



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

41E JAARGANG | JUNI 2019 | NUMMER 3



Lekker in
je vel,
goed in
je hoofd:

GEZOND GEBOUW biedt meerwaarde

INCLUSIEF HERONTWERP VAN WERK 2.0

DUURZAME INZETBAARHEID vraagt om creativiteit



→ Case: Wajong'ers plaatsen
op ongezone werkplek

→ Wetenschappelijk:
Eigen Kracht-methode

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Cursus
**Arbeids-
deskundige**

Help jij mensen
terug naar
passend werk?

- > Post-hbo
- > Praktijkgericht
- > Gecertificeerd

Meld je nu aan!

saxion.nl/arbeidsdeskundige



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

**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

vragen

aan Bastiaan van Oosten
(43), zelfstandig arbeidsdeskundige

Kijk op pagina 28

Colofon

41e jaargang nummer 3
Juni 2019

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 →

Jolanda van den Braak, Hans Klip, Marjol Nikkels.

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → Shutterstock, Pixabay, Wendy Bos

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

Gezond gebouw biedt meerwaarde

Een kantoor met klimmuur, groene wand of een geluidsscherm van vogelgeluiden of kabbelend water.

Kantoorgebouwen moeten natuurlijk geen pretparken worden, maar een gezond gebouw kan wel degelijk meehelpen aan het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers.



6

Inclusief Herontwerp van Werk 2.0

Het Centrum voor Inclusieve Arbeidsorganisaties (CIAO) introduceert een vernieuwde versie van de methode Inclusief Herontwerp die zich niet alleen richt op inclusie van mensen uit de doelgroep Banenafpraak, maar op duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.

11

Wajong'ers plaatsen op een ongezonde werkplek?

Wat doe je als je Wajong'ers kunt plaatsen maar blijkt dat de werkplek niet aan de arbo-eisen voldoet? Tegen deze vraag liep Alice van Zalk (arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf) aan in interessante case.

14

En verder...

Wetenschappelijk	16
Juridisch	22
NVvA congres	27



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. Dit keer taartenbaker Barbara de Preter (42).

20



Prokkelen

Van 3 tot en met 9 juni was het Prokkelweek. Het woord Prokkel is niet opgenomen in de Dikke Van Dale. Vreemd eigenlijk, want het was dit jaar alweer de twaalfde Prokkelweek. Op de www.prokkel.nl staat de betekenis van Prokkel mooi omschreven: "Een Prokkel is een prikkelende ontmoeting tussen iemand met een verstandelijke beperking én iemand zonder. Prokkelen kan op alle terreinen: op het werk, in de vrije tijd, in de wijk, rondom wonen, op een vereniging, op school of in het onderwijs. Samen iets doen en zo elkaar beter leren kennen, dat is waar het bij een Prokkel om gaat. Prokkelen gebeurt het hele jaar door. Maar één week in het jaar wordt daarvoor aandacht gevraagd: de Prokkelweek. Zo, nu heb ik Prokkel in dit stukje elf keer genoemd. Nu kan niemand meer om dit woord heen.

Dit jaar heb ik een bijdrage mogen leveren aan de Beleidsprokkel bij UWV. Met een aantal collega's ben ik in gesprek gegaan met zes mensen met een verstandelijke beperking. We hebben uitgelegd hoe de organisatie van UWV er uitziet, hoe UWV in opdracht van het Ministerie van SZW wetten uitvoert, hoe UWV uitkeringen verstrekt en mensen ondersteunt bij het zoeken naar werk. We hebben ook een bezoek gebracht aan de afdeling Documentaire Informatievoorziening waar de miljoenen poststukken die jaarlijks bij UWV worden verwerkt en gedigitaliseerd. De deelnemers vertelden over hun ervaringen met UWV, maar vooral over wat hen bezighoudt, over hun hobby's en hun werk, soms als dagbesteding, soms betaald. Enthousiaste verhalen over werken bij een regionale omroep als dj, of werk in de groenvoorziening waarbij in bomen geklauterd moet worden om takken te snoeien. Ik vond het een leerzame dag. Mooi om te zien hoe mensen met een verstandelijke beperking met professionele hulp, maar vooral ook op eigen kracht een goede plek in de samenleving hebben gevonden. Dat Eigen Kracht een belangrijke succesfactor is bij re-integratie en participatie laat arbeidsdeskundige en promovendus Kor Brongers in deze AD Visie zien. En prokkelen moet worden opgenomen in de Dikke van Dale. Daar gaan we ons hard voor maken!

Geert Beckers

Doodgewerkt

In 2017 zijn naar schatting 4100 mensen in Nederland door factoren op het werk overleden, zo schat het RIVM. Het gaat om 880 mensen in de werkzame beroepsbevolking en 3200 gepensioneerden. De sterfte aan kanker maakt hiervan het grootste deel uit (2700), gevolgd door hart- en vaatziekten (710) en aandoeningen van de ademhalingswegen (640). Deze schattingen van het RIVM zijn gebaseerd op de CBS-Doodsoorzakenstatistiek en komen overeen met eerdere schattingen. In de Global Burden of Disease-studie ligt de werkgebonden sterfte hoger. Voor Nederland werd de werkgebonden sterfte geschat op bijna 6700 gevallen in 2016. Ook andere studies komen voor zowel Europa als Nederland uit op hoge aantallen.

Autismeregister

De Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA) heeft samen met de VU het Nederlands Autisme Register (NAR) opgezet waarin kinderen én volwassenen met autisme kunnen worden ingeschreven. De deelnemers vullen ongeveer één keer per jaar een online vragenlijst in, waardoor hun ontwikkeling over de tijd heen gevolgd kan worden. Elke deelnemer van het NAR ontvangt een unieke individuele terugkoppeling over zijn of haar functioneren in vergelijking met andere mensen met autisme. Tevens vormen de data aanknopingspunten voor verder onderzoek en beleid. <https://www.nederlandsautismeregister.nl/>

Harde kern leert niet



Een harde kern van ruim een kwart van de werkenden heeft nog nooit een cursus gevolgd in zijn of haar arbeidsloopbaan. Daarbij gaat het vooral om laagopgeleiden. Het maakt deze groep bijzonder kwetsbaar wanneer de arbeidsmarkt om nieuwe kennis en vaardigheden vraagt. Dat blijkt uit onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht.

Het is van groot belang dat het 'leven lang ontwikkelen' in Nederland een impuls krijgt. Werkgevers moeten hun werknemers regelmatig vragen waar zij over enkele jaren in hun loopbaan willen staan, zodat zij samen kunnen bekijken hoe realistisch dit is en wat hiervoor nodig is. Ook moet de werkgever aan de werknemer duidelijk maken waar het bedrijf over een aantal jaren wil staan en wat dit vraagt van de werknemers. Op basis van deze informatie zou voor iedere medewer-

ker om de twee of drie jaar een opleidings- of ontwikkelplan moeten worden opgesteld dat jaarlijks wordt gemonitord. Van even groot belang is het creëren van een leerrijke werkomgeving waarin werkgevers een positieve en motiverende houding uitstralen als het om leren gaat. Zorg daarnaast voor een dynamisch takenpakket voor werknemers, adviseert het ROA. Zo voorkom je dat iemand vastroest in een takenpakket waarin hij of zij nog maar weinig leert. Om dat mogelijk te maken, moeten werkgevers aandacht hebben voor functie- en taakrotatie. Dat heeft niet alleen voordelen voor de werknemers vanwege een impuls aan informeel leren op het werk, maar ook voor de werkgevers. Die krijgen namelijk breder inzetbare medewerkers. Ook individuele leerrekeningen of scholingscheques hebben een gunstig effect, ook voor werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Zonder solliciteren aan de slag

Na MamaLoes in Goirle is Chain Logistics uit Uden het tweede bedrijf in Nederland dat via Open Hiring nieuwe medewerkers gaat aannemen. Zij hoeven geen sollicitatiegesprek te voeren en naar hun cv en arbeidsverleden wordt niet gekeken. Als ze maar gemotiveerd zijn, en zelf denken het werk aan te kunnen. Als er een plekje vrijkomt, krijgt de eerstvolgende kandidaat direct de baan.

Flexibel, leergierig én nauwkeurig?

Nederland is een prachtig land vol gekwalificeerde (potentiële) werknemers. Tenminste, als we het gemiddelde curriculum vitae (cv) moeten geloven. Uitzender Start People analyseerde er 250.000 en stelde een top 10 samen van meest voorkomende competenties.

Met afstand op nummer 1 staat 'flexibel', gevolgd door 'leergierig' en 'nauwkeurig/accuraat'. Wie wil opvallen moet volgens Start People niet kiezen voor de meest voor de hand liggende competenties. Recruiters – met name van grote organisaties – krijgen iedere dag veel verschillende cv's onder ogen. Dit zorgt ervoor dat een cv vaak binnen ongeveer 15-30 seconden wordt beoordeeld. Cv's met standaardcompetenties lijken daardoor enorm veel op de andere cv's die recruiters of HR-verantwoordelijken moeten beoordelen. Dit maakt de cv's voorspelbaar, saai en onopvallend. Tips? Voeg persoonlijkheid toe, licht werkervaring toe, maak een op maat gemaakt cv en kies voor een mooie opmaak.

Top 10 meestvoorkomende competenties op 250.000 Nederlandse cv's:

1. Flexibel	38.947 keer
2. Leergierig	26.887 keer
3. Nauwkeurig/accuraat	25.942 keer
4. Sociaal	23.791 keer
5. Doorzetter	19.520 keer
6. Betrouwbaar	17.963 keer
7. Creatief	17.743 keer
8. Stressbestendig	17.581 keer
9. Enthousiast	16.443 keer
10. Klantgericht	11.846 keer





Een kantoor met klimmuur, groene wand of een geluidscherm van vogelgeluiden of kabbelend water. Kantoorgebouwen moeten natuurlijk geen pretparken worden, maar een gezond gebouw kan wel degelijk meehelpen aan het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers.

TEKST | Diederik Wieman

Lekker in
je vel,
goed in
je hoofd:

GEZOND GEBOUW biedt meerwaarde

Lichtinval en kleur zijn belangrijk in het a.s.r.-gebouw

Als het om duurzame inzetbaarheid gaat zijn er veel knoppen om aan te draaien. Een goede werk-privébalans bijvoorbeeld, (bij)scholing en opleiding, aanpassing van werk, een gezonde leefstijl en voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting, zoals te hoge werkdruk en geweld, agressie en pesten op de werkvloer. Alle goede intenties en maatregelen kunnen hun effect verliezen wanneer de werknemer dag in, dag uit in een gebouw zit dat niet de juiste, stimulerende werkomgeving creëert.

Steeds meer partijen zien de toegevoegde waarde van zo'n gezond gebouw. "Het neemt echt een vlucht", stelt Antwan van Haaren, senior adviseur Duurzaamheid & Gezondheid bij ingenieurs- en adviesbureau DGMR.

"Natuurlijk zien beleggers en vastgoedontwikkelaars dat hun vastgoed meerwaarde krijgt en makkelijker te verhuren of te verkopen is. Maar ze zijn ook intrinsiek gemotiveerd om een gezond gebouw te ontwikkelen. Ook werkgevers hebben veel belangstelling. Ze willen de goede dingen doen, een beter gebouw hebben voor de mensen die er werken."

Comfortabel

Bij DGMR werken circa tweehonderd mensen waarvan de helft advies geeft hoe je gebouwen comfortabel kunt maken voor de mensen die er werken. "We doen dat al bijna veertig jaar", zegt Van Haaren, "maar in die tijd is er wel veel veranderd. Vroeger waren we vooral probleemoplossend. We werden ingeschakeld als er geluidsoverlast was, schimmelplekken op de muur of wanneer het condens van de ramen droop. Tegenwoordig zitten we helemaal aan de voorkant van projecten en bekijken we samen met de architect hoe we een gebouw gezond, duurzaam en comfortabel kunnen



Antwan van Haaren (DGMR): "Dat je het over water, geestelijk welzijn en bewegen van mensen hebt. Dat maakt dat je heel anders gaat nadenken over het ontwikkelen van een gebouw"

krijgen. We zijn erg blij dat er nu een methodiek is, een maatlat, die je kunt toepassen om een gezond gebouw te ontwikkelen."

WELL

Van Haaren doelt op de WELL Building Standard. De standaard werd ontwikkeld in de Verenigde Staten en is voor het eerst uitgekomen in 2014 onder het onafhankelijke International WELL Building Institute (IWBI). De standaard kenmerkt zich door een holistische aanpak. Waar 'duurzaam bouwen' zich traditioneel focust op zaken als duurzame materialen, milieuaspecten en het binnenklimaat, gaat de WELL Building Standard een stap verder door ook voeding, beweging, vitaliteit en een gezonde geest mee te nemen bij renovatie of nieuwbouw van gebouwen. Van Haaren: "Ook wij waren altijd gefocust op de gebouwgerelateerde aspecten, zoals het gebruik van juiste verlichting, thermisch en akoestisch comfort. Terwijl er natuurlijk veel meer zaken zijn die zorgen dat werknemers zich gezonder kunnen voelen in een gebouw."

De WELL Building Standard is het resultaat van zeven jaar durend onderzoek naar het effect van werkplekgerelateerde factoren op welzijn. Alleen de aspecten waarvoor voldoende wetenschappelijk bewijs is dat ze een positief effect op gezondheid of comfort hebben, zijn opgenomen in de standaard.

De standaard omvat tien aandachtgebieden met elk zijn eigen set eisen en voorwaarden:

Lucht, Uitstoot van materialen, Water, Licht, Akoestisch comfort, Thermisch comfort, Beweging, Voeding, Mind/geestelijk welzijn en Sociale gezondheid.

"Van de tien aandachtsgebieden zijn er vier bouwgerelateerd. De andere zes zijn concepten waar je eigenlijk →



Werken in een huiskamer setting (Edge Olympic)



Ongestoord werken (a.s.r.)



In een groene omgeving kom je sneller tot rust

niet zo over nadenkt als je een gebouw ontwikkelt. Dat je het over water, geestelijk welzijn en bewegen van mensen hebt. Dat maakt dat je heel anders gaat nadenken over het ontwikkelen van een gebouw”, aldus Van Haaren.

Er zijn steeds meer bedrijven die deze weg inslaan. Total Human Total Care (o.a. Arboned) bijvoorbeeld, heeft zijn bedrijfspand in Son en Breugel gerenoveerd volgens de WELL-normering. Manager facilities Myrthe Schrijnemakers: “Vitaliteit en gezondheid lopen als een rode draad door het gebouw. Hierbij staan beweging, ontspanning en voeding centraal.” Een van de belangrijkste thema’s is het tegengaan van sedentair (zittend) gedrag, waarbij het streven is om minimaal een half uur per werkdag te bewegen. Daarom zijn er tafels voor staand overleg, zit-stabureaus, deskbikes en heeft het pand zelfs een klimwand en ‘living walls’. Deze laatste bestaan uit zachte panelen waar je tegenaan kunt hangen om te bellen of staand te overleggen. Ook zijn er moswanden en worden planten als natuurlijke scheidingswanden tussen de werkplekken gebruikt. In de buitenruimte kunnen medewerkers wandelen en fruit en verse kruiden plukken in de moestuin.

Betrokkenheid

Het Amsterdamse EDGE Technologies is een vast-goedtechnologiebedrijf dat gebouwen ontwikkelt die een actieve bijdrage leveren aan de gezondheid van mens en milieu. EDGE Olympic is het eerste gebouw in Nederland dat de hoogste WELL certificering (platinum) heeft behaald. Eigenaar EDGE Technologies heeft er zijn hoofdkantoor en verhuurt de rest van het gebouw aan een vijftiental bedrijven. Florijn Vriend, Product Lead Wellbeing bij EDGE Technologies, vertelt waarom het bedrijf zich toelegt op duurzaam en gezond bouwen. “Duurzaamheid en welzijn zijn twee zaken waarin gebouwen een belangrijke rol spelen. Gebouwen zijn verantwoordelijk voor 38% van de CO₂-uitstoot. Ook zijn het grootverbruikers van water en energie. Daarnaast blijkt uit

onderzoek van Gallup dat 85% van de medewerkers zich niet betrokken voelt bij hun werk of bedrijf. Wij denken dat gebouwen een grote bijdrage kunnen leveren aan het oplossen van beide problemen. Daarom is ons motto: ‘the world needs better buildings’.

Biologisch fundament

“Als ontwikkelaar hebben we uiteraard geen invloed op de cultuur, leiderschap, management van een bedrijf. Wel kunnen wij ervoor zorgen dat onder andere de biologische fundamente van een pand in orde zijn. De zaken die helpen om je lichaam en geest goed te laten functioneren. Dan praat je over gezonde lucht, voldoende (dag)licht, geluidsniveaus en temperatuur. Kortom, de randvoorwaarden om goed in je vel te zitten en daarmee ook goed in je hoofd.”

Omdat EDGE Technologies ontwikkelaar én bewoner is van EDGE Olympic is, kon het bedrijf bovenop de randvoorwaarden voor het gebouw, de WELL normering ook op de kantoren toepassen en zo een ideale werkomgeving creëren. Er is meubilair gebruikt met een lage VOS-uitstoot (vluchtige organische stoffen). Op plekken waar minder daglicht komt, is er een circadiaans lichtstelsel; de verlichting gaat mee met het ritme van de dag. Licht, maar ook de temperatuur kan per werkplek via een app op de smartphone individueel worden aangepast en er wordt twee keer zoveel verse lucht in het pand geblazen als het bouwbesluit voorschrijft. Ook zijn er veel akoestische maatregelen getroffen omdat geluid een grote stoorzender is. Bijzonder is de ‘sound scaping area’, een soort gordijn van natuurlijke geluiden (kabbelend water, zingende vogels) dat het geluid van buitenaf neutraliseert. De technologie maakt het mogelijk om alles te meten. Temperatuur, luchtvochtigheid, CO₂ gehalte in de ruimtes zijn live te volgen. En medewerkers kunnen een sensor

Van alle medewerkers voelt **85%** zich **niet betrokken** bij hun werk



dragen die meet hoeveel (dag)licht ze krijgen. "Op basis daarvan zijn er collega's die een halte eerder uitstappen, of bewust een werkplek bij het raam zoeken. Je krijgt door te meten inzicht in wat het gebouw met je doet."

Veel groen en aparte zitjes (Edge Olympic)

Intuïtief

Ook zijn er verschillende zones: open werkplekken, stilteruimten, een bibliotheek, belplekken, hoekjes waar je met z'n tweeën kunt overleggen en vergader-ruimtes voor grotere groepen. Gezond leven neemt ook een belangrijke plaats in. De bouw en indeling van het pand zet mensen op intuïtieve wijze tot bewegen aan. De trap heeft bijvoorbeeld een prominente plek gekre-

gen. "Je kunt er bijna niet omheen", stelt Florijn Vriend. "De lift hebben we bij wijze van spreken verstopt." Ook zijn er een gym en een game room. En in het restaurant biedt de cateraar een gevarieerde, gezonde lunch en staan bij alle gerechten de ingrediënten, calorieën, allergenen en portiegroottes vermeld. "Er is veel informatie om de juiste keuzes te maken."

Ethische verantwoordelijkheid

Ook aan 'Mind', het geestelijk welzijn wordt aandacht besteed. Er is een meditatie- en stilteruimte en de natuur is naar binnen gehaald: op vrijwel elke vierkante meter staat een plant en er is een grote wand met klimplanten. "Onderzoek van de Universiteit van Oregon toont aan dat mensen sneller tot rust komen in een groene omgeving." EDGE biedt haar medewerkers ook stressmanagement-plannen en houdt goed de privé-werkbalans in de gaten. "Je brengt gemiddeld een derde van je volwassen leven door op je werk. Vastgoedontwikkelaars en werkgevers hebben een ethische verantwoordelijkheid om omstandigheden te creëren die gezond zijn en in ieder geval niet tot gezondheidsrisico's leiden." Daarnaast moet de werkomgeving vooral inspireren. "Dat is een belangrijke factor waardoor mensen betrokken, bevlogen en gemotiveerd raken. Het gebouw kun je daarom ook inzetten voor talent attraction. Belangrijk, want kenniswerkers zijn schaars. Wij merken het resultaat, we krijgen veel sollicitaties zonder dat er vacatures ontstaan."

Combinatie

Net als Edge Technologies, vindt ook verzekeraar a.s.r. dat het gebouw een belangrijke component is van aantrekkelijk werkgeverschap. Het hoofdkantoor van de verzekeraar is met een vloeroppervlak van 86.000 vierkante meter een van de grootste kantoorgebouwen van Nederland. Een grootscheepse renovatie maakte het in 2015 ook tot een van de duurzaamste kantoorgebouwen van het land. De kantoorkolos met gewassen grindtegels uitstraling transformeerde tot een open, transparant gebouw, ingericht op plaats- en tijdonafhankelijk werken van de circa 3500 medewerkers. Een pand met maximale daglichtintreding, daktuinen, binnentuinen, stilteruimtes, →



Links: a.s.r. in Utrecht. Transparant en geïntegreerd in het landschap

Midden: Edge Olympic Amsterdam

Rechts: De trap is speels en niet te missen (Edge Olympic)

uiteenlopende vergaderplekken en zelfs werkplekken in de tuin, waar stroom uit zonnepanelen de laptops en smartphones voedt. Het a.s.r.-gebouw kreeg de hoogste BREEAM-NL-certificering, een al langer bestaande beoordelingsmethode om de duurzaamheidprestatie van gebouwen te bepalen. BREEAM beoordeelt op negen duurzaamheidsonderwerpen: management, gezondheid, energie, transport, water, materialen, afval, landgebruik en ecologie en vervuiling.

In beweging

Adviseur HR Strategie, Beleid & Innovatie Marianne Hijman benadrukt dat alleen een gezond pand niet voldoende is. "Tegelijkertijd moet je als werkgever faciliteren dat medewerkers continu aan hun vitaliteit, inzetbaarheid, ontwikkeling en persoonlijke groei kunnen werken. Bij a.s.r. werd daar altijd al veel aan gedaan. Sinds vorig jaar hebben wij al deze activiteiten gebundeld in het programma 'In beweging bij a.s.r.'.

Het programma biedt via zes pijlers aandacht voor onder meer de mentale en fysieke gezondheid van werknemers, de persoonlijke groei en inzetbaarheid. "Zonder de toevoeging 'duurzame'", benadrukt ze, "want dat is voor ons een vanzelfsprekendheid."

De eerste twee aspecten komen op veel manieren tot uitdrukking. Van gratis fruit op de afdelingen en verantwoorde maaltijden in het restaurant, tot trainingen mindfulness en stressreductie. Ook is er een fitnessruimte en kunnen medewerkers fietsen lenen om in de pauze een tochtje te maken. Om de persoonlijke groei te faciliteren biedt a.s.r. onder meer vaardigheidstrainingen, loopbaancoaching en work-

shops. Levensinvulling, een van de zes pijlers, gaat over zaken als ouderschaps-, studie- of onbetaald verlof, maar bijvoorbeeld ook om training financieel inzicht voor zestigplussers.

"En we vinden dat ook zingeving een belangrijke bijdrage levert aan werkgeluk. Daarom maakt a.s.r. uren en financiële middelen vrij voor vrijwilligerswerk."

Ook omgeving is een van de pijlers. Uitgangspunt is het tijd- en plaatsonafhankelijk werken dat acht jaar geleden bij a.s.r. werd ingevoerd. Er zijn geen vaste werkplekken maar werkplekken, zones waarin de mensen hun werk doen. Het gebouw is bovendien afgestemd op de verschillende behoeftes. Wie dat wil kan gebruik maken van fietsbureaus, zit-stawerkplekken, van staand-vergaderen-plekken, stiltezones of 'keukentafels'. "Je kunt besluiten om buiten te werken in de tuin, of op de dakterrassen. Of natuurlijk thuis. We zeggen altijd: 'je mag hier werken, maar ook op het strand'."

Employability

De vraag is natuurlijk wat het effect van dit alles is. Bijvoorbeeld op het ziekteverzuim en het personeelsverloop. Voor Marianne Hijman zijn dat echter geen maatgevers. "a.s.r. is intrinsiek gemotiveerd om haar werknemers een gezonde, duurzame werkomgeving te bieden en dat iedereen kan werken aan zijn eigen ontwikkeling en inzetbaarheid. Natuurlijk hopen we dat het op termijn ook effect heeft op bijvoorbeeld de verzuimcijfers, maar lager verzuim is geen doel op zich. Wel doet het iets voor je employability. Dat merken we ook weer nu het nieuwe trainee wervings- en selectieprogramma is gestart. Je ziet duidelijk dat ook die doelgroep geïnteresseerd is in zaken als maatschappelijk verantwoord ondernemen, tijd- en plaatsonafhankelijk werken en persoonlijke ontwikkeling."



Buitenwerkplek met zonnepaneel voor stroomvoorziening (a.s.r.)

Inclusief Herontwerp van Werk 2.0:

Duurzaam inzetbaar maken en houden vraagt om **creativiteit**

Het Centrum voor Inclusieve Arbeidsorganisaties (CIAO) introduceert een vernieuwde versie van de methode Inclusief Herontwerp van Werk. IHW 2.0 is vraaggericht en focust op de knelpunten op HR-gebied van werkgevers. IHW 2.0 is daarmee niet langer alleen gericht op inclusie van mensen uit de doelgroep Banenafpraak, maar op duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.

TEKST | DIEDERIK WIEMAN

Werk is de afgelopen decennia ingrijpend veranderd. En daarmee ook de eisen die aan werknemers gesteld worden. Vroeger produceerden we vooral en was veel 'handwerk' nodig. Tegenwoordig verlenen we steeds meer zorg en diensten waar vooral 'hoofdwerk' aan te pas komt. Ook technologische ontwikkelingen hebben grote invloed op het werk. "Er worden steeds hogere eisen gesteld aan opleiding, sociale vaardigheden, verantwoordelijkheid, stressbestendigheid en flexibiliteit", concludeert Ilonka Overberg, beleidsadviseur arbeidsdeskundig bij het centraal expertisecentrum SMZ/UWV, die vanuit UWV als projectmedewerker is gedetacheerd bij het CIAO (zie kader). "Je ziet door dit alles een groeiend aantal mensen dat aan de zijlijn staat en geen aansluiting meer vindt. De bakken werkzoekenden bij UWV zijn niet leeg, terwijl je verwacht dat in de huidige economie niemand werkloos hoeft te zijn. Tegelijkertijd zie je ook steeds meer mensen die wel werken, maar het niet meer trekken en uitvallen met burn-out of andere psychische klachten."

Breder aanvliegen

Het is een groeiend probleem, waarvoor inclusieve arbeidsorganisaties een mogelijke oplossing kunnen zijn. "De inclusiviteitsgedachte is dat je werk geschikt maakt voor mensen. En dan niet alleen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook voor hen die al werk hebben. Iedereen – met uiteenlopende talenten en capaciteiten – moet een plek kunnen vinden en behouden in werk." Volgens Ilonka Overberg had IHW 1.0 die brede aanpak in zich, maar werd de

methode in de praktijk alleen toegepast op de doelgroep Banenafpraak. "We gingen naar een bedrijf toe, haalden elementaire taken uit werkprocessen en maakten daar iets nieuws van aan de onderkant van het functiehuis. Dat kan op zich goed werken hoor, en nog steeds de vraag van een werkgever zijn. Maar als je het niet breder aanvliegt mis je misschien weer dingen bij de zittende werknemers. Mensen die niet meer lekker op hun plek zitten, die graag willen doorstromen, of werknemers die veel verzuimen. Het uitgangspunt van IHW 2.0 is eigenlijk relatief simpel: je inventariseert de kansen en problemen met inzetbaarheid of de personeelsbezetting. Met de werkgever, maar vooral ook met de mensen op de werkvloer. Welke knelpunten en oplossingen zien zij? Welke behoeften zijn er? Vervolgens kijk je of je de organisatie anders kunt indelen zodat je nieuwe medewerkers met een achterstand op de arbeidsmarkt kunt plaatsen, zittende werknemers kunt ontlasten en iedereen duurzaam inzetbaar houdt."

Rol arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige kan daarin een rol spelen. "Nu wordt die meestal voor een individuele klant ingeschakeld, en ligt daar ook de focus op. Maar je kunt ook kijken of er meer speelt binnen een organisatie. Je hoeft natuurlijk niet meteen een hele organisatie om te bouwen, maar schuiven met taken zodat het wel past, is ook een inclu- ➔

CIAO

CIAO is een instituut van de Universiteit Maastricht en is in samenwerking met UWV opgericht in 2016. Hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie Fred Zijlstra is wetenschappelijk directeur; Gemma van Ruitenbeek, onderzoeker binnen de vakgroep arbeids- en organisatiepsychologie Universiteit Maastricht, is managing director. Namens UWV zijn Henny Mulders en Ilonka Overberg bij CIAO betrokken. Mulders als adviseur inclusieve arbeidsorganisaties. Overberg is beleidsadviseur arbeidsdeskundig bij het centraal expertisecentrum SMZ/UWV en nu gedetacheerd als projectmedewerker bij CIAO.



Gemma van Ruitenbeek
(foto: PlanB Media)



Ilonka Overberg
(foto: A.M. Hoozemans)

sieve benadering. Arbeidsdeskundigen moeten dan wel inclusief gaan denken. De focus ligt nu nog te veel op bestaande functies binnen bestaande organisatiestructuren. En het is vaak ook nog te veel plaatsinggedreven in plaats van gericht op duurzaamheid.”

In diverse werkvelden kan het inclusief denken de arbeidsdeskundige helpen om op een creatieve manier de disbalans tussen mens en werk te beoordelen, te herstellen en te voorkomen. “Denk bijvoorbeeld aan advisering over passend werk in eerstespooronderzoeken en re-integratie waarbij aanpassingen van taken en functies een manier kunnen zijn om mensen weer in hun kracht te zetten. Een hogere arbeidsparticipatie is het gevolg als arbeidsdeskundigen mensen helpen om naar vermogen te werken en bedrijven helpen om werk geschikt te maken voor mensen met beperkingen.”

Bewezen

Gemma van Ruitenbeek, managing director van CIAO, vertelt dat de methode IHW nu alweer zo’n tien jaar in de praktijk wordt toegepast. “Hoewel de methode zich in de praktijk bewezen heeft, laat onderzoek ook een aantal leer- en verbeterpunten zien. Uit de opgedane ervaringen blijkt bijvoorbeeld dat plaatsingen lang niet altijd duurzaam zijn. Wat we zien is dat IHW 1.0 zich vooral beperkte tot analyseren en aangeven wat mogelijke werkzaamheden zouden kunnen zijn voor mensen die nu geen aansluiting vinden op de arbeidsmarkt. IHW

2.0 legt een belangrijk accent op het voortraject, waarin je eerst samen met de werkgever kijkt waar kansen en eventuele problemen binnen de arbeidsorganisatie liggen. IHW 2.0 moet tot een duidelijke meerwaarde voor de organisatie leiden, zo krijg je ook commitment en is de kans op duurzame plaatsingen groter.”

Als overheidsinstelling moet ook Maastricht University voldoen aan het quotum in het kader van de Banenafspraken. Er is een participatiecoördinator en met name in het facilitair bedrijf zijn de nodige mensen uit de doelgroep banenafspraken geplaatst. Gemma van Ruitenbeek: “Het laaghangend fruit is geplukt, maar als we de banenafspraken echt goed willen invullen moeten we creatiever worden. Je moet meer doen dan mensen plaatsen in het facilitair bedrijf of de postkamer. Ook in het onderwijs zullen we plekken moeten creëren.”

Onder het motto ‘practice what you preach’ is daarom het vraaggestuurde IHW 2.0 uitgevoerd aan de faculteit Psychologie en Neurowetenschappen. “We hebben het onderwijsproces geanalyseerd. Hoe steekt het in elkaar? Waar zitten knelpunten? Docenten hebben te maken met een enorme werkdruk. Het zijn hoogopgeleide mensen die behoorlijk wat tijd kwijt zijn aan de administratieve taken die met het lesgeven verbonden zijn. Weliswaar is er veel geautomatiseerd maar uiteindelijk moet je toch in allerlei systemen inloggen en punten van studenten inkloppen, om maar eens wat te

IHW 2.0 in het kort

Als oplossingen langs traditionele weg (vacaturevulling) niet langer afdoende zijn, kan een andere manier van organiseren van het werk vaak uitkomst bieden. Door een andere verdeling van de werkzaamheden ontstaat er geschikt werk voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook voor eigen personeel met arbeidsbeperkingen. Tegelijkertijd kan daardoor bijvoorbeeld de werkdruk van andere medewerkers verlicht worden. Deze nieuwe aanpak probeert met name de duurzame inzetbaarheid van bestaande medewerkers te verbinden met de oplossing van aansluitingsproblemen (mismatches) op de arbeidsmarkt. IHW 2.0 omvat de volgende stappen:

1. Conceptuele bedrijfsanalyse om de behoeften en knelpunten te identificeren van de werkgever op personeelsgebied, en te bepalen of een andere organisatie van het werk aan de orde is omdat vacaturevulling van bestaande functies geen optie is.
2. Onderzoeksvraagstelling: welk probleem moet worden opgelost met de herverdeling van werk, wat is de scope van de arbeidsanalyse (hele bedrijf of alleen bepaalde afdelingen)? Ook faseringen en prioritering worden afgesproken.
3. Middels een arbeidsanalyse worden in de afdeling(en) werkprocessen in kaart

gebracht, met alle daartoe behorende werkzaamheden (taken). Als mogelijk geschikte taken voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt komen voortaan alle taken in aanmerking die geen specialistische vakopleiding vereisen, of geen specifieke bevoegdheid. Dit is een duidelijk verschil met de methodiek IHW 1.0, waarbij alleen eenvoudige werkzaamheden in aanmerking kwamen (voor de doelgroep Wajong/Banenafspraken). Nu komen ook werkzaamheden op mbo/hbo/wo-niveau in beeld. Als onderdeel van de arbeidsanalyse wordt nu ook nadrukkelijk aandacht besteed aan knelpunten die de huidige medewerkers ervaren en ideeën die zij zelf hebben voor oplossingen, en hun

noemen. De vraag vanuit de faculteit was: kunnen we daar iets aan doen?"

Lagere werkdruk

Samen met docenten is besproken welke taken elders neergelegd kunnen worden en aan welke voorwaarden dat zou moeten voldoen. Studenten moeten immers wel op tijd hun cijfers krijgen en informatie zodat ze zich kunnen voorbereiden op colleges. Wat zijn in dat licht de criteria voor instromers? Hoe ga je het organiseren? "We hebben gekeken hoe we het werk anders kunnen indelen zodat een volwaardig takenpakket ontstaat voor een nieuw op te richten supportteam. Uiteindelijk hebben we twee fte's aan administratieve lasten vrij kunnen spelen." Praktisch gezien zou zich dat kunnen vertalen in vier mensen uit de doelgroep Banenafpraak, maar daar is niet voor gekozen. "De communicatie met docenten en studenten moet gewaarborgd zijn, als we alleen vier doelgroepers aanstellen ben je wat dat betreft te kwetsbaar. Zij moeten ook goed begeleid en aangestuurd worden." De oplossing is gevonden in een andere samenstelling van het team. Een medewerker van de faculteit die vanuit spoor 1 gere-integreerd moet worden, gaat leiding geven aan het supportteam dat verder zal bestaan uit twee medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak. "In deze constructie kunnen we de werkdruk voor docenten met naar schatting 40 uur reduceren, creëren we banen voor de doelgroep en een

OPLEIDING INCLUSIEVE ARBEIDSORGANISATIE

Vanaf september 2019 verzorgt CIAO een modulaire leergang inclusieve arbeidsorganisatie (IAO). In de opleiding ligt het accent op een vraaggestuurde benadering, waarbij inclusief herontwerp van werk effectief ingezet kan worden als oplossing voor de door de werkgever ervaren personeelsbehoefte of -problematiek. De arbeidsdeskundige kan, afhankelijk van zijn werkveld en behoefte, alleen enkele modules volgen of opgeleid worden tot een adviseur inclusieve arbeidsorganisatie. Voor meer informatie: <https://www.inclusievearbeidsorganisatie.org/kennis/opleiding-en-training>

medewerker die niet in het eigen werk kan re-integreren. Het mes snijdt zo echt aan twee kanten."

Een veelgehoord kritiekpunt is dat wanneer eenvoudiger taken van functies worden afgehaald, de intensiteit van het werk toeneemt en daarmee ook de kans op burn-out. Gemma van Ruitenbeek: "Dat is echt een enorme misvatting. Zeker in dit geval. We halen niet de koffiemomenten of de kopieerklussen weg. Voor 400 studenten punten inkloppen is bepaald geen rustmomentje, en er staat een heleboel tijdsdruk op. Bovendien vallen de werkzaamheden altijd samen met de voorbereidingen op het nieuwe lesblok. Vaak zijn docenten 's avonds nog bezig met invoeren en moeten ze 's ochtends weer fris colleges geven. Als je die administratieve taken aan een ander geeft, vermindert de kans op fouten en verbetert de kwaliteit van lesgeven."

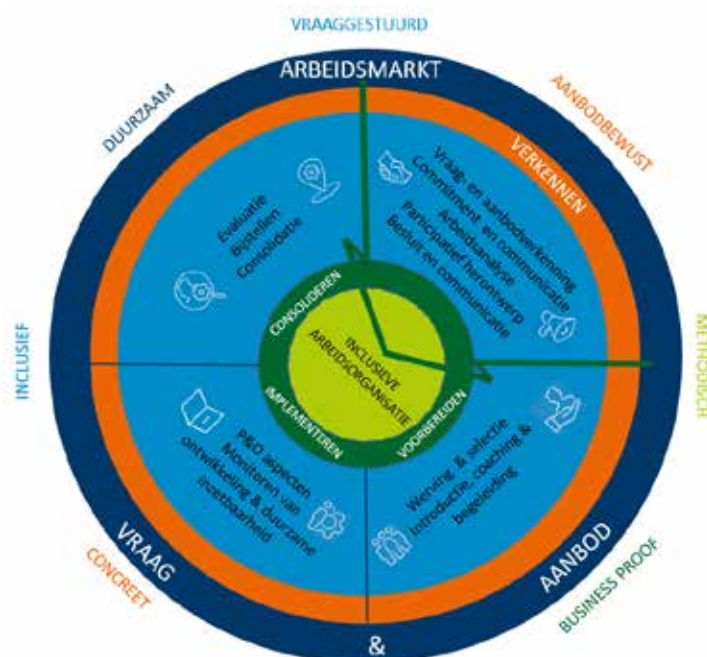


wensen en behoeften.

4. De resultaten van de arbeidsanalyse(s) worden vertaald in voorstellen voor herontwerp van werk. Dat is een andere verdeling van taken binnen of over afdelingen heen, waarbij andere accenten gelegd worden in de functies van bestaande medewerkers en nieuwe functies worden gevormd voor medewerkers die om welke reden dan ook beperkter inzetbaar zijn. Die laatste kunnen afkomstig zijn van binnen of van buiten het bedrijf.

5. Implementatievoorstel: wie doet wat, wanneer, om de voorstellen te realiseren. Daarna begeleidt de adviseur het verandertraject dat herontwerp met zich meebrengt. Gedurende

het gehele adviestraject heeft de adviseur ook aandacht voor het draagvlak en commitment binnen de organisatie en voor de randvoorwaarden en consequenties van het herontwerp waarbij de kwaliteit van arbeid (en goede match tussen mens en werk) voor alle nieuwe én zittende medewerkers voorop staat.



WAJONG'ERS plaatsen op een ONGEZONDE WERKPLEK?

Het werk van de arbeidsdeskundige is veelzijdig, boeiend en kan een grote impact hebben op het leven van cliënten. In AD Visie laten we dat aan de hand van een aantal cases zien. Centraal in de derde aflevering de case van Alice van Zalk (arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf): wat doe je als je Wajong'ers kunt plaatsen maar blijkt dat de werkplek niet aan de arbo-eisen voldoet?

TEKST | Diederik Wieman

Twee jaar geleden deed zich de mogelijkheid voor om vier Wajong'ers te plaatsen bij een groot productiebedrijf. De werkgever wilde invulling geven aan maatschappelijk verantwoord ondernemen door mensen uit de doelgroep van de Participatiewet aan te nemen. Alice van Zalk: "Het ging in eerste instantie om een proefplaatsing om te zien of Wajong'ers zich de werkzaamheden eigen konden maken. Toen het moment kwam dat de werkgever een arbeidsovereenkomst wilde afsluiten, werd ik als arbeidsdeskundige ingeschakeld om de loonwaarde voor de Wajong'ers vast te stellen. Toen ik de werkplek ging bekijken had ik gelijk al het idee: dit lijkt mij erg zwaar werk. Te zwaar. Ik zag wat er getild moest worden en vooral hoe vaak en dacht: dit klopt niet." Alice kaartte haar vermoeden aan bij de werkgever en vroeg hoe het zat met de arbonorm. "De werkgever gaf aan dat het wel goed zat. De dozen wogen immers maar vijftien kilo terwijl de arbonorm voor tillen op drieëntwintig kilo ligt. Dus daar was volgens hem niets mis mee. Bovendien, zo stelde hij, rouleerden de vier Wajong'ers zodat ze de belasting onderling konden verdelen."

Voorwaarden

Alice was door dit verhaal niet overtuigd en vroeg de werkgever naar de risico-inventarisatie (RI&E). "Toen ik daar inzage in kreeg, werd al snel duidelijk dat er nog geen ergonomisch onderzoek was gedaan op de betreffende productielijn. Het stond wel op de rol, maar zou pas plaatsvinden als de arbeidsovereenkomst al getekend was. Wat doe je dan? Je bent arbeidsdeskundige en dus van de weging van belasting en belastbaarheid. Maar daar kon ik dus eigenlijk geen uitspraken over doen. Ja, alleen op basis van wat de Wajong'ers mankeerden, maar niet op basis van

de belasting in het werk zelf." Aangezien ergonomisch onderzoek wel in de planning lag en om de plaatsing van de Wajong'ers niet te blokkeren, ging Alice onder voorwaarden akkoord met de plaatsing en bepaalde zo goed als mogelijk de loonwaarde. "Ik heb uitsluitend naar de ziekteoorzaak van de Wajong'ers gekeken en daar een uitspraak over gedaan, maar de belasting van het werk heb ik buiten beschouwing gelaten."

Te zwaar

Toen na een halfjaar contractverlenging aan de orde was, ging Alice opnieuw bij de werkgever op bezoek. En wat bleek? Er was nog altijd geen ergonomisch onderzoek gedaan aan de productielijn. "Je kunt daar natuurlijk niet eindeloos op gaan zitten wachten", stelt Alice. "Ik wilde duidelijkheid hebben of dat werk niet te zwaar was." Het toeval wilde dat ze net een interne opleiding ergonomie aan het afronden was. In overleg met de werkgever heeft Alice, samen met haar docent, het ergonomisch onderzoek aan de productielijn verricht. Een complex multi-NIOSH-onderzoek want het werk omvatte tilhandelingen die zowel in hoogte, reikwijdte, tordering als frequentie sterk varieerden. "De uitkomst was dat het werk vier tot vijf keer zwaarder was dan de arbonorm toestaat. Het was diep donkerrood met groot risico op het ontstaan van klachten. Volgens de normen van het Nederlandse Centrum voor Beroepsziekten was er een reëel gezondheidsrisico op het ontwikkelen van een beroepsziekte."

De conclusie was dat het werk niet alleen te zwaar was voor Wajong'ers maar ook voor gezonde mensen die aan die productielijn werkten. Zelfs als je het werk voor een deel van de tijd doet is het door de hoge piekbelasting veel te zwaar. "Het werk was zonder mechanische hulpmiddelen niet binnen de normen te krijgen."

Ook nu stond de werkgever weer open voor verandering, want hij wilde de werkplek aanpassen. "Er werkten op dat moment nog twee Wajong'ers, de andere twee waren om andere redenen al vertrokken. Ik stelde voor om de overblijvers tijdelijk ander werk te geven zodat ze niet overbelast zouden raken. Ze kregen sorteerwerk, maar ook daar leek



de norm overschreden te worden, zij het minder ernstig. Daarop ben ik weer onder voorbehoud akkoord gegaan en heb ik geen uitspraken gedaan over de belasting van het werk. Het vertrouwen was er en de werkgever leek ervoor open te staan.” Na een aantal maanden zou een tussenmeting plaatsvinden. Tot Alice’s verbazing bleken de Wajong’ers toen weer volledig mee te draaien op de oorspronkelijke productielijn. Wel had de werkgever actie ondernomen: er was een tilinstructie verzorgd, een quickscan gedaan en een preventiemedewerker ingezet zodat ze zich niet zouden overbelasten. “Maar dat is niet genoeg, want het werk moest gewoon aangepast worden om aan de arbonormen te voldoen.” En zo ontstond een dilemma: ga je bij de eerstvolgende loonwaardemeting wel of niet akkoord met de werksituatie? Zonder loonwaardemeting geen loondispensatie, wat feitelijk betekende dat de Wajong’ers zonder werk komen te zitten. Wel een loonwaardemeting doen betekent akkoord gaan met een situatie die niet gezond is voor de Wajong’ers. Alice: “Kijk, de Wajong’ers zelf vonden dat ze stoer werk deden en hadden aan het eind van de dag echt het idee dat ze veel gedaan hadden. Maar dat zit ook een beetje in hun beperking: ze kunnen niet volledig de gevolgen inschatten. Het waren jongens van begin twintig, die nog een heel arbeidzaam leven mee moeten.”

Gezondheid prevaleert

“Wat mij geholpen heeft bij de besluitvorming is de cursus ethische dilemma’s die ik gevolgd heb. Ik ben van mijn eigen kernwaarden uitgegaan en besloot om

niet mee te werken aan een volgende loondispensatie. Ik liet de gezondheid van de Wajong’ers prevaleren, maar daarmee kwamen ze wel zonder werk te zitten. Gelukkig hebben we ze later naar ander werk toe kunnen leiden dat wel passend was.”

Maar de rest van de medewerkers werkt dus nog steeds niet volgens de arbonormen. Hoe moet je daarmee om gaan? Alice: “Het is een groot bedrijf met heel veel andere taken en werkplekken die wel aan de normen voldoen. Bovendien is de werkgever ogenschijnlijk welwillend en bereid om mensen uit de doelgroep aan te nemen. Je wil de relatie niet schaden door er met een gestrekt been in te gaan.”

Praktijkcase delen?

AD Visie wil vaker aandacht besteden aan praktijkcases. Heb jij een mooi voorbeeld en wil je dat delen (dit kan uiteraard ook geanonimiseerd in verband met de privacy)? Neem dan contact op met de redactie van AD Visie via redactie@arbeidsdeskundigen.nl.

Conclusie

Blijft de vraag hoe je als arbeidsdeskundige moet handelen als je constateert dat werkplekken niet kloppen. “Daar hebben we als beroepsgroep geen instrumentarium voor”, vindt Alice. “Het zou erg geholpen hebben wanneer er duidelijke kaders zouden zijn hoe je in dit soort gevallen als arbeidsdeskundige moet handelen. Een formele grond vanuit de wet- en regelgeving of vanuit de beroepsgroep. Daarom wordt deze casus nu ook besproken bij onder meer de SRA.” Alice is met deze casus flink de diepte in gegaan. “Ik heb veel plezier gehad in de uitvoering van mijn werk en ik gun collega’s ook de mogelijkheid om zo nu en dan een casus goed van alle kanten te onderzoeken. Je haalt daar voor je vak ontzettend veel uit. Het heeft mij in ieder geval veel gebracht in mijn ontwikkeling als arbeidsdeskundige.”



Eigen Kracht-methode:

INZET SOCIAAL NETWERK

van toegevoegde waarde bij re-integratie

Familie, vrienden, kennissen, burens: de inzet van het eigen sociaal netwerk van een klant, kan leiden tot een praktisch goed uitvoerbaar re-integratieplan. Volgens deze Eigen Kracht-methode heeft de klant zelf de regie en kijken professionals op afstand mee. Het lijkt toepasbaar als alternatieve en innovatieve methode bij het opstellen van een re-integratieplan, zo blijkt uit onderzoek van promovendus Kor Brongers (et al.)

TEKST | Kor Brongers, Bert Cornelius, Pepijn Roelofs, Jac van der klink, Sandra Brouwer*

In zijn onderzoek richt Kor Brongers zich op een andere manier van begeleiden van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. Uitgangspunten zijn onder andere een integrale aanpak, uitgaan van de eigen kracht van de klant, de regie zo veel mogelijk bij de klant leggen, aansluiten bij de behoefte van de klant en mobiliseren van

hulpbronnen uit de omgeving. Als onderdeel van zijn promotie onderzocht Brongers de inzetbaarheid van de Eigen Kracht-methode bij re-integratie.

Doel van het onderzoek

Vanuit de Participatiewet is er een sterkere nadruk op de zelfredzaamheid en samenredzaamheid van burgers komen te liggen. Een methode die sterk uitgaat van de zelfredzaamheid van burgers is de Eigen Kracht-conferentie EK-c, internationaal bekend onder de naam Family Group Conference (FGC). De EK-c-methode is ontstaan in Nieuw Zeeland als een reactie op traditionele vormen van hulpverlening en is gebaseerd op Maori tradities. De Eigen Kracht-methode is een besluitvormingsmodel waarbij burgers samen met hun familie en hun sociale netwerk een hulpvraag en oplossingen formuleren. Het proces wordt begeleid door een onafhankelijke coördinator van Eigen

Kracht Centrale en de professionals staan op afstand. Een conferentie bestaat uit drie fasen, het informatiedeel, het besloten deel en de presentatie van een plan. De methode is vooral veel toegepast en onderzocht in de jeugdzorg. Het belangrijkste doel van ons onderzoek

was om te kijken of de methode van de Eigen Kracht-conferentie toepasbaar is bij het opstellen van een

re-integratieplan door klanten van het UWV.

Methode

In deze haalbaarheidsstudie naar de Eigen Kracht-methode bij re-integratie hebben we gebruik gemaakt van een



gemengde pre-post-interventie haalbaarheidsstudie, dat wil zeggen dat er zowel voor, tijdens als na deelname aan een Eigen Kracht-conferentie op verschillende manieren informatie is verzameld. Hierbij is gebruik gemaakt van vragenlijsten, semigestructureerde interviews en de in de tijdens een Eigen Kracht-conferentie gemaakte plannen. Met de vragenlijsten en interviews is informatie verzameld over de socio-demografische gegevens, ervaren gezondheid (sf-12), werkstatus, positie op de participatieladder en de tevredenheid over de FGC. De plannen zijn gebruikt voor een kwalitatieve analyse op acties, actoren en inhoud.

De arbeidsdeskundigen die klanten hebben aangeleverd voor het onderzoek, de klanten zelf en de coördinatoren hebben we zes maanden gevolgd. We hebben op basis van het model van Bowen(1) vier domeinen van haalbaarheid onderzocht: behoefte, aanvaardbaarheid/tevredenheid, implementeerbaarheid en indicaties voor effectiviteit. Omdat het hier een haalbaarheidsstudie betreft met als doel te onderzoeken of de Eigen Kracht-methode in een andere situatie toepasbaar is zijn de effecten beperkt meetbaar.

Resultaten

Aan het onderzoek hebben 14 arbeidsdeskundigen van het UWV en 16 coördinatoren van het Eigen Kracht-organisatie deelgenomen. Van de 28 potentiële deelnemende cliënten hebben er uiteindelijk negen (32%) deelgenomen aan een FGC. Gemiddeld waren de deelnemers 35 jaar oud, 56% was vrouw en alle deelnemers waren laag tot middelbaar opgeleid. De tevredenheid over de Eigen Kracht-conferentie was zowel bij cliënten, coördinatoren als arbeidsdeskundigen goed, respectievelijke cijfers 7, 7,2 en 7,4. Ongeveer 78% van de opgestelde acties die zijn vastgelegd in het participatieplan gemaakt tijdens de conferentie, zijn uitgevoerd zoals gepland. De meeste acties waren werkgericht. De belangrijkste uitvoerder van de acties was de cliënt zelf, daarbij gesteund door belangrijke anderen uit het sociale netwerk. Zes maanden nadat de Eigen Kracht-conferentie had plaatsgevonden waren vijf cliënten werkzaam in betaald of vrijwilligerswerk.

Conclusie

De Eigen Kracht-conferentie lijkt toepasbaar als alternatieve en innovatieve methode bij het opstellen van een re-integratieplan. De aanvaardbaarheid/

*OVER DE AUTEURS:

Kor Brongers is arbeidsdeskundige bij UWV en promovendus bij het Universitair Medisch Centrum Groningen, afdeling Gezondheidswetenschappen, Sociale Geneeskunde.

Sandra Brouwer, hoogleraar Sociale Geneeskunde en **Pepijn Roelofs**, universitair docent en senioronderzoeker bij het Kennis Centrum Verzekeringsgeneeskunde (KCVG), zijn beiden werkzaam bij het UMCG.

Jac van der Klink is hoogleraar Psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid in arbeid bij Tranzo, het wetenschappelijk centrum voor zorg en welzijn van de Tilburg School of Social and Behavioral Sciences, Tilburg University.

Bert Cornelius was tot zijn overlijden in 2018 verzekeringsarts en eveneens senior onderzoeker bij het KCVG.

tevredenheid was goed en de methode blijkt implementeerbaar in de dagelijkse praktijk. De effecten op langere termijn leken gunstig maar de aantallen deelnemers zijn uiteraard zeer beperkt. Op basis van onze bevindingen trekken we de voorzichtige conclusie dat de inzet van het sociaal netwerk van toegevoegde waarde kan zijn bij re-integratie. Meerdere klanten gaven aan het als stimulerend en 'veilig' te ervaren dat men kan rekenen op zoveel steun uit het eigen netwerk.

Voor de praktijk

Het onderzoek laat zien dat het mogelijk is met behulp van het eigen sociale netwerk een voor alle partijen acceptabel participatieplan op te stellen.

Door samen met het netwerk een plan op te stellen lijkt een klant meer gemotiveerd om dit ten uitvoer te brengen. Indien het even niet (meer) gaat, dan is er tevens afgesproken wie wat doet om te ondersteunen. De familie/het sociale netwerk kan hierdoor een grote(re) ondersteunende rol spelen bij re-integratie van UWV klanten naar werk.

[1] Bowen DJ, Kreuter M, Spring B, Cofta-Woerpel L, Linnan L, Weiner D, et al. How we design feasibility studies. Am J Prev Med. 2009;36(5): 452-457.

DE EIGEN KRACHT-CONFERENTIE

De meeste vragen/problemen die tijdens de Eigen Kracht-conferentie geformuleerd werden zijn werk gerelateerd, bijvoorbeeld: 'wat moet ik doen om passend werk te vinden?', of: 'hoe kan ik mijn creatieve talenten gebruiken in betaald werk?' In één conferentie was de hoofdvraag gericht op persoonlijke problemen: 'hoe kan ik mijn leven beter in handen krijgen en de juiste keuzes maken?', maar ook: 'hoe kan ik zelfstandig leren reizen?' In de meeste plannen was de hoofdpersoon (klant van het UWV) degene die actie moest ondernemen met daarbij de steun van gemiddeld vijf anderen per conferentie. In enkele gevallen was er steun nodig van een professional, zoals een arbeidsdeskundige, bijvoorbeeld bij de vraag of een bepaalde scholing kon worden gefinancierd. Het onderzoek was erop gericht om te kijken of er op een alternatieve wijze een re-integratieplan kan worden opgesteld waarbij de klant zelf aan het stuur zit. Het voordeel hiervan zou kunnen zijn dat er een sterkere binding is met zo'n plan en dat het eigen netwerk actief wordt betrokken. Klanten gaven ook duidelijk aan zich gesterkt te voelen door de bereidheid van familie en vrienden om te helpen waar nodig. Kortom, de inhoud van de plannen wijkt wellicht niet zoveel af van die van een professional (er wordt wel breder gekeken), maar het is nu het plan van de klant zelf dat gesteund wordt door zijn/haar sociale netwerk en niet iets gemaakt/opgelegd door een professional.





Kor Brongers: “Ik ben vooral geïnteresseerd in hoe het anders kan”

Zoals het er nu naar uitziet zal arbeidsdeskundige Kor Brongers volgend voorjaar promoveren met zijn studie naar integrale participatiegerichte dienstverlening voor klanten met meervoudige problematiek. Hij sluit dan een periode van circa acht jaar af waarin hij naast zijn werk als arbeidsdeskundige bij UWV aan zijn promotie werkte. Hoe heeft hij het promotietraject ervaren? En wat levert zijn onderzoek op voor het vakgebied?

TEKST | Diederik Wieman

Was promoveren een lang gekoesterde wens van je?

“Ik had eigenlijk geen ambities in die richting. Maar mijn belangstelling werd gewekt op een academiseringsbijeenkomst, georganiseerd door de Academische Werkplaats Noord, een samenwerking tussen UWV regio Noord en het UMCG. Het ging over professionalisering en evidence based werken, maar was vooral gericht op verzekeringsartsen. Het leek mij goed als dat ook voor arbeidsdeskundigen zou worden gedaan. In die tijd startte de NVvA met een professionaliseringsslag en werd in dat kader ook het AKC opgericht. De tijd was rijp om meer wetenschappelijk onderzoek te doen en zo het arbeidsdeskundig vak nog meer body te geven. Ik was toen ook mijn studie Arbeids- en Organisationspsychologie aan het afronden en werd onder anderen begeleid door Sandra Brouwer van het UMCG. Zij vroeg of ik niet door wilde gaan en wilde promoveren.”

Waarom dit onderwerp?

“Beroepsmatig ligt mijn interesse bij participatie en re-integratie en daarbij ben ik vooral nieuwsgierig naar mogelijkheden hoe het ook anders zou kunnen. Het promotieonderzoek bestaat uit meerdere deelprojecten, maar het draait om hoe je mensen met meervoudige problematiek op een andere manier kunt begeleiden naar re-integratie en participatie. Ik denk dat je daarbij vooral uit moet gaan van de eigen kracht van mensen. Wat kunnen mensen zelf en hoe beleven ze het zelf.”

Kun je het promotietraject beschrijven?

“Naast het onderzoek waarvan op deze pagina's een samenvatting is te lezen en waarover in april is gepubliceerd in het wetenschappelijke tijdschrift *Disability & Rehabilitation*, hebben we een methode en training ontwikkeld voor arbeidsdeskundigen. We zijn daarbij gestart met uitgebreid literatuuronderzoek en hebben gekeken naar wat er al aan interventies bestond. Vervolgens hebben we het Strengths-model gebruikt als basis om een andere methode van re-integratie en begeleiding uit te werken. Omdat wij ons richten op re-integratie van mensen met multi-problematiek noemen wij de methode en training Systematisch Re-integratiegericht Handelen voor mensen met multi-problematiek (SRHm). De door ons ontwikkelde methode en training hebben we eerst getest in een pilotstudie. De verwachting is dat het artikel over deze studie rond de zomer verschijnt.

Vervolgens hebben we de training verder aangescherpt en verbeterd en zijn we gestart met de uitvoering van een interventiestudie. Hiervoor hebben we een randomized control trial uitgevoerd, bestaande uit een getrainde groep arbeidsdeskundigen (interventiegroep, n=19) en een niet getrainde groep arbeidsdeskundigen (controlegroep, n=21), alsook hun klanten. We hebben de klanten in het onderzoek een jaar lang gevolgd. Het onderzoek is nu afgerond, alle data zijn binnen en worden geanalyseerd. De resultaten van deze studie zullen in een aantal artikelen worden

beschreven. We werken nu nog aan drie artikelen. Een artikel richt zich op de kenmerken van klanten met multi-problematiek. Welke problemen spelen daar, welke combinaties in problemen komen veelal voor en in welke mate hangt dit samen met uitkomsten op het gebied van werk. Daarna gaan we schrijven over de proces- en effectevaluatie. Al deze onderzoeken en de gepubliceerde artikelen samen, leiden tot de promotie. Ik hoop daarmee in het voorjaar van 2020 klaar te zijn.”

Wat is je tot nu toe het meest opgevallen?

“Wat mij het meest is opgevallen is dat arbeidsdeskundigen erg gemotiveerd waren om deel te nemen aan het onderzoek, vooral daar waar ze getraind werden in een nieuwe methode om klanten te begeleiden. Blijkbaar zijn de professionals zeer bereid zich verder



Kor Brongers presenteert zijn onderzoek onlangs op een congres in Parijs



COLUMN

te ontwikkelen en is er een grote behoefte aan kennis en vaardigheden om de moeilijke doelgroep met multi-problematiek beter te begeleiden bij de re-integratie naar werk.

Een promotieonderzoek bestaat uit deelprojecten maar bij alle projecten viel toch deze bereidheid bij arbeidsdeskundigen om actief mee te doen op. Dit geeft ook een drive om met onderzoek verder te gaan, ik ben toch van het motto 'van, voor en door arbeidsdeskundigen'."

Wat heeft het je persoonlijk gebracht?

"Je doet allerlei andere dingen dan je gewend bent. Bijvoorbeeld op internationale congressen uitleggen waar je mee bezig bent. Presentaties houden in het Engels voor een grote zaal, dat vond ik in het begin best lastig. Ook uitdenken van een wetenschappelijk traject was een uitdaging. Wat komt erbij kijken, wat doe je, hoe stel je vragen op die valide zijn en waar je ook conclusies aan kunt verbinden? Dat hele proces was nieuw voor mij. Ik heb daar een persoonlijke groei doorgemaakt. Het houdt je ook wakker en bij de les. Arbeidsdeskundige is een mooi vak, wat ik ook graag gedeeltelijk blijf doen, maar ik zoek ook extra uitdaging. Dat heb ik altijd gehad. Toen ik net klaar was als arbeidsdeskundige pakte ik mijn universitaire studie op. Ik heb een aantekening psychodiagnostiek behaald en ben stafarbeidsdeskundige geweest. Ik ben kortom altijd wel op zoek naar nieuwe uitdagingen."

Wat levert je werk op voor de beroepsgroep?

"Ik ben geen geboren wetenschapper, je zou me een zij-instromer in de wetenschap kunnen noemen. Ik ben daardoor ook vooral geïnteresseerd in wetenschappelijk onderzoek dat een praktische toepasbaarheid heeft. Voor, door en met arbeidsdeskundigen om het zo maar te zeggen. En dat is ook wat ik in de afgelopen jaren heb gedaan. De opgedane kennis breng ik over op de praktijk via workshops of lezingen op NVvA-congressen, vakoverleggen of door erover te vertellen in de Academische Werkplaatsen. Iets concreets ontwikkelen voor de praktijk en dat implementeren is een vervolgstap. Dat is ook iets wat ik niet alleen kan doen, zeker niet naast het wetenschappelijk onderzoek. Dat moet in een bredere context komen te staan, bijvoorbeeld in samenwerking met UWV of de NVvA. Belangrijk is wel dat het gebeurt, want je kunt van alles onderzoeken, maar als het niet in de praktijk wordt toegepast, schiet je je doel voorbij."



Nieuwe impuls

"Zo op het eerste oog lijken de klachten voort te komen uit *** maar laten we het zekere voor het onzekere nemen. Ik zal u doorsturen naar de specialist voor verder onderzoek. Als u even plaats neemt, wordt er zo alvast wat bloed afgenomen en kan die uitslag meteen door naar dr. ***."

Ik haat naalden en ik wil eigenlijk helemaal niet naar het ziekenhuis voor verder onderzoek! Maar ik ben blij dat mijn huisarts mij en mijn klachten serieus neemt en tegen een breder licht houdt. Mijn lieve, trouwe en o zo bekwame huisarts, ik hoop dat hij nog lang niet met pensioen wil. Inmiddels voel ik me weer goed, er was gelukkig niets veront-rustends aan de hand. De juiste aandacht en adviezen, in casu vanuit medische hoek hebben mij goed gedaan. Ik zorgde al goed voor mezelf en de mijnen, maar met wat nieuwe inzichten en het maken van andere keuzes heeft dit een nieuwe impuls gekregen.

Ik hoop dat ik als arbeidsdeskundige een beetje op de persoon van mijn huisarts mag lijken: mensen op hun gemak stellen, goed luisteren, doorvragen en de juiste ondersteuning bieden zonder daar een oordeel aan te hangen. En ze als arbeidsdeskundige te mogen stimuleren in het maken van keuzes voor het (her)vinden van een goede balans tussen werk en privé.

Rekha van Dis

Redactielid en arbeidsdeskundige

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. In deze aflevering: **Barbara de Preter (42) van 'Taart op de kaart' in Amsterdam.**

“Kies wat je leuk vindt, niet wat je verstandig lijkt”

TEKST Diederik Wieman | FOTO'S Wendy Bos

Waarom ben je taartenbakker geworden?

“Eigenlijk deed ik iets heel anders. Ik heb museologie gestudeerd in Amsterdam en de laatste jaren werkte ik bij het Goethe-Instituut, waar ik concerten, lezingen en andere evenementen organiseerde die met de Duitse kunst en cultuur te maken hadden. Ik organiseerde allemaal leuke creatieve avonden, maar had niet het gevoel dat ik zélf iets deed. Ik vind het fijn om met mijn handen te werken en ik bakte altijd al veel. Het begon als een soort grap. Een vriendin van mij is Zwitsers en ook zij bakte al veel. Vanuit haar oude VW bestelbus zijn we op de zondagsmarkt in het Westerpark onze taartjes en cakejes gaan verkopen. Dat heb ik langzaam uitgebouwd. Eerst ben ik naast mijn werk markten gaan doen. Toen kwamen er wat vaste klanten bij, zoals bioscoop de Uitkijk, een bakker en een restaurant. In het nieuwe huis dat we bouwden, heb ik meteen een ruimte geclaimd waar ik kan bakken. Dit is wat ik nu fulltime doe en van die keuze heb ik nooit spijt gehad.”

Was het een bewuste keuze om zelfstandige te worden?

“Omdat je eigen baas bent, kun je je werktijden zelf indelen. En dat is heel relaxed. Het is ook ideaal dat ik aan huis werk. We hebben drie kinderen. Je kunt 's middags

met ze thuis zijn en als het nodig is 's avonds weer doorwerken.”

Zitten er ook nadelen aan een praktijk aan huis?

“Het gevaar is dat je altijd maar doorgaat. Maar ik heb geleerd om de deur van de keuken achter mij dicht te trekken en de volgende dag weer verder te gaan. Verder is het niet altijd even leuk als er in het weekend mensen aan de deur staan om bestellingen op te halen. En op hoogtijdagen gebruiken we de werkkeuken én de gewone keuken. Dan staan de appeltaarten soms af te koelen op de trap naar boven en staat het hele huis in het teken van bakken.”

Is het fysiek belastend?

“Fysiek is het zwaar. Je staat de hele dag. Je kneedt veel met je handen omdat niet alles met de machine kan en je hebt veel afwas- en schoonmaakwerk. Maar het is vooral het staan. Aan de andere kant kan ik me ook nog de periode herinneren dat ik op kantoor werkte. Daar werd ik moe van een dag zitten. Nee, dan vind ik dit fijner dan de hele dag achter een computer werken.”

Hoe blijf je gezond en gemotiveerd?

“Gemotiveerd gaat eigenlijk vanzelf. Ik heb het bakken van mijn moeder geleerd, zij is Duits en we hadden vroeger altijd taart in



huis. Wat mij motiveert is dat ik nooit uitgeleerd raak. Ik ben continu aan het bijleren, proeven, kookboeken lezen, plekken bezoeken en ik volg op Instagram bakkers vanuit de hele wereld om inspiratie op te doen. Gezond blijven is vooral op tijd je rust pakken. En natuurlijk niet te veel van je eigen producten eten. Alhoewel: ik gebruik steeds vaker recepten met weinig suiker of suikervervangers zoals kokosbloesem of stevia.



Er zitten sowieso geen ongezonde (geraffineerde) suikers in en waar mogelijk gebruik ik volkoren of havermeel.”

Kun je het werk blijven doen naar mate je ouder wordt?

“Ik denk het eigenlijk wel. Maar of ik het in deze vorm of op deze schaal blijf doen is de vraag. Ik wil altijd groeien of veranderen. Maar hoeft niet per se groter te worden.

Mensen vragen altijd: ‘wat is je groeimodel?’, maar ik ben helemaal niet zo geïnteresseerd om die stappen te nemen. Als ik op heel grote schaal telkens dezelfde dingen moet gaan maken, vind ik het werk denk ik niet zo leuk als ik het nu vind. Wel heb ik sinds kort af en toe een pop-up store hier aan huis. Voor Pasen of kerst bijvoorbeeld. Dan krijg ik ook weer nieuwe klanten binnen. En ik ben in gesprek met de

gemeente om een koffiekiosk te openen in een buurtparkje. Maar ik kijk eigenlijk nooit zover vooruit. Het verbaast me dat ik het nu al vier jaar doe en het nog steeds leuk heb. Ik heb museologie gestudeerd en nu sta ik taarten te bakken. Dat probeer ik mijn kinderen ook mee te geven: kies wat je leuk vindt, niet wat je denkt dat verstandig is.”

www.taartopdekaart.nl





Hoe verder na 104 weken ziekte?

Als een werknemer ziek wordt, heeft de werkgever de plicht er alles aan te doen om hem of haar te re-integreren: op de eigen werkplek of in andere passende arbeid. Maar wat als de werkgever geen passende arbeid heeft? De arbeidsovereenkomst beëindigen of niet? Elke keuze heeft gevolgen.

TEKST | Marjol Nikkels-Agema

Als de werkgever voldoende aan re-integratie heeft gedaan en zelf geen passend werk voor de werknemer heeft, kan hij bij het UWV een ontslagvergunning aanvragen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (2 jaar of langer). Wel moet duidelijk zijn dat de werknemer niet meer binnen 26 weken het eigen werk of aangepast werk kan hervatten. Wordt de ontslagvergunning door het UWV verleend, dan heeft de werknemer recht op transitievergoeding.

Slapend dienstverband

Werkgevers maken sinds de komst van de transitievergoeding de afweziging of financieel gezien het dienstverband niet beter gewoon door kan lopen in een zogenaamd 'slapend dienstverband'. Dat gaat goed zolang de werknemer niet kan werken: geen arbeid, geen loon. Echter, het slapende dienstverband kan ontwaken als de werknemer (deels) herstelt en weer arbeid gaat verrichten. Dan geldt weer een nieuwe loondoorbetalingsplicht. Bovendien: als later wordt besloten om het dienstverband toch te beëindigen, zal de transitievergoeding inmiddels ook weer hoger zijn. Overigens kunnen werk-

gevers vanaf 1 april 2020 gecompenseerd worden voor de transitievergoeding die zij betalen bij ontslag van langdurig zieke werknemers. De maatregel zal terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 hebben.

Wel passende arbeid

Een werkgever is verplicht om passende arbeid aan te bieden als deze beschikbaar is in zijn organisatie (art. 7:658a BW). De vraag is dan wat er gaat gebeuren als de werknemer zich opnieuw ziek meldt.

Bij een nieuwe ziekmelding kijken we eerst of er sprake is van samengesteld verzuim. Periodes van arbeidsongeschiktheid die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken worden samengeteld. Ook als er een andere oorzaak is voor de arbeidsongeschiktheid. Is iemand langer dan 4 weken volledig hersteld geweest, dan start voor de werkgever een nieuwe loondoorbetalingsplicht van 104 weken.

Is er sprake van een nieuw contract of het tewerkstellen in nieuw bedongen arbeid, dan geldt bij ziekte ook een nieuwe loondoorbetalingsplicht van 104 weken. Nieuw bedongen

arbeid betekent dat de kerntaken wezenlijk zijn gewijzigd (een taxi-chauffeur wordt bijvoorbeeld logistiek planner).

Het kan zijn dat de werkgever recht heeft op een Ziektewetvangnetuitkering van het UWV. Houdt hij iemand in dienst met recht op een WIA-uitkering, dan geldt de eerste vijf jaar na het in dienst houden het Ziektewetvangnet. Bij hernieuwde ziekte betaalt het UWV dan het ziekengeld. Ook heeft de werkgever recht op 1 jaar loonkostenvoordeel (LKV) bij het in dienst houden van een werknemer die in de WIA is gekomen. Het LKV bedraagt bij een fulltimedienstverband 6000 euro.

Wel of geen nieuw contract

Regelmatig komt het voor dat de werknemer ook na afloop van de loondoorbetalingsverplichting nog niet volledig hersteld is en de aangeboden passende werkzaamheden uit blijft voeren. Er moet dan goed worden nagedacht of er wel of niet een nieuw contract wordt gegeven. Wat als deze werknemer op een gegeven moment ook voor deze werkzaamheden arbeidsongeschikt raakt? Gaat er dan een nieuwe periode van 104 weken loondoorbetaling lopen of niet?

In grote lijnen zijn er drie situaties waarin de werkgever een nieuwe loondoorbetalingsverplichting heeft:



Marjol Nikkels is specialist sociale zekerheid en directeur CS Opleidingen

Bij verleende ontslagvergunning heeft de werknemer recht op transitievergoeding.

- als een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangeboden;
- als de werknemer minimaal 28 dagen volledig hersteld is geweest en volledig zijn bedongen arbeid heeft uitgevoerd;
- als de passende arbeid nieuw bedongen arbeid is geworden.

De scheidslijn of het om 'nieuw bedongen arbeid' gaat of om een afgeleide van de oude bedongen arbeid is niet altijd duidelijk.

Uit jurisprudentie blijkt dat er bij gedeeltelijke werkhervatting in het oude werk geen nieuwe plicht tot loondoorbetaling voor de werkgever ontstaat, omdat de werknemer nooit volledig hersteld is geweest.

Blijft de werknemer in een deel van zijn eigen bedongen arbeid werken, dan kan hij niet zomaar aannemen dat de passende arbeid de nieuw bedongen arbeid is geworden. In de rechtspraak wordt hierbij gekeken naar de volgende aspecten:

- De lengte van de periode dat de passende werkzaamheden zijn verricht.
- De vraag of gedurende die periode de aard en omvang van de passende arbeid tussen werkgever en werknemer wel of niet ter discussie stond.
- Of de werkzaamheden nog vielen binnen het voortgezette re-integratietraject.
- Of er scholing is genoten om andere werkzaamheden te verrichten.
- Of er uitzicht is op herstel. Als dat er niet is en overduidelijk is dat de oude bedongen arbeid niet hervat kan worden, zal eerder een stilzwijgende wijziging worden aangenomen.

Wil een werkgever een nieuwe loondoorbetalingsverplichting voorkomen, dan moet in ieder geval duidelijk zijn dat er nog sprake is van beperkingen (geen volledig herstel),



dat het re-integratietraject blijft lopen en dat de oorspronkelijke functie (oude bedongen arbeid) intact blijft. De werkgever moet dus duidelijk communiceren dat de inspanningen nog gericht zijn op terugkeer in de oorspronkelijke functie.

We adviseren om zeker bij de 35-minners na 104 weken ziekte opnieuw de afspraken duidelijk vast te leggen. Bevestig dat de oude arbeidsovereenkomst van kracht blijft. Of bevestig juist een nieuw contract wanneer iemand geheel andere arbeid verricht.

Handvatten re-integratiebeleid

Hieronder volgen vanuit de wettelijke kaders enkele handvatten om het re-integratiebeleid vorm te geven:

- Als een werknemer duidelijk andere passende arbeid verricht, kan dit het beste geformaliseerd worden in een nieuw contract. De werkgever heeft wel nieuwe loondoorbetalingsplicht bij ziekte (eventueel met recht op Ziektewet als hij een WGA'er in dienst heeft gehouden).
- Kiest de werkgever ervoor om wel een aangepast nieuw contract te geven, dan geldt een nieuwe loondoorbetalingsplicht bij hernieuwde ziekte (eventueel met Ziektewetvangnet indien betrokkene een WIA-uitkering heeft).
- Is er geen volledig herstel en wordt er geen nieuw contract gegeven, bevestig dan aan de werknemer dat het oude contract in stand blijft en de re-integratie voortgezet wordt. Bij hernieuwde uitval heeft werknemer geen recht meer

op loondoorbetaling. Mogelijk komt hij wel in aanmerking voor een WIA-uitkering (zonder wachttijd op basis van art. 55 WIA) of een WW-uitkering. Voor een WW-uitkering moet iemand wel beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Is dat niet het geval, dan is er hooguit nog een bijstandsuitkering. In het ergste geval valt de werknemer tussen de wal en het schip en moet hij twee jaar wachten zonder een uitkering, voordat hij in aanmerking komt voor de WIA. Eventueel kan een werkgever dan vrijwillig kiezen om een onverschuldigde loondoorbetaling te doen (coulancebetaling).

Het is van belang dat de juiste kennis in de organisatie aanwezig is om beleid op maat vorm te geven, passend bij de eigen organisatie en rekening houdend met eventuele afwijkende cao-bepalingen. Register-casemanagers zijn opgeleid om hierbij te ondersteunen.





6 vragen aan

Bastiaan van Oosten (43), zelfstandig arbeidsdeskundige

1 Hoe ben je in het vak terechtgekomen?

"Voorheen werkte ik bij Stichting MEE als consulent arbeidsintegratie. Ik hielp mensen met een arbeidsbeperking naar een betaalde werkplek. Ik had toen veel te maken met bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen. De kennis en kunde van arbeidsdeskundigen leken mij goed van pas te komen. Mijn toenmalige werkgever bood mij de gelegenheid om de opleiding tot arbeidsdeskundige te volgen."

2 Waar komt je betrokkenheid vandaan?

"Wat mij zo interesseert is de integrale benadering van arbeidsdeskundigen. Dat zie je ook bij de uitgangspunten van de NVvA: mens, werk en inkomen. Het is altijd al mijn uitgangspunt geweest: je kunt de zaken niet los van elkaar zien. Je moet alle domeinen meepakken om tot een succesvolle re-integratie te komen."

3 Je bent arbeidsdeskundige en adviseur geweest bij de gemeente Gouda voor de arbeidsmarktregio Midden Holland. Wat is de belangrijkste les die je daar geleerd hebt?

"Dat de wijze waarop de gemeente naar re-integratie kijkt, nogal kan verschillen van

de manier waarop arbeidsdeskundigen daarnaar kijken. Je merkt toch vaak dat binnen gemeenten de korte termijn belangrijker wordt gevonden. Het draait om snel plaatsen van klanten en er is dan minder aandacht voor de duurzaamheid van de plaatsing. Er wordt in die gevallen te weinig rekening gehouden met de mogelijkheden en onmogelijkheden van de klant. De arbeidsdeskundige doet in feite eerst een stap terug door een goede analyse te maken van de persoon en alle (on)mogelijkheden die daarbij horen. Daarna ga je pas kijken wat voor werk bij de klant past. Gemeenten draaien het vaak om: wat voor vacatures zijn er en welke klant kunnen we daarbij zoeken?"

4 Is dat een pleidooi voor meer arbeidsdeskundigen bij gemeenten?

"Daar ben ik zeker een pleitbezorger van. Met name omdat je dan de kennis en de manier waarop re-integratie moet worden aangepakt goed kunt borgen. Daar spelen arbeidsdeskundigen een belangrijke rol bij. Gemeenten hebben ze ook wel in dienst, maar ze zijn niet altijd goed zichtbaar omdat ze vaak een andere functieomschrijving hebben. Ik denk ook dat het participatieadvies, dat

nu regelmatig door UWV wordt opgepakt, beter door de gemeenten kan worden gedaan. Arbeidsdeskundigen zitten daar letterlijk en figuurlijk veel dichterbij de klant. Zij kunnen daardoor veel beter inschatten wat er bij de klant speelt. Ze kennen de sociale omgeving en kunnen sneller schakelen met andere partijen die zich met de klant bemoeien. Ook weten ze vaak beter wat de kansen zijn op de lokale arbeidsmarkt."

5 Nu ben je onder andere betrokken bij Samen Sterk zonder Stigma. Wat doe je daar?

"Doel van Samen Sterk zonder Stigma is psychische problematiek bespreekbaar maken op het werk. Ik voer gesprekken met werkgevers om een omgeving te creëren waarin dat mogelijk is. Bijvoorbeeld door een netwerk te ontwikkelen over dit thema en de inzet van een vertrouwenspersoon. Ook bieden we een tool die werknemers begeleidt bij het aan de orde stellen van psychische problematiek."

6 Wat doe je aan je eigen inzetbaarheid?

"Ik probeer een positieve balans te houden tussen mijn werk en ontspanning. Dat betekent voldoende tijd maken

voor mijn gezin, sporten, vrijwilligerswerk en als het even kan: de natuur in. Verder blijf ik gemotiveerd omdat ik het erg mooi vindt om mensen op weg te helpen naar werk. Wel belangrijk is dat het vak van arbeidsdeskundige daarin meegroeit. De beroepsgroep moet zich blijven vernieuwen om aansluiting te houden op wat de markt vraagt. Goed voorbeeld is het sociaal domein, waar we als beroepsgroep zorgvuldig kijken hoe we het daar goed kunnen doen. Er liggen kansen genoeg om te vernieuwen en die uitdagingen moeten we ook echt aan gaan."





ANDERS OVER LEVEN
MET KANKER



Auteur: Mariëtte van Hooff

Uitgever: BigBusiness-
Publishers

Pagina's: 256

ISBN: 9789491757822

Anders over leven met kanker

Anders over leven met kanker is een doe-boek voor mensen die geconfronteerd worden met kanker. Het boek behandelt tien verschillende thema's waar mensen mee te maken krijgen die de diagnose kanker hebben gekregen. De volgende thema's komen aan bod: emotie, rouwen, stress, verwerken, verbinden, zingeving, vertrouwen, angst, herstel en ook werken aan werk.

In de vorm van dagboek aantekeningen en concrete opdrachten worden de thema's behandeld.

De verwerking staat centraal.

Het boek leest gemakkelijk en ziet er overzichtelijk uit. Alle aspecten die men tegenkomt in het ziekteproces komen aan bod. Het boek biedt een gevarieerd aantal opdrachten zoals schrijfopdrachten, maken van collages, zelfreflectie, zingevingsopdrachten, en opdrachten om fysiek in beweging te komen. Mariëtte van Hooff is naast auteur ook arbeidsdeskundige van beroep.

Hierdoor wordt ook de terugkeer naar werk

belicht. Ik zou het boek in de praktijk zeker kunnen aanraden voor een bepaalde groep die uitvalt vanwege de diagnose kanker. Met als kanttekening dat iemand wel in staat moet zijn tot zelfreflectie omdat anders de opdrachten te hoog gegrepen zullen zijn. Ik kan me voorstellen dat het fijn voor mensen is om na verloop van tijd terug te kunnen lezen waar zij eerst zaten in hun proces en dan te zien waar ze nu weer staan.

(Agnes Lammers)



AppSoluut

Naam: Google Assistant • Voor: Android en iOS • Prijs: Gratis

Google Assistant

Aangezien we toch al min of meer overgeleverd zijn aan Google, kunnen we net zo goed ook Google Assistant gebruiken. Assistant is Googles antwoord op spraakgestuurde assistenten Siri (Apple) en Alexa (Amazon). Het is een geavanceerde app die je vragen kunt stellen met je stem, maar ook via de toetsen.

Google Assistant kan echter ook uit zichzelf ondersteuning bieden, door je 's ochtends bijvoorbeeld te waarschuwen voor files op weg naar je werk of je eraan te herinneren dat je melk moet kopen.

Oké Google



Stel het in, zeg 'Oké Google' en ga handsfree aan de slag

Krijg altijd en overal dingen gedaan



Verder zijn veel Nederlandse bedrijven (Bol.com, AH, verzekeraars enz.) aan de assistent gekoppeld. Je kunt PostNL

Navigeer met je stem



bijvoorbeeld vragen waar je pakketje blijft, en Albert Heijn om inspiratie voor recepten.



Hét opleidingsinstituut op het gebied van professioneel omgaan met niet-aangeboren hersenletsel

Reïntegratie van mensen met niet-aangeboren hersenletsel vraagt extra expertise.

Wat kunnen gevolgen zijn van hersenletsel, wat betekent dat voor werkhervatting en voor de werkomgeving, en hoe begeleid je hierbij.

Vragen die uitgebreid behandeld worden in onze 4-daagse basis cursus voor arbeidsbegeleiders en arbeidsdeskundigen.



Als vervolg op deze basis cursus bieden wij diverse workshops over o.a. ziekte-inzicht, geheugenstoornissen, emotionele stoornissen, rouw- en verliesverwerking.

Voor meer informatie
www.axonleertrajecten.nl

AXON leertrajecten en de Hersenstichting organiseren op 4 november het jaarlijkse HersenletselCongres. In dit congres komen de nieuwste inzichten op het gebied van niet-aangeboren hersenletsel aan de orde.

**HERSEN
LETSEL
Congres**

www.hersenletselcongres.nl

Praktijkopleidingen voor

**casemanagers, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen
HR-professionals en inkomensspecialisten**

Verzuim en arbeidsongeschiktheid kosten elke organisatie veel geld: jaarlijks al snel 20 tot 30% van de loonsom! Hoe krijgt u grip op deze geldstromen? Dat leert u praktijkgericht en interactief bij CS Opleidingen.

✓ Geaccrediteerd
door de HAN
✓ Onder licentie van
Cylin Beroepsonderwijs

Onze opleidingen zijn geaccrediteerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en geven toegang tot het Register Specialistisch Casemanagement.

Kies bijvoorbeeld voor:

- Post Bachelor Register Casemanagement
- Post Bachelor Risk Management Sociale Zekerheid
- Post Bachelor Register Arbeidsdeskundige
- Post Bachelor Inzetbaarheid
- Regie op Verzuim
- Regie op Ziektewet
- Regie op Werkvermogen
- Specialist Taakdelegatie
- Specialist Conflictantering
- Loonwaarde Expert

www.cs-opleidingen.nl



DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSDESKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

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

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

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com

T: +31 (0)10 2922 810

W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie

NVvA voorjaarscongres:

Van vakmanschap naar meesterschap!

Het NVvA voorjaarscongres trok ruim 600 arbeidsdeskundigen naar 1931 Congrescentrum in Den Bosch. Onder het motto 'Van vakmanschap naar meesterschap!' konden zij naast het plenaire programma kiezen uit een waaier van interessante workshops.

TEKST | Diederik Wieman

Voorzitter Monique Klompé gaf traditiegetrouw de aftrap voor het congres. Ze was verheugd over een recente bijlage waarin de NRC aandacht besteedde aan inclusiviteit op de werkvloer. Het feit dat nu zo uitgebreid - het hele economie katern was er aan gewijd - op dit thema werd ingezoomd stemde haar hoopvol. "Gaat het nu dan echt gebeuren, gaan we er echt wat aan doen in Nederland?" Positief vond ze vooral dat diversiteit en inclusiviteit niet alleen meer ging over oud/jong, man/vrouw, allochtoon/autochtoon of homo/hetero. "Ook onze specialiteit kwam aan bod, namelijk: arbeidsgeschikt of arbeidsongeschikt, chronische ziek of niet, mensen met een psychische kwetsbaarheid of niet."

Nog niet alle bedrijven zijn echter zover. Het artikel onderscheidt vier soorten organisaties. Van bedrijven die alleen inclusief worden als ze daartoe gedwongen worden, bijvoorbeeld via een vrouwenquotum of een banenafspraken, tot organisaties die intrinsiek gemotiveerd zijn om een eerlijke afspiegeling van de samenleving te willen zijn. "Er is nog een weg te gaan tot alle bedrijven op dat niveau zijn. Maar het leuke is dat uit onderzoek blijkt dat inclusieve organisaties beter presteren en meer geld verdienen. Ik denk dat daarom er een tsunami komt, we gaan de cultuur veranderen. We gaan van inclusief niet iets exclusiefs maken, maar iets dat heel gewoon is." De droom van de NVvA wordt volgens haar



1931 Congrescentrum Den Bosch was wederom de mooie locatie voor het NVvA-congres

langzaam realiteit. "De NVvA droomt ervan dat in Nederland alle arbeidsorganisaties alle mensen, al dan niet met een gebrek, ongeval, chronische ziekte of arbeidshandicap (kunnen) laten werken in een veilige en gezonde werkomgeving. Wij dromen ervan dat werk altijd passend of passend te maken is; dat werk dus geschikt te maken is. Wij dromen ervan dat de drempel om toe te treden tot de arbeidsmarkt laag is voor iedereen die wil werken."

Om die droom te verwezenlijken is het belangrijk dat arbeidsdeskundigen niet alleen 'sleutelen' aan de mens met passend →



werk, maar ook gaan kijken naar de organisatie van het werk. "Werkgevers ervan overtuigen dat er misschien meer en structureel moet veranderen binnen hun organisatie. Niet zomaar jobcarven, maar werkprocessen herschikken en er voor zorgen dat werk passend is voor iedereen." Ook benadrukte ze dat arbeidsdeskundige vroeger in het proces ingezet moeten worden. 'Dus voordat alles al in beton gegoten is. Dan kunnen we misschien wel voorkomen dat iemand in de WIA terecht komt. Ook willen we als arbeidsdeskundigen graag meer beleidsadviseur zijn richting werkgevers. We zouden zo graag zien dat we als kerndeskundige erkend worden. We hebben alles in huis om dit te zijn. Ook al omdat arbeidsdeskundigen op allerlei manier leren om vakmens en meester te zijn."

Workshops

Na de opening gingen de workshops van start waarbij de congresgangers konden kiezen uit een grote variëteit aan onderwerpen zoals psychosociale arbeidsbelasting (psa), zorgschade, intervisie en het in kaart brengen van arbeidsvermogen van de klant. Het lectoraat arbeidsdeskundigheid van de Hogeschool Arnhem Nijmegen hield een



NVvA-voorzitter Monique Klompé opende het congres

workshop over een arbeidsdeskundige handreiking voor werkgevers in de omgang met werknemers met veelvoorkomende psychische aandoeningen. Veel belangstelling was er ook voor de AD Academie in wording. In een van de zalen konden arbeidsdeskundigen voor het eerst een



Een record aantal bezoekers kwam op het congres af

kijkje nemen in deze digitale leeromgeving van de NVvA.

Kan iedereen excelleren? Cees Vervoorn, lector topsport, coach en voormalig Olympisch zwemmer vindt van wel. Hij was de tweede plenaire spreker tijdens het voorjaarscongres en vertelde uitgebreid over zijn ervaringen als wedstrijdzwemmer en zijn betrokkenheid bij de Olympische Spelen; eerst als deelnemer ('76, '80 en '84), later als coach en chef de mission van de paralympische zwemploeg. Niet iedereen bereikt de Olympische Spelen, maar excelleren kun je leren, zo betoogde hij. Het begint met plezier in sport, daarna moet je leren trainen en vervolgens leren winnen. Vervoorn vroeg zich voor het congres af waar hij het over zou hebben want: "Arbeidsdeskundigen en Olympische Spelen, is best een lastige combinatie." Na enig nadenken kwam hij erachter dat hij zelf de schakel vormde. "Momenteel heb ik een sabbatical van vijf maanden. Dat betekent dat ik van mijn werkgever, de Hogeschool Amsterdam, vijf maanden lang tijd heb gekregen om wat afstand te nemen. Ik noem het sabbatical, maar ik dacht: als ik het niet krijg, dan zeg ik dat ik ziek ben. Ik werk al twintig jaar met hart en ziel voor de hogeschool, vooral omdat het over topsport gaat. Dat onder-

NVVA VERWELKOMT 3000E LID

De toenemende aandacht voor participatie en duurzame inzetbaarheid, zorgt ook voor een groeiende behoefte aan arbeidsdeskundigen. Dat de beroepsgroep groeit bleek tijdens het afgelopen voorjaarscongres toen NVvA-bestuurslid Bert van Swam bekende maakte dat de vereniging door de magische grens van 3000 leden is gegaan. Karin Baggerman, werkzaam bij UWV WERKbedrijf in Breda, is het 3000e lid van de NVvA en ze kreeg een mooie bos bloemen als welkom. Karin, die sinds juni vorig jaar arbeidsdeskundige is, vertelt

over de reden waarom ze lid geworden is. "Het wordt verwacht van UWV, maar ook zonder dat zou ik lid geworden zijn. De vereniging is belangrijk voor je kennisverwerving en voor je netwerk. Zo'n congres bijvoorbeeld met een goed verzorgd, interessant programma, de vele bijeenkomsten en ook de AD Visie is leuk om te lezen. Ik vind het belangrijk om ook een blik buiten de organisatie te werpen. Daarom heb ik ook gekozen voor een externe opleiding tot arbeidsdeskundige. Verder kijken, mensen ontmoeten buiten

je eigen werkveld om. Ook daarom ben je ook lid van de NVvA."





Keuze uit een waaier aan workshops

werp ligt zo dicht bij mij, dat ik elke dag huppelend naar mijn werk ging. Maar dat was de laatste tijd niet meer zo. Je werkomgeving moet zodanig zijn dat je zeker tachtig procent van je werktijd huppelend doorbrengt. Zak je daaronder, dan krijg je het zwaar. Zeker als je ongelofelijk gemotiveerd en bevlogen bent om je werk te doen. Ik merkte dat het bij mij afnam. Ik was aan het eind van mijn latijn."

Ontwikkelen noodzaak?

Vervoornt kreeg het sabbatical en had zeker acht weken nodig om los te komen van zijn werk. "Je gaat toch even stiekem mail checken, een collega bellen of controleren of alles gebeurt zoals het moet. Het kan aan mij liggen, of aan mijn topsportcarrière, maar het was verduiveld moeilijk om mijn werk los te laten. Ik merkte ook dat ik het ongelofelijk leuk vindt om over topsport te praten en te verbinden. Kortom: het werd duidelijk waar ik energie van kreeg en waar ik energie morste. Ik moet tot mijn 67e en drie maanden door en dat wil ik doen met zaken die mij energie geven. Dat is een voornemen waar ik me aan wil houden, om in september weer met een lach, met een huppel aan mijn werk te gaan."



Het voorjaarscongres werd afgesloten door Bas Haring, professor aan de Universiteit van Leiden, waar hij de leerstoel 'Publiek begrip van wetenschap' bekleedt. Haring is filosoof en informaticus en kreeg van zijn studenten de titel Volksfilosoof, een geuzennaam die hij met ere draagt. Hij boog zich over de interessante vraag of ontwikkelen voor je werk wel goed voor je is. Voordat hij die vraag beantwoorden nam Haring eerst een stapje terug door het begrip werk te definiëren. Een activiteit uitvoeren in ruil voor geld, klinkt goed, maar is geen definiërende beschrijving. "Want stel dat ik in de winkel een staatslot koop, en ik win drie

weken later een ton, dan zou mijn actie met terugwerkend kracht 'werk' zijn omdat het een activiteit is waarmee ik geld heb verdiend." Je kunt werk ook omschrijven als een activiteit die niet leuk is. "Aan werk zit nu eenmaal ook iets niet-leukerigs. Als je het een tijdje doet zie je uit naar de vakantie." Volgens Haring is werk iets doen voor een ander. Je wilt daar iets voor terugkrijgen (geld) en de ander is bereid dat ervoor te geven. "En dat heeft consequenties voor de vraag of je jezelf moet ontwikkelen voor je werk. Je kunt iets doen voor een ander, maar die andere bepaalt of je werkelijk iets voor hem doet en wat dat waard is. Neem



Voormalig Olympisch zwemateleet Cees Vervoorn

als voorbeeld de bakker. Ik bepaal of de bakker voor mij werkt door er wel of niet brood te kopen. Als hij zout brood maakt en ik vind dat niet lekker, dan doet hij niets voor mij en koop ik het brood niet. De bakker bakt brood in een wereld met veranderlijke



Arbeidsdeskundigen maken kennis met de digitale AD Academie

behoeftes. Als hij krentenbollen blijft bakken terwijl niemand die meer eet, doet hij niets voor meer voor anderen en stopt hij volgens onze definitie met werken. De wereld om je heen dwingt je dus te veranderen. Bovendien is het goed denkbaar dat andere bakkers lekkerder of goedkoper brood bakken en ook daar moet hij op inspelen. Op de derde plaats verandert de bakker zelf ook: hij wordt ouder en heeft misschien meer moeite met vroeg opstaan. Wil je blijven werken, dan moete je dus dingen anders gaan doen. Ontwikkeling in werk is noodzakelijk.” Maar de volksfilosoof vindt ontwikkelen echter een te optimistisch begrip. “Het suggereert een positieve, continue groei die niet conform de realiteit is. Beter kun je het begrip aanrommelen gebruiken.” Zijn conclusie. Wil je op een zinvolle manier aan het werk blijven, iets blijven betekenen voor anderen, dan ben je vermoedelijk gedwongen om te veranderen. Het is te optimistische om daar het woord ontwikkeling voor te gebruiken, maar je moeten dingen telkens een beetje anders gaan doen. “Anders ben je gewoon je hobby aan het uitvoeren, waar je misschien wel voor



Volksfilosoof Bas Haring

betaald krijgt, maar je bent niet aan het werk. Maar: wees heel slim. Kies een zo klein mogelijk stukje waarin je moet veranderen. Maar doe de rest van je werk zoals je dat altijd al deed, want dat is waarschijnlijk goed genoeg. Kies efficiënt een stukje uit waar verandering noodzakelijk is en verander dat dan goed zodat je er echt wat aan hebt.”

Na deze wijze woorden ging de bar open en konden de congresgangers met een drankje en een hapje de contacten met collega's aanhalen en napraten over wederom een zeer geslaagd NVVA-congres waar volop kennis te halen was om door te groeien van vakman naar meester.



Beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige

Aansprakelijkheid in de praktijk

Twee soorten aansprakelijkheid zijn van belang voor de zelfstandige arbeidsdeskundige.

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

1) Bedrijfsaansprakelijkheid (AVB)

Betreft 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 of stagiair oploopt. Dit noemt men werkgeversaansprakelijkheid, Artikel 7:611 BW 'Goed werkgeverschap'.

2) Beroepsaansprakelijkheid (BAV)

Als u of een ondergeschikte een fout maakt in uw advies en uw opdrachtgever lijdt hierdoor financiële schade, dan kan hij u aansprakelijk stellen. Het betreft dus 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 een combinatie van de 2 verzekeringen voor bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheid. Inclusief 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. Bereken zelf vrijblijvend uw premie op www.cover-arbeidsdeskundige.nl



De NVvA-polisvoorwaarden bieden dekking voor een breed begrip van hoedanigheid.

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.



Lees meer op www.cover-arbeidsdeskundige.nl Bereken vrijblijvend en transparant uw premie. Cover-arbeidsdeskundige wordt aangeboden door Covermij Collectieve Verzekeringen. Professionals zoals u. Covermij is gespecialiseerd in aansprakelijkheid voor arbeidsdeskundigen, mediators, case-managers, loopbaancoaches, trainers en meer. **Telefoon 010 333 1151** info@cover-arbeidsdeskundige.nl



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij expert worden?

Haal je master of laws en erkend diploma Arbeidsdeskundige, of volg de kopstudies Letselschade, Duurzame inzetbaarheid, of Ergonomie en maak het verschil.

C **Capabel Hogeschool**
Vandaag leren, morgen doen

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