een duurzame manier aan het werk te krijgen of te houden. We nodigen alle arbeidsdeskundigen uit die zich verbonden voelen met het sociaal domein om hierover mee te praten en mee te denken.

Datum: 22 oktober Meer info en opgeven via www.arbeidsdeskundigen.nl



Wetenschap en praktijk centraal tijdens Najaarscongres

Het aankomend AKC en NVvA Najaarscongres heeft twee centrale thema's: Arbeid en chronische klachten en Technologie in arbeid. Het duo-congres wordt op 8 november gehouden in Cinépolis te Utrecht. Door de duale opzet krijgen zowel de wetenschap als de praktijk volop ruimte tijdens het congres. Centrale vragen waarop een antwoord komt zijn: Wat kan technologie betekenen voor arbeid? Wat is er al en wat komt eraan? En wat is het effect van chronische klachten op arbeid? Wat zijn de mogelijkheden? Verschillende inspirerende en uitdagende sprekers staan op het toneel. Aanmelden voor dit boeiende congres kan op de gebruikelijke manier via www.arbeidsdeskundigen.nl.

Platform AOV & Letsel:

Kennisoverdracht en belangenbehartiging

Het arbeidsdeskundig werkveld is breed en divers. Dat komt binnen de NVvA onder meer tot uiting via platforms gericht op specifieke aandachtsgebieden: AD11, AOV & Letsel, Sociaal Domein en UWV. In deze en de komende nummers van AD Visie zetten we telkens een van de platforms in de schijnwerpers. Aflevering 2: AOV & Letsel.

Kennisoverdracht en belangenbehartiging. Dat zijn de twee kernbegrippen binnen het platform AOV & Letsel van de NVvA. Het platform wordt gevormd door een kerngroep (zie kader) die een aantal keren per jaar bijeenkomt, meestal voorafgaand aan de kennisbijeenkomsten die georganiseerd worden. Debby Spaargaren is een van de kerngroepleden. "De leden zijn allemaal actief in het vakgebied AOV of letsel of werken bij verzekeraars. Het is een breed vakgebied. Vanuit de letselschade bijvoorbeeld, gaan vraagstukken van re-integratie tot aan het in kaart brengen van zorgschade, would-be berekeningen of het in beweging brengen van cliënten via een herstelgerichte aanpak."

Juist die breedte vraagt veel van de leden als het om kennisvergaring gaat. Het platform wil daarin ondersteuning bieden. Bijvoorbeeld via kennisbijeenkomsten.

De kerngroep van platform AOV & Letsel bestaat uit: Ellen Balter, Debby Spaargaren, Fiona de Geus, Richard Heling (voorzitter), Joep Hoefnagels, Jan Hulleman, Hans Meijer, Joop Schrok, Ton van Summeren, Leon Dobbelaar en Sjaak van Vellinga.

Het organisatiecomité van de kennisbijeenkomsten van Platform AOV & Letsel bestaat uit: Abderrazak Batah, Matthijs van Hilten, Noelle Rutgers, Fred Rill, John Speelman, Marcel Nijman en Tom Verdonschot.



Deze vinden meerdere keren per jaar plaats en belichten telkens aspecten van de AOV en letselschade of andere onderwerpen waar arbeidsdeskundigen uit dit vakgebied mee te maken krijgen. De afgelopen kennisbijeenkomst in september bijvoorbeeld, stond in het teken van een terugblik op de eerste vier maanden AVG. Andere onderwerpen zijn bijvoorbeeld de nieuwe handreiking psychische klachten, cognitieve en energetische klachten, persoonlijke ontwikkeling van de arbeidsdeskundige, complexe dossiers of omgaan met bedreigende situaties en emoties bij partijen.

Toegevoegde waarde

"Behalve met kennisoverdracht zijn we ook actief bezig met belangenbehartiging. Zo zijn we actief binnen het Verbond van Verzekeraars en de Letselschaderaad. Doel is aansluiting zoeken zodat we de toegevoegde waarde van arbeidsdeskundige kennis en kunde naar voren kunnen brengen. Door aansluiting te zoeken lopen we ook voorop bij nieuwe ontwikkelingen." In de Letselschaderaad heeft de NVvA een permanente zetel. Deze wordt vanuit de kerngroep gezamenlijk ingevuld door Joop Schrok en Erwin Audenaerde. "Erwin heeft de afgelopen periode bij de Letselschade-

raad gewerkt aan de 'Handreiking zorgschade' waarbij veel aandacht is voor het arbeidsdeskundig perspectief. Verder wordt er momenteel door Joop Schrok gewerkt aan de invulling van herstelgerichte dienstverlening binnen letsel. Tevens zijn er collega-arbeidsdeskundigen die gezamenlijk nadenken over de kennis en kunde die herstelgerichte dienstverleners nodig hebben en welke aanvullende bijscholingen nodig zijn voor arbeidsdeskundigen die de herstelgerichte aanpak gaan toepassen. De arbeidsdeskundige is de enige partij in een letselzaak die door alle partijen geaccepteerd wordt en een onafhankelijke positie inneemt. Dit willen we borgen en verder uitbouwen."

Zelfstandigen

Ook ligt er al lange tijd de wens om een belastbaarheidsprofiel binnen de AOV te ontwikkelen, met andere woorden: een profiel toegespitst op de belasting van zelfstandig ondernemers. Debby: "Nu wordt er nog gewerkt met een FML gebaseerd op het CBBS. Vanuit het platform zijn wij voornemens om een belastbaarheidsprofiel voor de AOV nog eens op de kaart zetten bij de medisch adviseurs en verzekeraars."

Oproep

Tot slot heeft Debby nog een oproep aan NVvA-leden in de AOV/Letselschade: De kerngroep bedenkt samen met het organisatiecomité ieder jaar interessante onderwerpen voor de kennisbijeenkomsten. Maar mochten leden ideeën hebben of vraagstukken waar zij mee zitten binnen de AOV en/of Letsel, dan horen wij dat graag. Ook als mensen betrokken willen worden bij een onderwerp zijn ze van harte welkom. Hoe meer actieve leden hoe beter!"



Balans tussen vast en flex: de WAB

Afgelopen jaar is door het kabinet hard gewerkt aan herstellwetgeving om de pijnpunten van de Wet werk en zekerheid (WWZ) op te lossen. De WWZ heeft niet bijgedragen tot meer zekerheid en ook niet tot meer werk. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) moet, zoals de naam al zegt, de balans terugbrengen tussen vaste en flex-werknemers. Werkgevers worden gestimuleerd om meer mensen direct in vaste dienst te nemen. Ook wil het kabinet flexwerkers meer zekerheden geven. Verder is er meer duidelijkheid gekomen over de compensatie van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. In dit artikel ga ik kort in op de voorgestelde veranderingen.

TEKST | Marjol Nikkels

De WAB maakt het financieel aantrekkelijker om mensen direct in vaste dienst te nemen. Zo wordt de WW-premie bij vaste dienstverbanden lager dan bij dienstverbanden voor bepaalde tijd. Bij het aanbieden van een vast dienstverband krijgen werkgevers de mogelijkheid van vijf maanden proeftijd in plaats van de huidige twee maanden.

Wijziging ketenregeling

Voor tijdelijke contracten verandert de ketenregeling. Het wordt weer mogelijk om aansluitend drie contracten in drie jaar aan te gaan. Momenteel is dat nog drie contracten in twee jaar. De tussenpoos voor het onderbreken van de keten blijft wel gelijk, namelijk zes maanden. Het wordt echter eenvoudiger om per cao te regelen dat de tussenpoos verkort kan worden naar drie maanden. Dat kan als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan.

Daarnaast geldt de ketenregeling niet meer voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte. De ketenregeling gaf aanvankelijk veel problemen in het onderwijs.

Rechten oproepkrachten

De rechten van de flexwerkers worden verbeterd. Zo hoeft een oproepkracht niet meer continu beschikbaar te zijn. Een werknemer moet minstens vier dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk wordt afgezegd. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot één dag.

Cumulatiegrond bij ontslag

In de WWZ zijn acht redelijke gronden voor ontslag opgesomd. De rechter mag een arbeidsovereenkomst alleen ontbinden als sprake is van een 'voldragen' ontslaggrond. Dat wil zeggen: als aan alle eisen van die

ontslaggrond is voldaan. Dit bleek in de praktijk lastig. Er is nu een negende grond voorgesteld: de cumulatiegrond. Dit maakt het mogelijk twee of meer ontslaggronden te combineren. Bijvoorbeeld 'regelmatig ziekteverzuim' in combinatie met 'disfunctioneren'. Daarbij moeten de omstandigheden zodanig zijn dat van de werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Wel kan de rechter in dat geval de werknemer een extra vergoeding toewijzen, naast de transitievergoeding. Die extra vergoeding bedraagt maximaal de helft van de transitievergoeding. Overigens zijn de vakbonden fel tegen de introductie van de cumulatiegrond.

Wijziging transitievergoeding

Ook andere wijzigingen in de transitievergoeding zijn voorgesteld. Volgens de huidige regels ontvangen werknemers pas een transitievergoeding na twee jaar dienstverband. De WAB regelt dat werknemers al vanaf de start van hun arbeidsovereenkomst een recht op transitievergoeding opbouwen. Dus ook korte dienstverbanden geven recht op transitievergoeding, en wel van 1/6 maandsalaris per half dienstjaar. Anders gezegd: 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Daar staat tegenover dat de transitie-



Marjol Nikkels is specialist sociale zekerheid en directeur CS Opleidingen

Het is van belang dit proces heel strak te regelen

vergoeding voor lange dienstverbanden lager wordt. Op dit moment ontvangt een ontslagen werknemer voor elk jaar dienstverband boven de tien jaar een transitievergoeding van een half maandsalaris. Dat wordt 1/3 maandsalaris, net zoals van toepassing is voor de eerste tien dienstjaren. Het opbouwpercentage wijzigt dus niet meer na tien jaar.

De overgangsregeling voor 50-plussers in dienst van grote bedrijven blijft gehandhaafd. Voor ieder jaar dat de werknemer op de ontslagdatum ouder is dan 50 jaar en langer dan tien jaar in dienst, is de transitievergoeding één maand per gewerkt jaar.

Compensatieregeling

Een apart wetsvoorstel dat al door de Eerste Kamer en Tweede Kamer is geaccordeerd, regelt dat werkgevers vanaf 2020 gecompenseerd worden voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij het ontslag van langdurig zieke werknemers.

Een transitievergoeding bij een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wordt vaak als onrechtvaardig ervaren. Immers, de werkgever heeft (veelal) al gedurende twee jaar het loon tijdens ziekte betaald en heeft kosten gemaakt gericht op de re-integratie van de werknemer in zijn bedrijf of bij een andere werkgever.

Werkgevers worden daarom gecompenseerd voor de betaalde transitievergoeding en de eventueel daarop in mindering gebrachte transitie- en inzetbaarheidskosten. UWV zal die compensatie verstrekken vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Hier staat een verhoging van de uniforme Awf-premie tegenover.

De maatregel heeft een terugwerkende kracht naar 1 juli 2015 en geldt voor alle bedrijven, groot of klein. De overheid wil



hiermee een einde maken aan de slapende dienstverbanden. Slapende dienstverbanden zijn dienstverbanden die niet beëindigd worden, ondanks het feit dat de werknemer geen arbeid meer verricht en dus ook geen loon meer krijgt. Werkgevers hebben massaal dienstverbanden slapend gehouden om op deze manier niet de transitievergoeding te hoeven betalen.

Bedrijfseconomische redenen

Ook krijgen cao-partijen meer ruimte om af te wijken van de transitievergoeding in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen. Wel moet de cao voorzien in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die de kans op nieuw werk vergroten.

Payrollwerknemer

Over payrolling is lange tijd discussie geweest. Het werkgeverschap brengt veel verplichtingen én risico's met zich mee. Werkgevers besteden het werkgeverschap daarom graag uit aan payrollbedrijven. Feitelijk wordt het werkgeverschap overgenomen van de materiële werkgever. De payroller wordt de (formele) werkgever en draagt de risico's en administratieve lasten die daarmee gepaard gaan. Diverse kabinetten hebben geprobeerd de opkomst

van payrollbedrijven aan banden te leggen, maar dat is niet gelukt. Het regeerakkoord Rutte 3 beschreef het als volgt. "Payrolling als zodanig blijft mogelijk, maar wordt zo vormgegeven dat het een instrument is voor het 'ontzorgen' van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden."

Het probleem is dat de payrollwerknemer vaak een lager loon heeft tijdens ziekte en dat pensioen vaak minder goed geregeld is dan voor de eigen werknemers van de inlener. Het kabinet wil dat de concurrentie op arbeidsvoorwaarden gaat verdwijnen. Vanaf 2020 willen ze daarom regelen dat het uitzendbeding niet meer van toepassing is op een payrollovereenkomst. De payrollwerknemer heeft recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers van de inlener in gelijke of gelijkwaardige functies. Daarnaast moet worden aangesloten bij een scholingsfonds in de branche van de inlener en moet een adequate pensioenvoorziening worden getroffen. In hoeverre dit ook daadwerkelijk gaat gebeuren, is de vraag. Payrolling wordt op deze manier namelijk wel veel duurder.

Ingangsdatum onbekend

Idit najaar gaat het wetsvoorstel naar de Raad van State en beide kamers. De plannen gaan op z'n vroegst per 1 januari 2020 in. ←

Tevredenheid over het AKC en de AKC-producten

De leden van de NVvA hebben zich in de ledenenquête van 2018 uitgesproken over het AKC en de kwaliteit van de AKC-producten. Met de informatie uit de enquête kan het AKC het eigen functioneren de komende jaren verder verbeteren en de producten nog meer afstemmen op het gebruik in de arbeidsdeskundige praktijk. Het feit dat de leden over het algemeen tevreden zijn, biedt een goede uitgangspositie.

Van de NVvA-leden vindt 76 procent dat het AKC een positieve bijdrage levert aan het arbeidsdeskundig vak. De leden verwachten dat het AKC kennis beschikbaar stelt, leidraden en praktische instrumenten ontwikkelt en deze toegankelijk aanbiedt. De leden noemen de kennisdossiers op de website en de groene cahiers als de meest laagdrempelige vorm van het aanbieden van de ontwikkelde kennis.

VERWACHTINGEN VAN HET AKC?	2017
Delen en beschikbaar stellen van kennis	81,9%
Ontwikkeling van leidraden en praktische instrumenten	62,6%
Toegankelijkheid van kennis vergroten	62,2%
Wetenschappelijk onderzoek om meer evidence based te kunnen werken	36,9%
Gespreksplatform voor het verbeteren van het vakmatig handelen	34,7%
Anders	2,2%

AKC-activiteiten

NVvA-leden volgen met name workshops, gaan naar het najaarscongres en wonen AD-colleges bij. Hier is zeker winst te behalen, aangezien bijna 63 procent van de leden aangeeft nog nooit een AKC-activiteit te hebben bezocht. Daarom gaat het AKC dit jaar nog met deze groep het gesprek aan. Samen met de NVvA maakt het AKC hiervoor een kennisgebruikrondje langs de vier NVvA-platforms. Ook gaat het AKC langs bij de platforms AD11, Sociaal Domein, AOV-Ietsel en UWV. Doel is het gesprek aan te gaan over de rol en het belang van kennis en evidence bij de uitoefening van het vak. Daarnaast wordt met de groep die al wel aangehaakt is bij

het AKC gesproken over hoe het AKC de producten nog praktijkgericht kan aanbieden. Met de opgehaalde informatie wil het AKC het kennisgebruik binnen de beroepsgroep breder verankeren en faciliteren.

DEELNAME AAN AKC-ACTIVITEITEN	2017
AKC-onderzoek: begeleidingscommissie, workshop van een onderzoek, focusgroep van een onderzoek, expertmeeting voor een onderzoek	15,6%
Training: Arbeidsdeskundige Voorbeeldcasuïstiek of Evidence Informed Practice	10,8%
Academiseringsbijeenkomst UWV	7,6%
Fysieke kennisoverdracht door AKC: AD-college, expertmeeting, onderzoeksdag	16,8%
Ontwikkeling AKC-kennisproduct	9,7%
Deelname aan wetenschappelijk najaarscongres AKC/NVvA	35,1%
Geen deelname	62,9%

Kennisimplementatie

Ten aanzien van het aanjagen van de kennisimplementatie geeft ruim 40 procent van de leden aan dit als een taak voor zichzelf te zien. Een positief signaal. NVvA en AKC gaan nader onderzoeken hoe deze groep daarbij goed gefaciliteerd kan worden. Het NVvA-idee om een meer zichtbare plek te creëren om de reeds aanwezige kennis gericht aan te bieden (werktitel: AD-Academie) kan hierbij helpen. Aan de andere kant legt bijna 60 procent van de leden de bal bij NVvA en AKC; deze groep verwacht dat NVvA en AKC implementatieactiviteiten op poten zetten. AKC en NVvA nemen dit mee in hun kennisgebruikrondje.

WIE MOET ACTIVITEITEN ONTPLOOIEN OM KENNIS TE IMPLEMENTEREN?

AKC	3,9%
NVvA	10,0%
AKC en NVvA	40,0%
Eigen verantwoordelijkheid	43,1%
Anders	3,3%



Betrokkenheid bij het AKC

Bijna de helft van de leden is tevreden of zeer tevreden over het AKC én over de verspreiding van de kennisproducten. Daarnaast is ruim 60 procent tevreden over de manier waarop arbeidsdeskundigen bij het AKC worden betrokken. Zo is het animo om deel te nemen aan een begeleidingsgroep van een onderzoek de afgelopen jaren sterk toegenomen. Begeleidingsgroepen die voor meer dan de helft uit arbeidsdeskundigen bestaan zijn geen uitzondering meer. Dit komt de kwaliteit en de bruikbaarheid van de onderzoeksresultaten ten goede.

TEVREDENHEID OVER HET BETREKKEN BIJ ONDERZOEK DOOR HET AKC

Zeer tevreden	10,1%
Tevreden	52,3%
Neutraal	32,1 %
Ontevreden	4,6%
Zeer ontevreden	0,9%

Kennisoverdracht

In 2010 rolde het eerste AKC-Cahier van de persen. Daarna kwamen er online leidraden, webbased kennisdossiers, de poortwachter-game en de interactieve pdf bij. Anno 2018 doen de vertrouwde groene AKC-Cahiers het nog steeds goed.

KWALITEIT EN RAADPLEGING VAN RECENTE AKC-CAHIERS (GROENE BOEKJES) IN 2017

Cahiers	Rapport-cijfer	Raadpleging in 2017
AKC Cahier 18: Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgever elkaar?	8,6	26,3 %
AKC Cahier 19: De arbeidsdeskundige en het preventiedomein	8,6	27,8 %
AKC Cahier 20: Eigen regie voor opleiding en werk (Autisme)	8,5	28,0 %
AKC Cahier 21: Gevolgen van robotisering	8,5	28,8%

Kennisdossiers

De kennisdossiers op de website bieden toegevoegde waarde: ze worden goed bezocht en krijgen een goede beoordeling. De kennisdossiers Loonwaarde, Duurzame inzetbaarheid, Arbeidsdeskundige Voorbeeldcasuïstiek en Leidraden worden het meest geraadpleegd.

KWALITEIT EN GEBRUIK VAN KENNISDOSSIERS IN 2017

Kennisdossiers	Rapport-cijfer	Raadpleging in 2017
Loonwaarde	6,9	59,1%
Arbeid en Chronische ziekte	7,7	42,4%
Duurzame Inzetbaarheid	7,4	49,0%
Participatie	8	37,5%
Robotisering	8,6	26,5%
Lectoraat/Leerstoel	9,2	14,8%
AD-VC	7,4	47,3%
Leidraden	7,4	48,1%
Privacy wetgeving en Arbeid	7,6	45,5%
Mensen met Mogelijkheden	8	36,8%

Leidraden

Ook de leidraden scoren goed. Zo'n 50 tot 60 procent van de leden raadpleegt de leidraden. Daarbij scoort de Leidraad Verzuim het beste en de Leidraad Jobcoach het minste.

KWALITEIT EN GEBRUIK VAN DE LEIDRADEN

Beoordeling Kwaliteit leidraden	Rapport-cijfer	% Gebruik in 2017
Verzuim	6,5	63,0 %
Jobcoach	7,5	48,2 %
Werkvoorzieningen	7,4	49,6 %
Participatie	7,4	48,9 %
Beschrijven arbeidsbelasting	6.9	58,1 %

Speciale AKC-producten

De Poortwachter-game (beschikbaar sinds half april 2017) werd in 2017 in totaal 910 keer gespeeld; medio 2018 staat de teller op meer dan 1.100 spelers. Een groot succes dus! De in november 2017 vernieuwde bibliotheek Chronisch Werk(t) is door 18 procent van de leden bezocht. In totaal waren er in 2017 een kleine 1.000 bezoekers, die kwamen dus ook van buiten de beroepsgroep. De publiciteitscampagne voor de vernieuwde bibliotheek gaat in het najaar van 2018 van start. Een student van InHolland heeft in een afstudeeronderzoek verrassende ideeën voor deze campagne in kaart gebracht.



6 vragen aan

Femke van der Ploeg (42) van Femke Van der Ploeg Arbeidsdeskundige diensten en Advies

1 Waarom koos je voor het vak van arbeidsdeskundige?

"Het was eigenlijk een logische stap in mijn loopbaan. Na het behalen van gerichte opleidingen op het gebied van arbeid en gezondheid heb ik veel ervaring opgedaan in verzuim en re-integratie. Bij het bedrijf waar ik destijds als re-integratiespecialist werkte, kwam een vacature voor arbeidsdeskundige. Ik werd aangenomen en heb de opleiding gevolgd. Ik moest wel wennen aan het vak. De gesprekken die je voert zijn vaak heel bijzonder, daar ligt ook echt mijn hart. Het rapporteren echter, valt me daarna altijd weer tegen. Het is zo statisch en zou volgens mij ook heel anders kunnen. Korter en ook begrijpelijker voor de klant en opdrachtgever."

2 Wat is voor jou de kern van het vak?

"Als arbeidsdeskundige kom je vaak rond het eerste jaar in beeld. Meestal is daarvoor al een heleboel gedaan, maar lukt het de partijen uiteindelijk niet om verder te komen. Ik zie het als mijn taak om uit te zoeken waar dat aan ligt. Waar komt de cliënt vandaan en waar wil hij naar toe? Is er

sprake van ziekte of gebrek of is het een loopbaanvraagstuk? Is er herstel te verwachten? Wat kun je nog? En hoe ga je verder? De kern daarbij is ervoor te zorgen dat de medewerker zijn belastbaarheid optimaal benut. De gesprekken daarover en het bedenken van creatieve oplossingen, waarbij de werknemer het liefst voor de organisatie blijft behouden, zijn leuk en uitdagend."

3 Waar liggen jouw specialiteiten?

"Lastig om dat over je zelf te zeggen. Ik weet dat ik empathisch ben, me makkelijk kan inleven in een casus, contact maken, het vertrouwen winnen van de cliënt en aanvoelen waar de kern van het probleem ligt. Vanuit deze basis ben ik in staat om persoonlijk te adviseren en ook in complexe situaties perspectief te bieden. Dat vind ik heel belangrijk. Het gaat tenslotte om mensen die meestal in een persoonlijk lastige situatie zitten. Tegelijkertijd is het belangrijk dat je de professionele afstand bewaard.

Soms zijn je adviezen confronterend en kunnen hard aankomen. Ik ben goed in staat om ook zo'n negatief bericht over te brengen zonder het contact

4 met opdrachtgever of cliënt te verliezen."

Waarom koos je voor het zelfstandig ondernemerschap?

"Ik werd benaderd door een collega arbeidsdeskundige die vroeg of ik niet als zelfstandige regelmatig werk van hem kon overnemen. Ik had dus een betrekkelijk veilige start. Het is een goede keuze geweest. Ik merk wel dat ik een strenge werkgever voor mijzelf ben en moet daarom mijn grenzen bewaken. Ik heb de neiging om geen 'nee' te zeggen tegen opdrachten waardoor ik mezelf soms te veel onder druk zet. Een groot voordeel daarentegen is dat je als zelfstandige vrij bent om ook andere routes te verkennen. Ik maak af en toe aan het arbeidsdeskundig vak gelieerde uitstapjes. Zo heb ik bijvoorbeeld ook wel eens de begeleiding van een werknemer naar ander passend werk buiten de organisatie gedaan. Maar ik kom toch telkens weer terug op het arbeidsdeskundige deel."

5 Waar liggen de toekomstige uitdagingen voor de beroepsgroep?

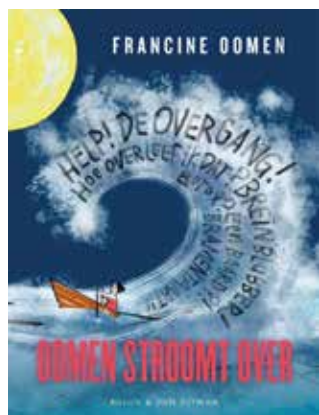
"De arbeidsdeskundige moet eerder in beeld komen en ook veel actiever worden op het

preventieve vlak. Nu worden we veelal rond het eerste jaar ingezet, maar het is natuurlijk veel beter als je eerder in het proces meekijkt naar iemands mogelijkheden. Je wil geen kansen missen en voorkomen dat je een spoor 2 traject in moet. Zeker oudere werknemers wil je voor de organisatie behouden en voorkomen dat ze op hun 65e nog werk buiten het bedrijf moeten zoeken."

6 Wat doe je aan je eigen duurzame inzetbaarheid?

"Ik doe veel aan sport. Hardlopen heb ik nodig om mijn hoofd leeg te maken. Ook is het fijn om gewoon even iets heel anders te doen dan je werk. Een backpackvakantie in Azië bijvoorbeeld, of druk zijn met de verbouwing van je huis. Vroeger nam ik op vakantie mijn laptop mee en werkte ik toch tussendoor. Maar ik heb geleerd dat je je werk los kunt laten. Ook als zelfstandige!"





OOMEN STROOMT OVER



Auteur: Francine Oomen
Uitgeverij: Nijgh & van Ditmar
240 pagina's
ISBN: 9789038803692
Prijs: € 24,99

Oomen stroomt over

Kinderboekenschrijfster Francine Oomen heeft een komisch boek geschreven over haar ervaringen in de overgang. Feitelijk is het een gebundeld verslag, bestaande uit korte teksten over haar overgangsklachten.

In de stijl van kinderboeken, illustreert zij deze teksten met grappige tekeningen aangevuld met uitroepen, kreten, uitspraken, maar ook met recepten, tips, adviezen en vragen. De inhoud van dit gemakkelijk leesbare boek zal naar mijn idee, voor veel vrouwen (en daarmee ook de mannen in hun omgeving) herkenbaar zijn. Zij vertelt over haar dagelijks leven: onder andere over haar gezin, sociale contacten en haar werk. Hierbij komt een heel scala van haar klachten in tekst en beeld voorbij zoals paniek, angst, onzekerheid, labiliteit enzovoort. Op een luchtige manier, zonder een ingewikkelde medische verhandeling maakt zij helder wat vrouwen in deze levensfase kunnen doormaken. Haast met spot doet zij verhaal over haar eigen valkuil van niet willen toegeven aan haar klachten, koste wat kost op haar eigen oude energieniveau te willen presteren en hoe dit leidt tot

steeds meer misère. Ook leuk is, tegen het einde van haar relaas, de beschrijving van haar oplossingen. Hoe zij uiteindelijk na vallen en opstaan, na veel over zichzelf nagedacht te hebben, tot een goed zelfinzicht komt. Op een creatieve manier maakt zij haar inwendige strijd en zelfreflectie helder. Dit doet zij door het gevecht aan te gaan met de personificatie van Tang, die voortdurend het onmogelijke van haar verlangt en haar voortdurend negatieve feedback geeft. Het gevecht wordt op een speelse manier neergezet middels haar innerlijke moeder, Kloek geheten. Zowel Kloek als Tang vertegenwoordigen uiteindelijk twee innerlijke krachten, waarmee een begin wordt gemaakt aan het einde van haar overgangsklachten. (Annet de Grunt)



Baanbrekend

Sensoren die werkbeleving meten

Internet of things (IoT) is de naam voor het fenomeen dat alledaagse voorwerpen verbonden zijn met het internet en gegevens met elkaar uitwisselen. Het is alom aanwezig, ook in onze huizen. Denk aan de thermostaat die je op afstand kunt bedienen of weet wanneer je thuiskomt en de woning vast verwarmt. Ook op de werkplek doet IoT zijn intrede. Het hoofdkantoor van Deloitte - 'The Edge', een van de meest innovatieve en duurzame kantoorgebouwen ter wereld - is uitgerust met 30.000 sensoren die gebruikt worden om de werkbeleving van medewerkers te verhogen. De sensoren registreren onder meer de bezettingsgraad van ruimtes, hoe medewerkers door het gebouw lopen, de temperatuur en het grondstoffenverbruik. Aan de hand daarvan kan worden bespaard op energie- en waterkosten en eveneens kunnen de gegevens worden ingezet om de werkplanning van de meer dan 3.300 medewerkers van Deloitte Amsterdam efficiënter in te richten.



KRITISCH naar jezelf kijken

Verspreid over het land zijn er meer dan driehonderd OT (onderlinge toetsing)-groepen actief. Elke groep heeft zijn eigen samenstelling en werkwijze, zo blijkt uit deze rubriek 'OT-groep in beeld', waarin we dit keer OT-groep Amsterdam Expertise belichten.

TEKST | Diederik Wieman

Amsterdam Expertise is nog een vrij jonge OT-groep. "We zijn gestart in 2016", vertelt voorzitter Karin Bruins, die met haar eigen arbeidsdeskundige adviesbureau actief is in met name Noord-Holland. Omdat de eerste afspraken in Amsterdam waren, is de groep naar de hoofdstad vernoemd.

We zochten allemaal naar verdieping in het vak, wat nu eens niet zozeer over kennis ging, maar over onze eigen ontwikkeling als professional." Hoe dat zo kwam? " "We hebben elkaar leren kennen bij de expertiseopleiding van Lytton. We waren de eerste groep die hier van start ging en we hadden een bijzondere klik met elkaar. We hadden een verdiepingsslag met elkaar gemaakt en dat smaakte naar meer. Toen besloten we om samen een OT-groep te vormen waarbij de nadruk zou liggen op professionalisering en ontwikkeling en niet zozeer op kennisdeling."

OT-groep Amsterdam Expertise bestaat nu uit negen leden met een gevarieerde achtergrond. Vertegenwoordigd zijn arbeidsdeskundigen uit de letselschade, grote bedrijven (NS, nationale Politie, Parnassia groep), UWV en zelfstandige arbeidsdeskundigen. Van hen werken er twee ook een dag per week

voor UWV (bij SMZ en bezwaar en beroep). Het is voor alle negen leden een additionele OT-groep, want iedereen is daarnaast ook aangesloten bij zijn of haar 'eigen' OT-groep. Qua concept verschilt de Amsterdam Expertise overigens niet van andere OT-groepen, blijkt uit de woorden van Karin.

Andere invalshoek

"We zijn een reguliere OT-groep. We behandelen net zo zeer casussen, maar bij ons staat de verdieping, het kritisch naar jezelf en elkaar kijken centraal. Daar is ook alle ruimte voor. We zijn eerlijk naar elkaar toe in onze feedback, je kunt het misschien het beste omschrijven als 'respectvol maar ongezoeten'. Een case is vaak wel het startpunt, maar uiteindelijk gaat het om jezelf: hoe ga je als professional om met lastige situaties? Waarin ben je dienstverlenend en wanneer val je uit je rol? Als je niet goed naar jezelf kunt kijken of naar je rol in het geheel, of als je steeds stagneert op dezelfde punten, dan moet je daar wat mee."

"Wat ik bijzonder vind is dat wij in deze OT-groep uit het kennis- en feitenniveau kunnen blijven en met elkaar gedragsmatig, systemisch, ethisch en met ruimer bewustzijn naar een case kunnen kijken en daar een invalshoek vinden die niet op het kennisniveau te vinden is. Dan is het ook mogelijk om uit het oordelen te blijven – zodat oordeelsvorming uiteindelijk een betere proces van weging wordt. Niet dat het altijd lukt, maar intentie en de afstemming en samenwerking die we daarin zoeken is best uitzonderlijk. Tenminste, zo ervaar ik dat."

Soms is het zinvol om daar expertise van buitenaf in te betrekken. En dat gebeurt dan ook met enige regelmaat. "We nodigen dan een docent of trainer uit om met ons mee te denken. Dan behandelen we een case door middel van organisatieopstellingen vanuit het systemisch werk. En zo'n case krijgt dan een nieuwe invalshoek die we met elkaar nooit hadden kunnen bedenken. Prachtig is dat! Niet alleen om cliënten te helpen inzien waar ze binnen hun organisatie staan, maar juist ook voor ons als professionals: waar sta je zelf binnen het systeem. Waar ben je als arbeidsdeskundige zelf 'part of the problem?'"

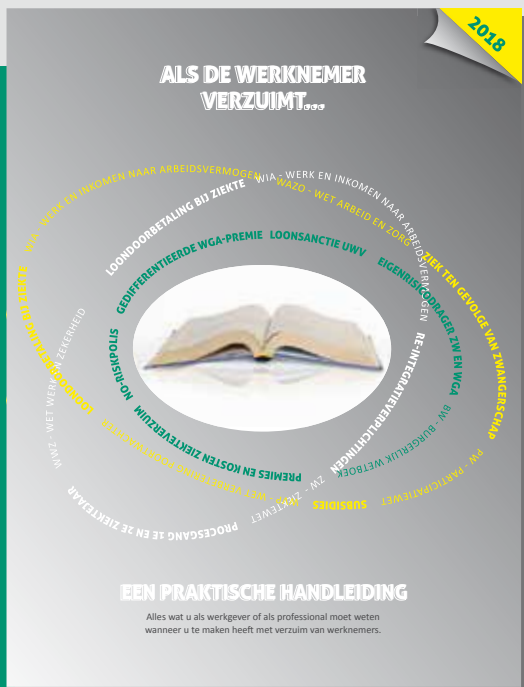


SAMENSTELLING OT-GROEP AMSTERDAM

Karin Bruins (Bureau Bruins)
Charlotte Boersma (Work and Wellness)
Wil van Gelderen (Heling&Partners)
Howard Chan Jon Chu (Parnassia Groep)
Peter Slop (Arbogo)
Rob de Vries (Laborday)
Martine Duiker (Nationale Politie)
Ine Thuijs (VehereX)
Onno Polfliet (Elabo)

Fotocollage
OT-Groep
Amsterdam
Expertise.
Martine
Duiker
ontbreekt





HET HANDBOEK VOOR IEDERE ARBEIDSDESKUNDIGE

Alle relevante wetgeving op een
toegankelijke manier beschreven

Auteur: NVvA-lid Jaco Coster

BURGERLIJK WETBOEK (BW, BOEK 7) - WET VER-
BETERING POORTWACHTER (WVP) - ZIEKTEWET
(ZW) - WET ARBEID EN ZORG (WAZO) - WET WERK
EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN (WIA) -
WET OP DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKE-
RING (WAO) - WET FINANCIERING SOCIALE VERZE-
KERINGEN (WFSV) - PARTICIPATIEWET (PW) - WET
BANENAFSPRAAK EN QUOTUM ARBEIDSGEHAN-
DICAPTEN - WET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDS-
VOORZIENING JONGGEHANDICAPTEN (WAJONG)

en verder ...

HET REGEERAKKOORD 2017 EN DE WETSVOOR-
STELLEN: ARBEIDSMARKT IN BALANS, COMPEN-
SATIE TRANSITIEVERGOEDING EN UITBREIDING
EXTRA GEBOORTEVERLOF

Bestellen :

www.jcinteractive.nl/boeken-bestellen
€ 59,90 excl. btw



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



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

Interessante sprekers

IVA Opleidingen biedt exclusieve bij- en nascholing voor
arbeidsdeskundigen. Dit kan via een abonnement, waarbij je
volgens een cafetariamodel 3x kan inschrijven op voor jou
interessante sprekers.

Ons aanbod

- Maak kennis met duurzame inzetbaarheid
- Ouderen aan het werk
- De stand van zaken: privacy bij ziekte
- Time management voor AD
- Werkhervatting bij kanker

Bekijk ons volledige aanbod www.ivaopleidingen.nl

Hoe werkt het?

Drie bijscholingen voor €595,- per jaar of €295,- per scholing.
Kijk en meldt u aan op: www.ivaopleidingen.nl/abonnement

Drie
scholingen
€595,-

De beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige

Aansprakelijkheid in de praktijk

Er zijn 2 soorten aansprakelijkheid van belang voor de zelfstandige arbeidsdeskundige.

- 1) Bedrijfsaansprakelijkheid (AVB)
- 2) Beroepsaansprakelijkheid (BAV)

1) Bedrijfsaansprakelijkheid (AVB)

Dekt materiële en letselschade die u of een werknemer veroorzaakt. Dit betreft schade aan personen of zaken. Voorbeelden: U beschadigt een computer of andere 'zaken' van uw opdrachtgever of een klant valt en loopt daardoor letsel op.

Uit jurisprudentie blijkt dat u als werkgever op grond van 'goed werkgeverschap' aansprakelijk kan zijn voor schade die een medewerker oploopt. Dit noemt men werkgeversaansprakelijkheid, ook wel Artikel 7:611 BW 'Goed werkgeverschap'.

2) Beroepsaansprakelijkheid (BAV)

Als u of een ondergeschikte een fout maakt in uw advies en de klant lijdt hierdoor financiële schade, dan kan de opdrachtgever u aansprakelijk stellen. Het betreft (uitsluitend) financiële schade die u als professional in de uitoefening van uw werkzaamheden veroorzaakt. Denk hierbij aan het geven van verkeerd advies.



Cover-arbeidsdeskundige biedt één verzekering met een gecombineerde verzekering voor bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheid. Inclusief de werkgeversaansprakelijkheid (Art. 7:611 BW).

De verzekering is ontwikkeld voor en door arbeidsdeskundigen, lid van NVvA. U kunt vertrouwen op passende verzekeringsvoorwaarden tegen een aantrekkelijke premie. NVvA leden profiteren van aanzienlijke korting.



Bijzondere verzekeringsvoorwaarden NVvA

Veel arbeidsdeskundigen geven aan dat zij een veelzijdige praktijk vervullen. Dat maakt het werk juist zo boeiend. Opdrachten variëren van:

- individuele begeleiding naar ander werk/gever;
- advisering en aanvragen subsidies;
- vaststelling loonwaarde bij herplaatsing;
- werkplekonderzoek en herstelcoaching;
- (loopbaan)coaching en training;
- case-management;
- mediation.

De meeste verzekeringsvoorwaarden hanteren een nauw begrip van de Arbeidsdeskundige. Dat betekent dat u voor sommige werkzaamheden niet verzekerd bent. Kijk daarom goed naar de hoedanigheid-omschrijving in uw polisvoorwaarden.

De NVvA-polisvoorwaarden bieden dekking voor alle genoemde hoedanigheden.

Lees meer op www.cover-arbeidsdeskundige.nl. Bereken hier vrijblijvend en transparant uw premie. Cover-arbeidsdeskundige wordt aangeboden door Blue Risk Collectieve Verzekeringen. Professionals zoals u. Blue Risk is gespecialiseerd in aansprakelijkheidsverzekeringen voor arbeidsdeskundigen, mediators, loopbaancoaches, case-managers, trainers en meer. Mail collectief@bluerisk.nl of Telefoon 010 89 29 121.