



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

42e JAARGANG | DECEMBER 2020 | NUMMER 6



**VERGEET DIPLOMA's
EN CV's:**

**Nieuwe
kansen
door
skills**

HANDREIKING VÓÓR EN DÓÓR DE PRAKTIJK

**Blijven werken bij
PSYCHISCHE KLACHTEN**

Verslag
Najaars-
congres
Pagina 10

→ Spagaat bij het vaststellen
van arbeidsvermogen

→ Maakt tijd voor
autonome beeldvorming

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



WERKEN OF STUDEREN MET EEN VISUELE BEPERKING

Babbage helpt mensen met een visuele of motorische beperking om te werken en studeren. Wij geloven in gelijke kansen voor iedereen. Om informatie te verwerken op de computer voor ernstig slechtzienden en blinden, heeft Babbage diverse oplossingen met spraak en braille. We beschikken over een uitgebreid pakket hulpmiddelen en maatwerkoplossingen. Zo zijn we in staat om in iedere situatie een optimale oplossing te bieden.

Praktische hulpmiddelen voor school, studie en werk

Babbage heeft een ruim assortiment brailleleesregels, brailleprinters, schermleessoftware en OCR oplossingen om in elke situatie maatwerk te kunnen leveren.



Benieuwd wat Babbage voor jouw organisatie kan betekenen voor mensen met een visuele beperking?

Bezoek onze website of neem contact met ons op.



BENIEUWD? KIK OP BABBAGE.COM

Bovendonk 27, 4707 ZH Roosendaal
Tel. 0165 - 536 156 | info@babbage.com



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

Praktijkopleidingen voor casemanagers, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, HR-professionals en inkomensspecialisten

CS Opleidingen verzorgt al ruim 10 jaar hoogwaardige praktijkopleidingen op het gebied van verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Met welke sociale wetgeving heeft u te maken? Wie betaalt de rekening? Wat zijn de effecten van wel of geen werk voor zowel werknemer, werkgever als verzekeraar? Hoe begeleidt u mensen effectief naar ander werk? Dat leert u bij CS Opleidingen!



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
- Regie op Verzuim
- Regie op Ziektewet
- Re-integratiecoach
- Regie op Werkvermogen
- Casemanager Taakdelegatie
- Specialist Conflictantering
- Loonwaarde Expert

www.cs-opleidingen.nl

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

BACKSHOP
ENJOY ERGONOMICS

7 vragen

aan Aad Speijers (67), arbeidsdeskundige bij UWV SMZ Arnhem
Kijk op pagina 26

Colofon

42e jaargang nummer 6
December 2020

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

Hoofredacteur → Geert Beckers

Redactie → Erwin Audenaerde, Annet de Grunt, Bas Hagoort, Raoul Koolen, Agnes Lammers, Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Hans Klip, Marjol Nikkels-Agema

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → Shutterstock, Pixabay, De Beeldredactie

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

advisie | INHOUD

Coverstory

Skill biedt nieuwe kansen

Minder kijken naar diploma's en CV's en meer naar competenties, vaardigheden en eigenschappen van mensen. Het denken in skills wint aan populariteit op de arbeidsmarkt.



Eerste digitale NVvA congres

10 november 2020 was een bijzondere dag. Ingegeven door corona vond het allereerste online najaarscongres van de NVvA plaats. Het werd een groot succes. Een terugblik op de voorbereiding en uitzending.

10

Maak tijd voor autonome beeldvorming



Door de gevolgen van een ongeval werd adviseur arbeidsdeskundige André Fenneman uiteindelijk arbeidsongeschikt verklaard. In een afscheidsmail aan zijn UWV-collega's schreef André hoe hij het heeft ervaren om als klant aan de andere kant van de tafel te zitten.

22

En verder...

Juridisch: Wegwijs binnen de verlofregelingen	20
Vernieuwde Werkscan	28
Column Karin Baggerman	31



Precisiewerk

De rubriek Precisiewerk besteedt dit jaar aandacht aan mensen die heel precies werk uitvoeren. In de zesde en laatste aflevering pianist Michiel Buursen (48).

18



Meerkoeten en zwanen

Door de coronacrisis werken we vooral thuis. Mijn werkgever wil graag weten hoe dit bevalt. Iedere week vul ik een vragenlijst in voor een onderzoek naar de effecten van thuiswerken. Een van de vragen luidde: "Heeft u vanaf de plek waar u werkt, uitzicht naar buiten?". Als ik achter mijn laptop zit, kijk ik uit over water. Het is er druk. In dit jaargetijden krioelt het er van de meerkoeten, futen en zwanen. Kriskras door elkaar zijn ze op zoek naar voedsel. Regelmatig gaan ze kopje onder. Soms zwemmen de meerkoeten ineens op commando collectief dezelfde kant op, of kiezen de zwanen in KLM-formatie het luchtruim. Een fascinerend schouwspel waar ik lang naar kan blijven kijken.

Het leidt af van het werk, maar het helpt ook om de gedachten even te verzetten, inspiratie op te doen en te reflecteren. Ik realiseer mij dat ik bevoorrecht ben met dit uitzicht. Ik besef op zo'n moment dat niet iedereen zich in Nederland in een gelijkwaardige positie bevindt. Omroep Human zendt de 7-delige documentaire serie 'Klassen' uit van de Ester Gould en Sarah Sylbing. Zij maakten eerder de documentaire 'Schuldig', over mensen met ernstige geldproblemen. Het onderwijs in Nederland biedt elk kind dezelfde kansen. Als je maar je best doet, dan kom je er wel. Maar is dat zo? 'Klassen' laat zien hoe scholen kansenongelijkheid aanpakken. Hoe zij omgaan met kinderen die onder hun niveau presteren, of bij wie de verwachtingen juist torenhoog zijn. De thuissituatie speelt een belangrijke rol, maar ook hoe de school hier rekening mee houdt. Is dat begripvol en therapeutisch zoals in Nederland, of zakelijk zoals in Engeland, waar het credo is 'het dondert niet wat er thuis aan de hand is, op school ben je om te leren'.

De rol van de arbeidsdeskundige kun je vergelijken met die van de docent. Externe en persoonlijke factoren kunnen re-integratiekansen van een klant sterk beïnvloeden, maar evenzeer belangrijk is wat het antwoord van de arbeidsdeskundige hierop is. Het is goed om in het nieuwe jaar er eens bij stil te staan dat de aanpak van de arbeidsdeskundige heel bepalend kan zijn. Zo heeft het naar buiten staren vanaf mijn thuiswerkplek naar meerkoeten en zwanen toch nog wat opgeleverd.

Geert Beckers

Thuiswerkprobleem

Vakbond CNV heeft ruim 2500 leden die sinds het begin van de coronacrisis thuiswerken, gevraagd hoe het tot nu toe gaat. Uit deze enquête blijkt dat het thuiswerken ons niet in de koude kleren gaat zitten. 41% van de thuiswerkers geeft aan vaker last te hebben van fysieke klachten, bijvoorbeeld pijn aan de nek, rug, arm en schouder. En 1 op de 10 brengt sinds het thuiswerken vaker een bezoek aan de fysiotherapeut. Een van de oorzaken van deze klachten is het ontbreken van een arboproof werkplek. 44% van de thuiswerkers beschikt bijvoorbeeld niet over een goede bureaustoel, een beeldscherm op ooghoogte of een aparte muis.

Ondertussen weten weinig thuiswerkers wat ze kunnen doen om klachten te voorkomen. 25% geeft aan graag meer ondersteuning en tips te krijgen om gezond te kunnen werken. "Ruim 50% van de thuiswerkers haalde in het voorjaar vaker een frisse neus dan nu en iets meer dan 50% geeft aan te weinig te sporten". Ook voelt 40% zich geïsoleerd, ervaart 33% concentratieproblemen en vaker uitputting. 1 op de 11 zegt zelfs tegen een burn-out aan te zitten.

CS OPLEIDINGEN EN HAN CONTINUEREN SAMENWERKING

CS Opleidingen, specialist in beroepsonderwijs op het gebied van sociale zekerheid en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) hebben hun samenwerking voor onbepaalde tijd verlengd. De HAN blijft hiermee fungeren als onafhankelijk toezichthouder op de kwaliteit

van de examinering en opleidingen van CS Opleidingen. Dat betekent dat studenten een officieel diploma op hbo-niveau ontvangen bij het volgen van opleidingen tot bijvoorbeeld Register Casemanager, Register Arbeidsdeskundige en Re-integratie-coach.



Op de foto staan v.l.n.r. Gisela Albers, directeur Academie Organisatie en Ontwikkeling van de HAN, Marjol Nikkels, Specialist Sociale Wetgeving en Casemanagement, Anneliek van den Hul, operationeel directeur CS Opleidingen, Petra van Halteren Manager LLO voor Professionals van de HAN en Mark Ernst, directie SuperGarant.



Vallen en uitglijden zitten in de top drie van meest voorkomen bedrijfsongevallen

Bedrijfsongevallen

Het aantal bedrijfsongevallen neemt al jaren toe. Daarom heeft Inspectie SZW - naast bestaande maatregelen - een nieuwe aanpak ontwikkeld om meer zelfinzicht te creëren bij de werkgever. Als er een licht ongeval plaatsvindt, kan de werkgever gevraagd worden om zelf met behulp van een online tool te analyseren en welke aanpassingen er nodig zijn om herhaling te voorkomen. Als de Inspectie SZW de analyse en voorgestelde aanpassingen goedkeurt, slaat de werkgever twee vliegen in één klap: hij krijgt geen boete en heeft meer inzicht in de gevaren van het werk en manieren om die gevaren te beperken.



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

Online tool: Route naar RI&E



Het Steunpunt RI&E heeft een nieuwe tool ontwikkeld die ondernemers helpt bij het kiezen van een passende route naar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het betreft een pilot in samenwerking met het ministerie van SZW die tot eind 2021 loopt. De RI&E vormt de basis voor het arbobeleid. Vooral kleine ondernemers blijken echter vaak niet precies te weten hoe ze dit aan moeten pakken. Met de pilot willen het Steunpunt RI&E en het ministerie van SZW het hele MKB beter op weg helpen bij het maken van een RI&E. Ook wordt voor kleine ondernemers een nieuwe route geboden om zelf laagdrempelig online een RI&E te maken. De tool is te vinden op <https://routenaar.rie.nl/>

Minder kijken naar diploma's en cv's en meer naar competenties, vaardigheden en eigenschappen van mensen. Het denken in skills wint aan populariteit op de arbeidsmarkt. Mensen maken op basis van hun skills gemakkelijker de overstap vanuit een krimpsector naar een sector waar genoeg werk is. Arbeidsdeskundigen kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.

TEKST | Hans Klip

Vergeet diploma's en cv's:

Nieuwe kansen door skills

Analytisch en vernieuwend denken, actief leren en complexe problemen kunnen oplossen. Deze skills staan bovenaan de lijst meest gevraagde skills door werkgevers, die in het recent gepubliceerde The Future of Jobs Report van het Wereld Economisch Forum (WEF) is opgenomen. Maar er zijn veel meer skills en ze worden als steeds belangrijker gezien voor mensen om kansen op de arbeidsmarkt te benutten.

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

(OESO) definieert skills als 'het pakket aan kennis, eigenschappen en kwaliteiten die men kan leren en die individuele personen in staat stellen een activiteit of taak succesvol en consequent uit te voeren, en waarop men verder kan bouwen/die men kan uitbreiden via leren'. De omschrijving omvat de hele waaier aan cognitieve, technische en sociaal-emotionele vaardigheden, aldus de OESO. Onder skills worden allerlei zaken geschaard die nodig zijn voor werk, zegt Joost van Genabeek, senior onderzoeker bij TNO. "Niet alleen vaardigheden

maar ook competenties en eigenschappen. Verder vallen werkstijlen als zelfstandigheid en nauwkeurigheid eronder.”

Volgens Jennifer Coffeng, kennisadviseur en senior onderzoeker bij de divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) van UWV, zijn skills in de laatste decennia geëvolueerd van een harde objectieve maatstaf voor ambachtelijk werk naar een breed containerbegrip. Hierin hebben meer zachte skills zoals gedragsvaardigheden de overhand gekregen. “Dat maakt het zo complex.” Zij omschrijft een skill bondig als het vermogen om bepaalde taken of handelingen uit te kunnen voeren. “Skills zijn de sleutel voor mensen om een baan te krijgen en te behouden. Ze worden deels bepaald door aanleg, deels door opvoeding en deels door opleiding en werkervaring. Je kunt skills ook vanuit macro-economisch oogpunt bekijken. Dan zijn ze, mits goed ingezet in werk, de sleutel voor productiviteit en economische groei.”

Van Genabeek vindt dat in de arbeidsmarkt nog te veel naar diploma's en cv's wordt gekeken en pleit ervoor deze meer in te richten naar skills. “Het hele palet aan skills biedt inzicht in enerzijds hoe geschikt iemand is voor de taken in een bepaalde baan en anderzijds de ruimte om werk aan te passen via job re-design. Hieraan is grote behoefte in de huidige dynamische en structureel krappe arbeidsmarkt. Veel mensen moeten de overstap maken vanuit een krimpsector naar een groeisector. Door de economische gevolgen van de coronacrisis is het belang hiervan alleen nog maar toegenomen.”

Participatie bevorderend

Coffeng vindt het recente rapport ‘Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht’, van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid een mooi uitgangspunt voor de skills-benadering. “Volgens de Raad hebben drie belangrijke ontwikkelingen consequenties voor de aard en hoeveelheid van het werk: technologisering, flexibilisering en intensivering. Zij hebben een grote invloed op skills. Er is nu zoveel gaande dat deze benadering echt voet aan de grond krijgt. Ook voor arbeidsdeskundigen is de inzet van skills belangrijk, omdat dit vroegtijdig de participatie van hun klanten kan bevorderen.”

De skills-benadering is een internationaal verschijnsel, vertelt Van Genabeek. “Onder meer de OESO en het WEF moedigen het aan. In de Europese Unie is er de ESCO (European multilingual classification of Skills, Competences and Occupations, red.). Alle lidstaten zijn verplicht om daaraan een bijdrage te leveren.”

Nederland is bezig met de ontwikkeling van skills ontologie CompetentNL. UWV WERKbedrijf neemt hierbij het voortouw en Michel Peters is projectmanager. De ontologie is een samenstelling van verschillende taxonomieën (ordeningen van in dit geval arbeidsmarktinformatie, onder meer lijsten met beroepen), met daartussen relaties. “De ontologie legt op een verfijnde manier

“Skills zijn de sleutel om een baan te krijgen en te behouden”

allerlei verbanden. Wij willen hiermee de arbeidsmarkt transparanter en effectiever maken.”

De ambitie is om CompetentNL op termijn via services gratis beschikbaar te stellen aan alle geïnteresseerde publieke en private organisaties in ons land. Peters licht toe: “UWV wil het systeem hosten. Over de opdracht en financiering is momenteel overleg met het ministerie van SZW. Ik heb goede hoop dat we de opdracht krijgen, want sociale partners en andere partijen zijn enthousiast.”

Richtsnoer

TNO is op drie manieren betrokken bij ontwikkelingen rond skills. Het onderzoeksinstituut bedenkt concepten en instrumenten voor regionale en sectorale initiatieven om een op skills gebaseerde arbeidsmarkt te creëren, zoals House of Skills in de regio Amsterdam (zie interview met Quincy Dahl) en het project voor een skills-paspoort voor praktisch geschoolden in de bouw en de installatietechniek. Ook wordt UWV ondersteund bij de ontwikkeling van CompetentNL. TNO ontwikkelt verder een discriminatiemonitor, vertelt Joost van Genabeek. “Met deze tool kunnen de kwalificatiestructuur en vacatures worden beoordeeld op vooroordelen. In eerste instantie aan de hand van gender en later ook met criteria als afkomst en leeftijd.”

Vooral mensen met werk op het niveau van mbo of lager hebben profijt van skills als richtsnoer, stelt Van Genabeek. “Bij hen verouderen kwalificaties vaak na verloop van tijd. Voor veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vormen skills zelfs de enige mogelijkheid om toe te werken naar een baan. Voor beroepen op hbo- en wo-niveau is de kennisbasis belangrijker. Daarvoor werken skills minder goed.”

Van Genabeek gaat nog in op de trends op de arbeidsmarkt. Door automatisering en digitalisering is er al langer sprake van een verschuiving van werk. “Dat manifesteert zich in het algemeen vooral in een uitstroom uit administratieve beroepen en een grote groei van ICT-gerelateerde beroepen. Ook is er veel vraag naar mensen in het onderwijs en de zorg. Het gebruik van skills is een instrument om de intersectorale mobiliteit die zo hard nodig is, goed te ondersteunen. Het is zoeken naar duurzame loopbaanpaden.”

UWV werkt bij het technisch ontwikkelen van CompetentNL samen met TNO, het Centraal Bureau voor de Statistiek en op de achtergrond het Centraal Planbureau. Inhoudelijk zijn de krachten gebundeld met SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroeps-





Joost van Genabeek
(TNO)

onderwijs Bedrijfsleven), om de brug tussen arbeidsmarkt en onderwijs te slaan.

"We gebruiken een hybride AI-systeem", zegt Michel Peters. "Daarin zijn expertkennis en kennis van Artificial Intelligence gecombineerd." De kunst wordt afgekeken van Vlaanderen. "Hier wordt Competent, dus zonder NL aan het eind, al enkele jaren met succes toegepast. Dit systeem is ontwikkeld door VDAB, zeg maar het Vlaamse UWV."

In CompetentNL worden hard skills (vakvaardigheden) en soft skills (gedragsvaardigheden) onderscheiden. Bij hard skills is er weer, los van het niveau van skills, een onderverdeling tussen essentiële en optionele skills. Ook is er nog een ander onderscheid: tussen specifieke skills waaraan het beroep echt te herkennen is en zogeheten transversale skills. Peters: "De transversale skills komen terug in andere beroepen in andere sectoren. Voorbeelden zijn reparatiewerkzaamheden plannen en klanten adviseren." Transversale skills zijn van groot belang om kansen op werk in andere sectoren te benutten, zegt Peters. "Wij denken zelf dat van alle skills zo'n 30 procent transversaal is, maar de praktijk zal dat nog moeten uitwijzen. We zien dat de arbeidsmarkt steeds meer vastloopt, nu nog versterkt door de coronacrisis. Dan is het moeilijk om in sommige sectoren werk te vinden. Met transversale skills krijgen we inzicht in kansen bij verschillende sectoren in andere beroepen."



Projectmanager skills
ontology Michel
Peters (UWV)

In arbeidsmarktregio's zijn er vooral goede initiatieven voor soft skills. Begrijpelijk, vindt Michel Peters. "Je kunt goed iemands kwaliteiten duiden met een relatief korte lijst van pakweg 25 soft skills, zoals doorzettingsvermogen en nauwkeurig werken." Hard skills zijn minder populair. De verklaring is simpel: er zijn er veel meer van. "ESCO is erg gedetailleerd met zo'n 13.000 skills. Wij kiezen voor een wat grovere indeling met ongeveer 6.000 hard skills, omdat hierdoor mogelijkheden voor werk in andere sectoren beter duidelijk worden."

Dashboards

Peters hoopt dat de eerste ruwe versie van CompetentNL tegen de zomer van 2021 gereed is. "Dan leggen we het systeem voor aan alle partijen die mee willen denken, zoals gemeenten, uitzendbureaus en sociale partners. Wij nodigen ook arbeidsdeskundigen, loopbaanadviseurs en opleiders uit om aan de review deel te nemen. We hebben hun inzichten hard nodig om CompetentNL beter te maken, zodat het echt werkt voor ons allemaal." Peters hoort van arbeidsdeskundigen dat zij behoefte hebben aan de nationale skills ontologie. "Dat maakt het bij het uitpluizen van de mogelijkheden voor klanten op de arbeidsmarkt gemakkelijker om over de regiogrenzen heen te kijken en samenwerkingen aan te gaan."

UWV publiceert in de eerste helft van komend jaar dash-

QUINCY DAHL: 'NOG NIET VANZELFSPREKEND OM VANUIT SKILLS TE DENKEN'



In de metropoolregio Amsterdam bestaat sinds 2017 House of Skills. Hierin werken publieke en private partijen samen om een skills-ecosysteem tot stand te brengen. Volgens Quincy Dahl, binnen House of Skills projectleider van het digitale instrument De Paskamer en de trainingen voor professionals, is de skills benadering voor velen nog wennen.

"Het doel van House of Skills is om de mobiliteit tussen sectoren te bevorderen. Wij

zijn geen uitvoerende organisatie, maar willen zorgen voor een goed ingerichte keten bij skills. Daarvoor leggen we verbindingen tussen partijen. Ik geef veel presentaties en merk dat het voor organisaties en professionals nog niet vanzelfsprekend is om vanuit skills te denken. Maar ik krijg ook veel positieve reacties: hoe kunnen wij hierbij van betekenis zijn?"

"De aanpak met skills is behoorlijk complex. Je hebt daarvoor de hele keten nodig. Ik zeg altijd dat er drie kernen zijn: mens, werkpro-

Met pakweg **25 soft skills** kunt je iemands kwaliteiten goed duiden

boards, die inzichten in skills bevatten voor de 35 arbeidsmarktregio's. "Daarmee maken we haast vanwege de gevolgen van de coronacrisis. Per regio is te zien in welke beroepen de klad zit en waar nieuwe kansen zijn."

Mogelijkheden

Jennifer Coffeng heeft zich verdiept in wat skills kunnen betekenen voor de dienstverlening van UWV SMZ en schreef daarover samen met collega Jerry Stuger een verkennende notitie. "Naar mijn mening kunnen we met skills veel beter in mogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking denken. Daarom volgen we de ontwikkelingen op de voet. Zodra de skills ontologie van UWV WERKbedrijf klaar is, gaan wij onderzoeken hoe we deze kunnen inzetten in onze dienstverlening."

Een vooral op diploma's en cv's gebaseerde aanpak is niet meer van deze tijd, vindt Coffeng. "Veel van onze zieke klanten kunnen hun oude beroep in de eigen sector niet meer uitoefenen. Met skills kunnen we zien wat zij voor kwaliteiten in huis hebben en waar hun mogelijkheden elders liggen met behulp van job re-design. Het vraagt wel dat werkgevers ook in skills gaan denken."

Zij ziet de grootste rol voor skills weggelegd bij de herstelbegeleiding van vangnetters. "Ongeveer 80 procent is volgens onderzoek van ASTRI nog voldoende belastbaar voor re-integratie in een passende baan, maar hobbelt om diverse

redenen in twee jaar toe naar de WIA. Skills zijn een middel om vangnetters eerder te activeren naar werk." Coffeng merkt in gesprekken dat veel arbeidsdeskundigen al van nature doorvragen naar skills, vooral naar basisvaardigheden. "Dat zit een beetje in de aard van het beestje. Het uitvragen van skills is echter nog niet geformaliseerd. Daarvoor moeten we eerst binnen UWV SMZ bepalen hoe we skills willen inzetten. Maar mijn conclusie uit de verkenning is dat arbeidsdeskundigen zeker een rol moeten spelen. Door skills in te zetten heb je oog voor de ambities en wensen van klanten." De arbeidsdeskundige kan volgens Van Genabeek een grote bijdrage leveren aan de intersectorale mobiliteit. "De arbeidsdeskundige is als een van de weinige professionals goed in staat om de overgang van de ene naar de andere baan te begeleiden. De toegevoegde waarde ligt vooral in de adviezen over rechtspositie en sociale zekerheid die je aan werkzoekenden en werkgevers kunt geven."

Van Genabeek raadt arbeidsdeskundigen aan zich meer te oriënteren op vraagstukken van intersectorale mobiliteit. Hij verwacht op dit terrein een verdere professionalisering van de begeleiding. "De professional moet het gesprek met de werkgever kunnen aangaan. De arbeidsdeskundige is daar bij uitstek toe in staat."



Kennisadviseur en senior onderzoeker bij de divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) Jennifer Coffeng (© Jo Photo Projects)

ces en technologie. Op al deze vlakken moet er innovatie plaatsvinden. Zo moet het werkproces voor matching niet meer worden ingericht rondom cv's. Ook wordt het bijna noodzakelijk dat mensen anders durven kijken naar zichzelf. We hebben een stappenplan ontwikkeld om mensen beter voor te bereiden op hun arbeidstoekomst. Tevens hebben we met elke deelnemer een gesprek over de duiding van zijn skills, want het is best lastig te begrijpen wat hij ermee kan."

"Op basis van skills kan iemand veel beter zien welke banen wel of niet bij hem passen. De door TNO ontwikkelde online tool De Paskamer is geënt op dat idee. Hiermee brengt iemand in kaart waarin hij goed is. Daaruit volgt een aanbeveling over de beroepen en door werkgevers aangemaakte functieprofielen, die passend zijn. De kandidaat krijgt een skills profiel. Aan de hand hiervan kan de klantmanager of HR-medewerker veel beter het gesprek voeren. Vervolgens kan een match worden

gemaakt tussen kandidaat en werkgever. Vooral werkgevers in kansrijke sectoren die zij-instroomtrajecten aanbieden, doen mee." "Ik verwacht dat de arbeidsmarkt dynamischer wordt, als we maar de goede tools en omgeving aan mensen aanbieden. Hierdoor wordt een leven lang ontwikkelen gemakkelijker. Mijn tip voor arbeidsdeskundigen? Sta open voor skills, begin er gewoon mee!" Meer weten? Kijk op www.houseofskillsregioamsterdam.nl.

Eerste online NVvA/AKC congres:

Achter de Schermen van 'ADTV'

10 november 2020 was een bijzondere dag. Ingegeven door corona vond het allereerste online najaarscongres van de NVvA/AKC plaats. Het werd een groot succes. Verenigingsmanager Jeroen Leenstra blikt terug op de voorbereiding en uitzending.

TEKST | Jeroen Leenstra

Dinsdag 10 november. 08.00 uur. Het is vroeg op het mediapark in Hilversum. Toch lopen overal al mensen. Het is zelfs ronduit druk. Als je 's avonds tv kijkt realiseer je je niet wat daar allemaal aan vooraf gaat. En dat geldt ook voor ons. Een congres op televisie maken is een heel andere wereld. Zowel voor als achter de schermen.



Het begint al maanden eerder. Door corona is het niet mogelijk om een fysiek congres te organiseren. Optimistisch maken we nog een plan om samen met alle platforms en regio's op meerdere locaties tegelijk iets te

organiseren voor telkens 100 mensen. Maar door de opmars van de tweede golf gaat dit plan ook de prullenbak in. Het besluit valt: we gaan volledig digitaal. Maar dat wilden we wel doen met een partij die daar echt verstand van heeft. En zo komen we uit bij United, een facilitair bedrijf dat je wellicht niet kent maar dat achter de schermen enorm veel uitzendingen mogelijk heeft gemaakt. Alle grote sportevenementen in Nederland, maar bijvoorbeeld ook de Olympische spelen worden door hen gefaciliteerd. Net als Jinek, het NOS Journaal en De Wereld Draait Door. Zo komen we op het idee van ADTV. We gaan tv maken.

En dat is echt wat anders dan een congres, daar kwamen we snel achter. Wat je wellicht niet weet is dat televisie er simpel uitziet maar enorm veel voorbereiding vraagt. Maanden van tevoren begint het al met het uitwerken van een script. Dus wie gaat er wat en wanneer zeggen? En op welke manier gaan we dat in beeld brengen? Hebben we voldoende 'bumpers' en 'stills'? Hebben we wel aan tussenstukken gedacht (reclameblokken) en welke overgangen gebruiken we om mensen van de ene studio in de andere te krijgen? En het leukste van alles: televisie-uitzendingen kennen geen pauzes. Dus we moeten materiaal maken om alles vol te krijgen. Kijkers kiezen zelf wat ze kijken was de boodschap van United. Niemand kijkt de

hele dag naar alle programma's die we uitzenden. Daar kwamen ze later wel van terug...

09.00 uur. De studio is er klaar voor. Er zijn verschillende sets gemaakt in een grote hal vol met lampen, camera's en kabels.



Overal kabels. Zeker twintig man loopt kras door elkaar om vast te oefenen met tussenshots en cameraposities. Allemaal, net als wij, met mondkapjes op. Malou van Hintum, de host/dagvoorzitter zit al bij de visagie. We lopen met de regisseur nog een



laatste keer het programma door. Dat is al de derde keer. We zijn namelijk al twee keer eerder in Hilversum in deze studio geweest. Ze laten niets aan het toeval over. Wie spreekt eerst, titel in beeld, daarna naambordje, daarna die 'still', dat bedankbord en dit tussenfilmpje. Dan gesprek en weer een tussenstuk en dat bij elke spreker weer. Er is een draaiboek van tig pagina's met de kleuren in de studio, welke plant waar moet staan en wat we doen als er iets mis gaat.

09.30 uur. De eerste sprekers komen binnen via brede gangen en aangegeven looproutes. We zijn erg blij dat ze er zijn en mee willen werken aan deze dag zonder zichtbaar publiek. Ook voor hen is dat een bijzondere ervaring. Waar je normaal mensen in de zaal ziet, is het nu rustig en stil. Maar je moet wel in de camera kijken.



Alle sprekers krijgen even een moment om de plek waar ze presenteren te bekijken. Daarna gaan ze een door corona aangepaste route door het pand langs de techniek voor het opspelden van geluid. Door naar de visagist en op naar de presentatie.

10.00 uur. We zijn begonnen. En nu zie je pas dat televisie maken echt een vak is. Ik zit zelf in de regieruimte en help hen aanwijzingen geven. Wie is dat? Hoe lang mag dit nog? En vooral: zijn er vragen van de kijkers? En die zijn er. We krijgen meer dan vijftig vragen per spreker binnen. Helemaal top! Al zijn Eli Van Den Heuvel en ik erg druk met het selecteren en doorge-

ven van de vragen aan de dagvoorzitter.

13.00 uur. Het aantal kijkers blijft onverminderd hoog. We begonnen met 1.100 en zitten nu op ruim 1.200 kijkers. Ook de mensen van United zijn onder de indruk. Dit zien ze normaal niet. Dat zoveel mensen blijven kijken en ook zoveel vragen stellen. In de ruimte naast de regie stelt Marianne Holleman de volgende sprekers op hun gemak.



Het is een komen en gaan van mensen omdat door corona de spreker na de presentatie niet lang mag blijven. Het voelt niet altijd aardig, maar het is niet anders. We zijn al aan de zesde spreker toe en nog steeds verloopt alles volgens plan. Of toch niet? Er gaat een brandalarm af. Wat gaan we doen? Niets dus. Iedereen blijft zitten. Dat gebeurt wel vaker zeggen ze hier, we gaan gewoon door.

15.00 uur. Remco Claassen is bezig. Toch een ervaren spreker, maar ook hij was nerveus. De camera doet toch wat met je. Hij vertelde dat hij pas sinds kort digitaal optreedt. Dat hij dat nooit wilde doen omdat hij interactie nodig heeft met mensen in een zaal. Maar het gaat best goed. Hopelijk vinden de kijkers dat ook. In de regieruimte is het de hele dag al een soort topsport. De regisseur, de belichter, de cameraswitcher en de geluidsman werken intensief samen. Hoe rustiger het beeld is, hoe drukker het achter de schermen is. 'Nu 1, camera 2, 3 maak je klaar, inzoomen 4, we gaan naar 4,



goed gezien 2, hij knikt, ja pakken nu naar 2, klaar voor totaalje' en zo gaat de regisseur maar door. Het is indrukwekkend om te zien. We maken al ruim vijf uur televisie en ze verslappen niet.

17.00 uur. DADD is bijna klaar. Nog twee shots en de bedanksheet en dan: 'It's a wrap'. Het zit er op. We zijn klaar. Een marathonnuitzending en ook de floormanager Monique den Brabander is klaar met de dag en opgelucht dat alles goed is verlopen.



We gaan even wat drinken. Uiteraard op gepaste afstand maar het voelt wel als een teamprestatie. Om ons heen zijn mensen het decor alweer aan het afbreken. Morgen wordt hier weer Koffietijd of iets met MAX opgenomen. Hilversum draait door. Maar voor ons zit het er op. Een dagje tv maken is best een beleving. Morgen beginnen we met alle presentaties op de AD Academie te plaatsen zodat onze leden die de uitzending gemist hebben, deze nog kunnen terugkijken. Op naar de volgende uitdaging. Het jubileumcongres op 8 juni 2021!

“Alsof je naar een regulier televisieprogramma zat te kijken”

Op social media werd positief gereageerd op het digitale NVvA/AKC-congres. AD Visie sprak twee van de arbeidsdeskundigen die op LinkedIn hun waardering uitspraken over de dag.

TEKST | Diederik Wieman

Mariëtte Nieuwold, arbeidsdeskundige bij Sociaal Juridisch Team in Den Haag, is doorgaans een trouw bezoeker van de NVvA/AKC-congressen, maar het is niet altijd even gemakkelijk in te passen in de drukke agenda. “Wat dat betreft kwam het eigenlijk wel heel goed uit dat het congres dit keer online was. Ik vond het superhandig”, vertelt ze. “Ik ben meteen om half tien aangehaakt en was benieuwd hoe ze het zouden gaan brengen. Het was erg professioneel vond ik, het was net alsof je naar een televisieprogramma zat te kijken.” Mariëtte was goed te spreken over de dagvoorzitter. “Zij deed het prima, ook de gesprekken na afloop van de presentaties. Dat was leuk gedaan. Alhoewel het natuurlijk een lange dag was, bleef ik wel geboeid. Ik heb minder tussendoor gewerkt dan ik eigenlijk van plan was.”

Divers

De onderwerpkruisje vond ze divers en uiteraard sprak het ene onderwerp haar meer aan dan het andere. Maar bijvoorbeeld AD Assist en de presentatie over de ontwikkeling van een gezamenlijke taal voor arbeidsdeskundigen, bedrijfs- en verzekeringsartsen, vond ze interessant. “De posterpresentaties tussendoor kwamen op mij wat rommelig over, dat waren voor pauzemomentjes. Het eindgesprek (AD Draait Door - red.) was weer erg leuk. Alsof je een regulier praatprogramma zit te kijken. Ik was over het algemeen echt



positief verrast. Het waren interessante onderwerpen en het was mooi vormgegeven. Wat mij betreft mag het in de herhaling. Als je het vaker doet en blijft sleutelen, wordt het alleen maar nog beter.”

Nieuwsgierig

“Doordat veel vergaderingen en afspraken



online gaan, ben ik inmiddels wel gewend om een groot deel van de dag achter een beeldscherm te zitten. Maar een online congres van een hele dag, dat had ik nog niet eerder meegemaakt. Ik was heel erg benieuwd hoe dat zou gaan”, vertelt Anouk Pool, beleidsadviseur en docent arbeidsdeskundige bij UWV.

Toegevoegde waarde

Ze is een trouw bezoeker van de NVvA/AKC Voor- en Najaarscongressen. Vooral de combinatie van inhoud en het ontmoeten van collega-arbeidsdeskundigen zijn voor haar de toegevoegde waarde. “Ik stond daarom best wat terughoudend ten opzichte van zo'n digitaal congres. Maar naarmate het naderde, kwam ik steeds meer in een positieve stand. Ik kreeg een reminder, een linkje om de verbinding te testen en vervolgens natuurlijk het pretpakket dat ik

thuisgestuurd kreeg. Bij mij werken dat soort dingen wel. De verwachtingen namen toe, ondanks dat je vooraf natuurlijk niet weet hoe zo'n digitale dag je gaat bevalen."

Blij verrast was ze uiteindelijk. "Ik vond het een enorm strakke productie. Zowel technisch als visueel, en we hadden met Malou van Hintum een heel fijne en goede dagvoorzitter. Zij kon uitstekend de vragen verwoorden en had goede nagesprekken met de sprekers." Ook over het programma is Anouk goed te spreken. "Er was een enorme diversiteit aan onderwerpen. En dat is ook logisch wanneer je een congres organiseert voor een brede doelgroep arbeidsdeskundigen. Daardoor sprak het ene onderwerp mij natuurlijk wat meer aan dan het ander. Op zich ook prima, want als je echt alles interessant vindt en wilt volgen is zo'n digitaal congres wel een hele zit."

Interessant

Ook dat ze vanuit huis het congres kon volgen heeft ze als positief ervaren. "Vooraf dacht ik: als het mij niet voldoende boeit, ga ik wel wat andere dingen doen. Maar het bleef interessant en ik kwam ook niet in de verleiding om aan ander werk te beginnen. Het leuke is dat we in onze Whatsapp-groep van (oud)collega's regelmatig heen en weer hebben geappt. Daardoor heb je toch het idee dat je een beetje samen bij het congres aanwezig bent." Wat ook opviel is dat er veel makkelijker vragen gesteld worden tijdens en na de presentaties. "De drempel is dan toch een stuk lager dan wanneer je in een volle zaal zit. Ik moet heel eerlijk zeggen dat ik dit keer verrassend weinig kritiekpunten heb. Misschien heeft het te maken met goed verwachtingsmanagement, maar ik heb niet vaak zo'n totaal positief gevoel over een congres gehad als de afgelopen keer."



COLUMN

Van ander werk kwam niets meer...



Net als 1.200 anderen was ook ik heel nieuwsgierig naar het eerste digitale NVvA/AKC-congres. Het programma zag er mooi uit, maar blijf ik een hele dag geboeid aan mijn beeldscherm gekluisterd? Ik had daar zo mijn gedachten over. Omdat er altijd werk te doen is had ik een compromis bedacht. Ik zou het congres op de laptop volgen en de laptop naast mijn iMac zetten. Ik kan dan gewoon doorwerken en het congres zijdelings volgen. Het leek mij een goed plan. Dinsdag 10 november ging om even na half tien de livestream van start. Ik zag een verrassende dagvoorzitter, luisterde naar de welkomstwoorden van Bert van Swam en Hans Spigt en bleef hangen in de eerste presentatie over samen beslissen, een thema waarover ik voor de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen al veel geschreven heb. Ik denk dat het een goede zaak is om elementen hieruit ook toe te passen in het arbeidsdeskundig werkveld. In de zorg werkt het in ieder geval goed.

En hé, na TNO was er nog een interessante presentatie. AD Assist. Ik had daar al over gelezen omdat Maurice Vermunt AD Visie benaderde met dit interessante onderwerp. Wordt vervolgd! En zo ging het eigenlijk de hele dag door. Ik werd van de ene presentatie in de andere getrokken en langzamerhand schoof mijn laptop steeds meer naar het centrum van mijn bureau, tot die pal voor mijn iMac stond. Tegelijkertijd bleek dat ik niet alleen keek. De Whatsapp-groep met daarin de redactieleden ging los. Over de interessante sprekers, de kwaliteit van het programma, nieuwe artikelideeën voor AD Visie. Kortom, alsof we er met z'n allen bij waren.

De dag vloog voorbij en van andere werkzaamheden is het niet meer gekomen. Ik denk dat daarmee ook meteen gezegd mag worden dat het eerste online NVvA/AKC Najaarscongres een succes is geworden. Of het de reguliere congressen kan vervangen? Ik denk dat je een heel eind komt, mits de kwaliteit van het gebodene hoog blijft. Anderzijds mis je de sociale factor. Mensen zien en spreken. De borrel. Ik ben wat dat betreft ook benieuwd naar de uitslag van de enquête die na het congres werd rondgestuurd. Daarin moest je kiezen: wil je online of regulier verder? De keuze is zwart-wit. Maar grijs kan ook: het voorjaar gezellig op locatie en het najaar online? We gaan het zien.

Diederik Wieman

Uitgever AD Visie

Blijven werken bij psychische klachten

HANDREIKING vóór en dóór de praktijk

Hoe vertaal je wetenschappelijk onderzoek naar de arbeidsdeskundige praktijk? En hoe betrek je hierbij arbeidsdeskundigen en werkgevers? Onderzoekers van het lectoraat Arbeidsdeskundigheid van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) laten zien hoe de juiste hulpmiddelen en de enthousiaste inzet van arbeidsdeskundigen bijdragen aan de totstandkoming van de handreiking 'Blijven werken bij psychische klachten'. De handreiking is evidence based en gemaakt vóór en dóór arbeidsdeskundigen.

TEKST | Bouwine Carlier, Suzanne van Hees, Shirley Oomens

Ook afgelopen jaar zijn psychische aandoeningen zoals burn-out, overspanning, depressie en post-traumatische stress stoornis, de meest gemelde beroepsziekten. Dit blijkt uit recente cijfers van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). In de praktijk betekent dat dat één op de vijf werkenden last heeft van psychische klachten, en dat veel teams er mee te maken krijgen. De coronapandemie heeft hier ook nog eens

een extra impact op. Juist in tijden van corona en werken op afstand is de handelingsbekwaamheid van de leidinggevende en de interactie met medewerkers essentieel om te kunnen blijven werken. We horen over afdelingen (in administratieve functies bijvoorbeeld) waar 60% van het verzuim het gevolg is van psychische klachten. In de eerste golf werkten mensen op de tenen, nu zijn de reserves verbruikt. Gezien de omvang van het probleem, is er

steeds meer aandacht voor uitvalpreventie en dus werkbehoud van mensen met psychische klachten. Daar draait het om bij ons project 'de mentaal gezonde zaak'. Het punt is dat werkgevers hun medewerkers vaak wel willen behouden voor de organisatie, maar dat ze ook een zekere 'handelingsverlegenheid' ervaren: ze weten niet goed hoe en wat ze moeten doen om medewerkers te ondersteunen. Om leidinggevenden handvatten te geven hebben wij



- met de input van arbeidsdeskundigen - een handreiking ontwikkeld met kennis en kunde over passend werk, die gebruikt kan worden voordat medewerkers uitvallen. De handreiking voor werkgevers met een aanvullende werkwijzer voor arbeidsdeskundigen versterkt de positie van de arbeidsdeskundige en het arbeidsdeskundig handelen in het preventiedomein.

Wetenschap en praktijk

Wanneer een handreiking bedoeld is voor de praktijk, moet die praktijk leidend zijn in de ontwikkeling ervan. Alleen dan ontstaat 'evidence based practice', een combinatie van praktijkervaringen, cliëntervaringen en wetenschappelijke kennis. Daarom hebben we in dit project gebruikt gemaakt van 'Intervention mapping', als hulpmiddel om de handreiking samen met de praktijk te ontwikkelen [voetnoot 1]. Dit hulpmiddel hielp om te analyseren en overzicht te krijgen van de mogelijkheden, zodat we daarna de juiste keuzes konden maken samen met arbeidsdeskundigen. Enkele AD'en adviseerden ons ook bij het implementatieplan, want zonder goede implementatie in de praktijk is er tenslotte geen effect. Het voordeel is dat met deze 'evidence based' manier van werken een handreiking is ontwikkeld vóór en dóór arbeidsdeskundigen. De arbeidsdeskundigen en de onderzoekers hebben elk hun eigen expertise en het samenbrengen hiervan is van grote meerwaarde geweest. Samen hebben we hierdoor daadwerkelijk een goede brug kunnen slaan tussen wetenschap en praktijk.

Recente inzichten

We hebben in de eerste stappen alle mogelijke factoren opgehaald die een rol spelen bij werkbehoud van mensen met psychische klachten. We hebben geput uit zowel recente wetenschappelijke literatuur als uit de praktijk [voetnoot 2]. Ook bekeken we grondig welke interventies door werkgevers gebruikt worden en namen deze kennis

“Er is een brug geslagen tussen wetenschap en praktijk”

mee. Een handreiking met praktische handvatten over blijven werken bij psychische klachten bestond nog niet, terwijl hier wel vraag naar is bij Arbo professionals en werkgevers. Om de koppeling naar gedrag van leidinggevenden te maken, gebruikten we kennis over gedragsfactoren en methoden waarmee die te beïnvloeden zijn. Het gedrag van leidinggevenden kan bijvoorbeeld beïnvloed worden door hen bewust te maken van de gevolgen van psychisch verzuim of door hen te laten oefenen met een gesprekstool. Via de stappen van Intervention mapping bekeken we welke factoren dit gedrag direct of indirect beïnvloeden. Uiteindelijk draagt de gedragsverandering van de leidinggevende bij aan gunstige omstandigheden voor werknemers, zoals vroegere signalering, meer steun van collega's en een veilige, open bedrijfscultuur. Deze inzichten hebben we vertaald in praktische handvatten.

Wat zijn de doelen?

Doelen van de handreiking zijn:
Het vergroten van handelingsbekwaamheid van leidinggevenden in de ondersteuning van werkenden met psychische klachten.
Het vergroten van arbeidsdeskundige expertise richting werkgevers
Het verminderen van ziekteverzuim van medewerkers

Deze zijn gebaseerd op het integratieve gedragsmodel [voetnoot 3] en de fasen die de medewerker 'bewandelt' van niets aan de hand, tot en met dreigend verzuim. Bij het selecteren van doelen, bekeken we welke factoren beïnvloedbaar zijn en welke niet. Factoren die niet beïnvloedbaar zijn door de werkgever, zoals de inhoud van de medische behandeling van een psychische aandoening,



Bouwine Carlier
(foto: Rob Gieling)



Suzanne van Hees
(foto: Nathan Mooij)

ning, werden daarom niet meegenomen. In een volgende stap werden strategieën voor gedragsverandering toegevoegd om de beoogde doelen te realiseren. Op aanraden van arbeidsdeskundigen en werkgevers zijn de gekozen strategieën onder andere:

- Informatievoorziening en uitleg
- Praktische tips, toegepast op bestaande casuïstiek
- Laagdrempelig online product (website of app) dat snel te gebruiken is en toereikend is voor een diverse groep aan leidinggevenden
- Implementatie van de handreiking via arbeidsdeskundige of andere Arbo professional.

Dit leidde tot een globale opzet van de handreiking voor werkgevers en een werkwijzer voor arbeidsdeskundigen. Op aanraden van de betrokken arbeidsdeskundigen hebben we extra ingezet op het gebruik van eenvoudige taal (b1 niveau) en het ontwerpen van visuele ondersteuning om de boodschap in de handreiking te verduidelijken.

De kern van de handreiking bestaat uit het vergroten van handelingsbekwaamheid van leidinggevenden. De vijf belangrijkste handvatten gaan over het sturen op passend →

DOE MEE!

De laatste fase van het onderzoeksproject De mentaal gezonde zaak, bestaat uit een evaluatieonderzoek van de handreiking. Hiervoor hebben wij nog enkele arbeidsdeskundigen nodig. Ben je benieuwd welke impact de handreiking heeft op gedrag van leidinggevend, op algeheel bewustzijn in organisatie, op arbeidsdeskundige expertise en op ziekteverzuim? Werk dan mee aan de preventieve inzet van arbeidsdeskundigen bij psychische klachten. Het evaluatieonderzoek start in het voorjaar van 2021, duurt 3 maanden en de onderzoeksactiviteiten vinden plaats bij aanvang, na 3 en 6 maanden. Deelname kost niet veel tijd: een korte vragenlijst en enkele telefoongesprekken zijn voldoende. Arbeidsdeskundigen uit de private sector kunnen zich tot en met februari 2021 aanmelden. Je ontvangt PE-punten. Aanmelden: Suzanne.vanhees@han.nl (06-11 74 28 58) of bouwine.carlier@han.nl (06-15 10 42 96)

werk, zodra psychische klachten het werk beïnvloeden zijn:

- Signaleren van veranderend gedrag,
 - Het gesprek aangaan,
 - Samen werkaanpassingen bespreken,
 - Sturen op eigen regie
 - Tijdig ingrijpen bij dreigend verzuim
- Daarnaast bleek uit de eerdere stappen dat er tien basis ingrediënten continu van belang zijn, ook voordat psychische klachten het werk beïnvloeden. Deze gaan over het kennen van je medewerker en het versterken van je team en organisatie, als leidinggevende.

Ervaring opdoen met de handreiking
Allereerst vertelden diverse betrokkenen ons wat volgens hen bevorderende factoren zijn om te blijven werken en op welke manier werkgevers dit aan kunnen pakken. Zoals medewerkers met psychische klach-

ten, leidinggevend die ervaring hadden deze mensen, bedrijfsartsen, arbeids- en organisatie adviseurs, bedrijfsmaatschappelijk werkers en uiteraard arbeidsdeskundigen. Daarna, bij de ontwikkeling van de handreiking, werden werkgevers en arbeidsdeskundigen gevraagd feedback te geven. Het werken via de stappen van Intervention mapping hield ons scherp om herhaaldelijk samenwerking te zoeken en deskundigheid van alle betrokkenen te benutten. Momenteel doen arbeidsdeskundigen en werkgevers in een pilot ervaring op met de handreiking. De ervaringen bundelen we en gebruiken we om de handreiking nog beter af te stemmen op de praktijk.

Competenties

Arbeidsdeskundigen bespraken de werkgevershandreiking onderling in door ons georganiseerde groepsgesprekken. We vroegen hen welke rol zij zien per onderdeel van de handreiking en welke competenties zij als arbeidsdeskundige nodig hebben om de handreiking te implementeren bij werkgevers. Competenties van arbeidsdeskundigen in het vergroten van handelingsbekwaamheid van leidinggevend zijn:

Altijd:

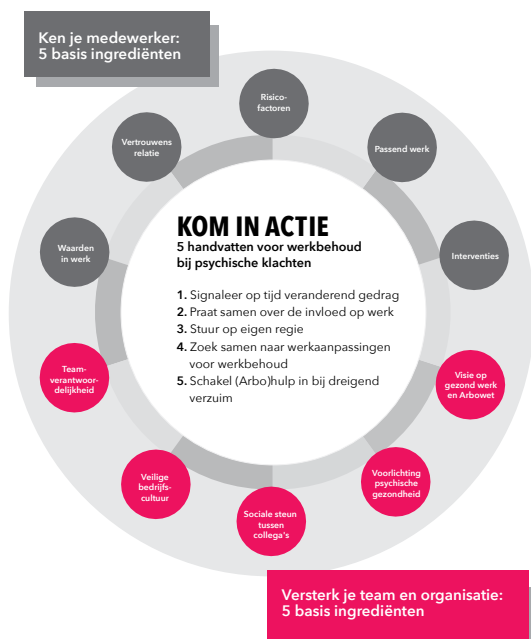
Kunnen uitleggen hoe leidinggevend kunnen signaleren.

Kennis overdragen over psychische klachten en de invloed op werk en over een mogelijke disbalans.

In staat zijn voorlichting, bewustwording en bespreekbaarheid van mentale gezondheid te faciliteren.

Zodra psychische klachten van medewerkers het werk beïnvloeden:

- De leidinggevende kunnen adviseren over passend werk, ook in preventie sfeer.
Sturen op: wat kan wél?
- Om kunnen gaan met tegenstrijdige belangen, voeren van driegesprekken, bij dreigend verzuim of conflict. Luisteren zonder te oordelen.
- Leidinggevend kunnen coachen (onder



voorwaarde dat de arbeidsdeskundige de afdeling goed kent).

- Samen kunnen werken met Arbo professionals, goed het netwerk kennen van andere professionals.
- Over geduld en flexibiliteit beschikken in samenwerking met collega's (bv. bedrijfsarts, verzekeringsarts) die onder veel tijdsdruk werken.
- Het beheersen van gesprekstechnieken, en het goed kunnen verwoorden van je eigen rol als arbeidsdeskundige.
- De privacywetgeving kennen en in staat zijn de werkgever en de werknemer hierover te informeren

We vroegen deelnemers hoe collega-arbeidsdeskundigen met deze handreiking aan de slag kunnen gaan. Met de opgehaalde ideeën kunnen we de arbeidsdeskundige wegwijs maken in het gebruiken van de handreiking.

Enthousiast

De samenwerking met arbeidsdeskundigen is tot en met de pilot fase heel goed verlopen. Arbeidsdeskundigen herkennen de relevantie van het thema en weten dat de kwaliteiten van de medewerker zelf, maar ook de ervaren steun van de werkgever en van de Arbo professionals, een rol spelen bij het complexe proces om te blijven werken.



COLUMN

Bubbelplezier

Soms heb je onverwacht een bijzonder gesprek. Zo sprak ik laatst een jonge vrouw, werkzaam als onderzoeker bij de universiteit. Zij is bezig met haar tweede postdoctoraal (voor de niet-ingewijden: het onderzoek na je promotieonderzoek). Ze vertelde over haar werkervaring en het verschil met het bedrijfsleven. Maakte de vergelijking met het werk van haar man, die na zijn promotie bij een zakelijk bedrijf werkt, waar het er heel anders aan toe gaat.

Ik was onder de indruk van de materie waar ze zich mee bezighoudt en de kennis waarmee ze over haar vakgebied sprak. Toch noemde ze zelf één nadeel: ze vond dat ze in een soort bubbel zat. Dit heeft voor haar een (enigszins) belemmerende invloed op haar persoonlijke ontwikkeling. Ze realiseerde zich dat ze bij een ander soort werkgever mogelijk heel andere werkwijzen, normen, waarden en sfeer tegen zou kunnen komen.

Ze reflecteerde geweldig door haar eigen werkomgeving te vergelijken met een heel andere setting van arbeid. Werk heeft een grote rol in ons bestaan en is van invloed op je persoonlijke groei. Leuk vind ik dat zij met beide benen op de grond is blijven staan, verder kan kijken dan alleen haar ontwikkeling op theoretisch niveau en zich bewust is van de voordelen om werkervaringen elders op te doen.

Veel arbeidsdeskundigen worden in hun werk geconfronteerd met verschillende werkgevers. In de praktijk gaat het vooral om de werkbelasting, maar over de aanwezige sfeer, moraal, normen en waarden weten we niet zo veel. Vreemd eigenlijk, want al dit soort haast ongrijpbare zaken zijn juist zo relevant voor werkgeeluk, persoonlijke ontwikkeling en daarmee voor duurzame inzetbaarheid. Gelukkig sprak de dame in kwestie ook uit tevreden te zijn met haar eigen situatie, dat het werk goed bij haar past en haar voldoende uitdaging biedt. Goed om te horen dat hiervan ook sprake kan zijn wanneer je in een zogenaamde bubbel zit. Ik wens daarom veel trouwe werknemers met een jarenlang dienstverband bij hun werkgever, net zoveel 'bubbelplezier' en werkgeeluk toe!

Annet de Grunt

Redactielid en arbeidsdeskundige

Ze benadrukken dat sturen op passend werk in een vroeger stadium een mogelijke oplossing biedt wanneer de psychische klachten het werken gaan beïnvloeden. Dat motiveert om mee te doen aan dit onderzoek. Ook zien zij in de praktijk dat er veel winst te behalen is door leidinggevenden praktische tips te bieden over de omgang met medewerkers met psychische klachten. En dat dit kan leiden tot grotere handelingsbekwaamheid van leidinggevenden en mogelijk tot werkbehoud. Daarnaast is de ervaring in dit onderzoeksproject dat arbeidsdeskundigen bereid zijn mee te denken met onderzoek en kennisontwikkeling. Wij als onderzoekers, vroegen arbeidsdeskundigen via diverse kanalen waaronder platform AD11, sociale media, de nieuwsbrief en website van NVvA, AD Visie en op congressen. Enthousiaste reacties kwamen vooral vanuit arbeidsdeskundigen die bij werkgevers komen waar psychisch verzuim veel voorkomt. Wat arbeidsdeskundigen motiveerde was de toegang tot nieuwe kennis en de uitwisselen van ervaringen met collega's. Wat voor ons als onderzoekers prettig is, is dat we in kunnen gaan op behoefte van het werkveld en dat het onderzoek zó meer impact heeft. Ook werkt het motiverend om samen te werken aan een zinvolle vernieuwing.

Nieuwe markten aanboren

Deelnemende arbeidsdeskundige zien niet alleen het voordeel voor werkgevers en werknemers, maar ook voor hun eigen (bedrijfs)ontwikkeling. Uit de feedback die wij ontvingen blijkt bijvoorbeeld dat zij met de handreiking hun praktijk een nieuwe richting kunnen geven (verzuimpreventie). Anderen geven aan dat de handreiking de evidenced based opbouw is, van wat zij al jarenlang aan leidinggevenden proberen duidelijk te maken. Je hebt letterlijk iets in handen om over in gesprek te gaan. Toegang tot nieuwe kennis, gebundeld in een concreet en tastbaar product. ←

VOETNOTEN:

Bartholomew Eldredge LK, Markham CM, Ruiter RAC, Fernández M, Kok G, Parcel GS. Planning Health Promotion Programs: An Intervention Mapping Approach. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass; 2016.

Suzanne van Hees en Bouwine Cartier. Arbeidsdeskundige handreiking voor werkgevers: De mentaal gezonde zaak. Advisie 2020;2

Blonk, R. W. (2018). We zijn nog maar net begonnen. Tilburg University.

De rubriek 'in beeld' besteedt dit jaar aandacht aan mensen die heel precies werk uitvoeren. In deze zesde en laatste aflevering: **Michiel Buursen (48), pianist, componist (en coach en mediator).**

Als je je hart volgt, wordt het leven een stuk gemakkelijker

Hoe ben je in dit beroep terechtgekomen?

"Toen ik vijf was, kwam er thuis een piano. Ik weet daar niet zo veel meer vanaf behalve dat mijn ouders zeiden: of je stopt met pingen of je neemt les. Vanaf mijn negende jaar was het voor mij helemaal duidelijk. Dit is het. Ik wist zeker dat ik pianist en componist wilde worden. Samen met mijn pianolerares werd een route uitgestippeld die naar het conservatorium leidde. Eerste wilde ik de klassieke kant op, maar op de middelbare school kwam ik in aanraking met jazz en pop. In die tijd ben ik met heel veel mensen muziek gaan maken. School was niet aan mij besteed: ik maakte meer muziek dan huiswerk. Tijdens het laatste middelbare schooljaar deed ik de conservatorium vooropleiding in Enschede. Daarna ging ik naar het conservatorium in Hilversum, omdat daar de beste jazzopleiding is."

Wat spreekt je het meest aan in je vak?

"De verwondering die je als kind hebt, heb ik nog steeds als ik muziek maak. De spontaniteit, de speelsheid houdt je jong. Je gaat op avontuur en je weet nooit waar het uitkomt, ook al heb je bepaalde kaders waarbinnen je moet bewegen. Muziek staat ook voor verbinding met mensen. Zonder dat je elkaar kent of gesproken hebt kunnen er spontaan mooie dingen ontstaan. De muziek bracht mij ook op tournees in Noord-Afrika en het Verre Oosten. Dan blijkt dat zelfs wanneer je elkaars taal en muziktaal niet

spreekt, je toch samen muziek kunt maken. Je wordt op zo'n moment geïnspireerd door de dingen die je niet kent. Muziek is echt universeel."

Hoe houd je je vaardigheden op peil?

"Tijdens en vlak na mijn conservatoriumtijd speelde ik zeker acht uur per dag. Maar nu hangt het er vanaf wat ik allemaal te doen heb. Als je veel dingen moet instuderen is het een heel ander verhaal dan wanneer je improviseert of bekend repertoire speelt. Dan moet je alleen maar zorgen dat je vingers soepel zijn. Er zijn periodes dat ik weer heel trouw vingeroefeningen doe, omdat je merkt dat je vingers daar soepel en warm van worden. Ook gebruik ik Chinese meridiaan kogels waarmee ik mijn vingers train. Het is net als met sporten: als je gewend bent om een uur hard te lopen en je doet dat een tijd niet, kun je ook niet opeens weer starten. Als ik nu een paar uur achterelkaar zou spelen voel ik dat wel."

Ben je zuinig op handen en gehoor?

"Ik sta er niet al te veel bij stil. Een voorbeeld? Precies een jaar geleden wilde ik gember raspen op een nieuw keukenapparaat en schaafde ik een flink stuk van mijn duim af. Toen moest ik optredens afzeggen. Klussen in huis doe ik niet, maar vooral omdat ik er gewoon heel slecht in ben. Mijn gehoor is wel een ding. Ik heb in het verleden te vaak in luidruchtige optredens geze-



ten. Natuurlijk had ik op maat gemaakte oorbeschermers, maar ook al zijn die specifiek gefilterd, ik vond het niet altijd even prettig en heb ze onvoldoende gebruikt. Als ik mijn gehoor zou laten checken denk ik wel dat het minder is geworden, maar ik ondervind er gelukkig geen hinder van."

Doet leeftijd iets met je prestaties?

"Ik denk dat ik qua ideeën en muziek makkelijker ben gaan spelen. Ik weet ook waar mijn grenzen qua techniek liggen. Ik overschrijd die niet, omdat je jezelf daarmee frustrereert. Als ik toch meer wil dan dat er op een bepaald moment inzit, moet ik



gewoon harder studeren.

Ik heb nu ook een ander leven dan toen ik achttien was. Op die leeftijd ben je alles nog aan het uitvinden. Gefocust op beter worden en techniek. Op alles willen en kunnen spelen en ontdekken. Als je ouder wordt blijf je bezig, maar weet je veel beter wat je wilt en studeer je efficiënter."

Ervaar je financiële druk?

"Geld speelde best wel een tijd een rol bij het aannemen van werk. Door de angst om tijdelijk niet genoeg te verdienen pak je alles aan wat voorbijkomt. Dat kantelde toen ik in 2007 koos voor dingen waar ik echt heel blij van word.

Als je dingen loslaat ontstaat er ruimte voor werk dat veel dichter bij je ligt, zoals jazz en mijn eigen lespraktijk. Het grappige is dat die soms ook nog beter betaalden en ik was niet meer tot diep in de nacht weg. Op het moment dat je echt je hart volgt wordt je leven een stuk makkelijker."

Hoe belangrijk is precisie in je werk?

"Ik ben een enorme perfectionist. Dat brengt heel veel, want je kunt als je gedreven bent een bepaalde kwaliteit halen. Tegelijkertijd ben ik heel intuïtief en heel veel met improviseren bezig. Dan moet je juist de controle wat meer loslaten. Dat is een mooie wisselwerking. De muziek die ik

speel biedt altijd ruimte om te improviseren. Dat geeft je een bepaalde vrijheid, maar je kunt natuurlijk niet zomaar een paar toetsen indrukken. Ook bij improvisatie heb je allerlei vaardigheden en structuren nodig."

Heeft muziek gebracht wat je wilde?

"Ja en nee. Wat het mij gebracht heeft is dat ik mijn hele leven muziek maak en met veel verschillende mensen optreed. Dat ik mijn eigen cd's maak, met mijn eigen muziek, dat was als kind een grote wens. Maar er zijn ook bepaalde projecten mislukt waarin veel energie en creativiteit in is gestoken. Maar dat zijn gelukkig incidenten, de muziek heeft me nooit teleurgesteld."





Wegwijs binnen de verlofregelingen

Nieuw: Wet betaald ouderschapsverlof per 2 augustus 2022

Een werknemer kan aanspraak maken op verschillende verlofregelingen die gebundeld zijn in de Wet Arbeid en Zorg, de WAZO. Er is afgelopen periode veel veranderd. Zo kennen we nu (aanvullend) geboorteverlof voor partners. En er is een nieuwe uitbreiding aangekondigd, namelijk het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. In dit artikel maken we u graag wegwijs in de belangrijkste verlofregelingen.

TEKST | Marjol Nikkols

De zwangere werknemer heeft recht op in totaal 16 weken verlof: 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. Ze ontvangt dan een WAZO-uitkering van 100% van het dagloon (maar niet meer dan het maximumdagloon). Het zwangerschapsverlof gaat 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum in. Ze mag wat langer blijven doorwerken, maar uiterlijk tot 4 weken voor die datum. Dit heet de flexibiliseringsperiode. Wat ze minder dan 6 weken aan zwangerschapsverlof opneemt, mag worden opgeteld bij het bevallingsverlof.

Let op: Is de werkneemster ziekgemeld en heeft zij recht heeft op een Ziektewetuitkering als gevolg van de zwangerschap? Dan moet zij haar zwangerschapsverlof verplicht 6 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum laten ingaan.

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en duurt altijd minimaal 10 weken. Als de werkneemster later bevalt dan gepland, kan het

totale verlof dus langer duren dan 16 weken.

Verlof bij meerling

Is de werkneemster zwanger van een meerling, dan is het zwangerschaps- en bevallingsverlof minimaal 20 weken. Het zwangerschapsverlof kan tussen 10 en 8 weken voor de dag van de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan. Verder werkt het net zoals bij het zwangerschapsverlof van één kind.

Geboorteverlof

Per 1 januari 2019 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) ingegaan. Partners hebben bij de geboorte van hun kind recht op een week geboorteverlof. De werkgever betaalt het volledige loon door en dit wordt niet gecompenseerd door het UWV. Het geboorteverlof is gelijk aan de arbeidsduur van een week. Werkt iemand 20 uur in de week, dan is het geboorteverlof dus ook 20 uur. De partner moet dit verlof opnemen binnen 4 weken na de geboorte van het kind. Het geboorteverlof is ook één

werkweek als er een meerling wordt geboren.

Aanvullend geboorteverlof

Per 1 juli 2020 is het aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 weken voor partners ingegaan. Voorwaarde is dat de baby geboren is op of na 1 juli 2020. De werknemer kan deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden. Het aanvullend geboorteverlof wordt door het UWV aan de werkgever betaald. Echter, de werkgevers moeten daarvoor zelf de premies opbrengen. De uitkering bedraagt 70% van het (gemaximeerde) dagloon.

Adoptie- of pleegzorgverlof

Werknemers die een kind adopteren, hebben recht op 6 weken betaald adoptieverlof. Dit geldt voor beide ouders. Ook pleegouders hebben recht op 6 weken verlof, als duidelijk is dat het kind duurzaam in het gezin wordt opgenomen. Tijdens het verlof betaalt UWV een WAZO-uitkering. Het verlof kan opgenomen worden vanaf 4 weken voor de komst van het adoptie- of pleegkind tot en met 22 weken erna. De werkgever betaalt het loon door en wordt hiervoor gecompenseerd door het UWV met een



* Marjol Nikkels-Agema is directeur van CS Opleidingen en VeReFi B.V.

Ouderschapsverlof bedraagt 26 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt

uitkering vanuit het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF).

Ouderschapsverlof

Het recht op ouderschapsverlof bedraagt 26 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt. Werknemers kunnen onbetaald ouderschapsverlof opnemen voor een periode van 26 weken. Dit is mogelijk tot het kind 8 jaar is geworden. Een ouder kan voor elk kind apart ouderschapsverlof opnemen. Bij een tweeling hebben ouders dus recht op twee keer het ouderschapsverlof. Ouderschapsverlof is ook mogelijk voor adoptie-, pleeg- en stiefkinderen.

Deels betaald verlof

Nederland moet zich houden aan een nieuwe Europese richtlijn die voorziet in 2 maanden betaald ouderschapsverlof. In oktober 2020 is hiervoor het wetsvoorstel Betaald ouderschapsverlof ingediend bij de Tweede Kamer. Vanaf augustus 2022 worden de eerste 9 weken van het ouderschapsverlof deels doorbetaald. Ouders krijgen straks van UWV een uitkering van 50% van hun dagloon, tot 50% van het maximum dagloon.

De werknemer heeft alleen in het eerste levensjaar van het kind recht op de uitkering. De werkgever vraagt de uitkering aan, na afloop van het verlof. De financiering van het betaald ouderschapsverlof gaat via het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) waar alle werkgevers de premie voor betalen.

Calamiteitenverlof

Calamiteitenverlof geldt alleen als de werknemer door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden plotseling iets moet



regelen. Denk aan het overlijden van een naast familielid of noodsituaties zoals plotseling een ziek kind ophalen of een gesprongen waterleiding. De maximale duur van het verlof is wettelijk niet vastgelegd, maar is een korte periode die nodig is om voorzieningen te treffen. Gaat het om een ziek kind of partner dan is het verlof maximaal 1 dag.

Zorgverlof

Een werknemer kan kortdurend en langdurend zorgverlof krijgen voor mensen uit zijn omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Het gaat niet alleen om familieleden maar ook om bekenden met wie de werknemer een sociale relatie heeft. De relatie moet wel zo zijn dat het aannemelijk is dat de werknemer de zorg moet verlenen.

Het kortdurend zorgverlof is een regeling die bedoeld is voor uitzonderlijke situaties, als er echt niets anders geregeld kan worden en de werknemer de enige is die de zorg kan verlenen. Bij een ziekenhuisopname is dit dus niet van toepassing. Het verlof mag per jaar maximaal tweemaal de arbeidsduur per week bedragen. Tijdens het zorgverlof dient de werkgever 70% van het loon door te betalen en dit kan niet

gedeclareerd worden bij de WAZO.

Het langdurend zorgverlof is bedoeld om te zorgen voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Het verlof is onbetaald, tenzij er in de cao andere afspraken staan, en is maximaal zesmaal de arbeidsduur per week, gedurende een periode van 12 maanden. Voorwaarde is dat verzorging van de zieke noodzakelijk is en dat niemand anders de zorg kan verlenen. Een werkgever kan zich alleen tegen het opnemen van zorgverlof verzetten op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Verlofbeleid

Werkgevers doen er verstandig aan om duidelijke voorlichting te geven over het verlofbeleid en de regels duidelijk vast te leggen in de arbeidsvoorwaarden. In de cao kan zijn vastgelegd dat het calamiteitenverlof en het zorgverlof van de vakantiedagen af gaat. Vaak is ook in de arbeidsvoorwaarden geregeld dat bij kortdurend zorgverlof eerst de overuren en atv-dagen opgemaakt moeten worden. In beide gevallen geldt dat de werknemer minimaal het wettelijk recht op vakantiedagen behoudt (20 dagen per jaar bij een fulltime dienstverband).



Maak tijd voor autonome beeldvorming

Door de gevolgen van een ongeval werd adviseur arbeidsdeskundige André Fenneman uiteindelijk arbeidsongeschikt verklaard. In een afscheidsmail aan zijn UWV-collega's schreef André hoe hij het heeft ervaren om als klant aan de andere kant van de tafel te zitten. "Wat ik vooral miste is autonome beeldvorming. Er werd te veel doorgeborduurd op wat er al lag."

TEKST | Diederik Wieman



André Fenneman: "Ik liep letterlijk vast"

1 6 januari 2011, 16.47 uur. De dag, datum en het exacte tijdstip waarop André Fenneman frontaal door een auto werd aangereden staat in zijn geheugen gegrift. Hij zat op de racefiets, nog altijd zijn favoriete sportieve vrijetijdsbesteding, en was dus extra kwetsbaar. Naast meerdere botbreuken werd ook een hersenkneuzing gediagnosticeerd en een blijvende beschadiging van de trilhaartjes in het slakkenhuis met als gevolg een dubbelzijdige tinnitus (oorsuizen, red.) "Door de fantoomgeluiden die ik sindsdien permanent heb, is het nooit meer stil of rustig in mijn hoofd." Desondanks ging André na enige tijd weer aan het werk. "Ik kon het vijf jaar handelen, maar toen ik ook oogklachten kreeg en mijn gehoor achteruit ging, trok ik het niet meer. De combinatie van klachten maakte dat ik nog sneller vermoeid raakte. Als ik ergens vandaan kwam of een presentatie had gegeven, moest ik een parkeerplaats opzoeken en een uur slapen. Er was geen andere keuze dan te stoppen. Ik liep letterlijk vast."

Het gebruikelijke traject met de bedrijfsarts werd opgestart: minder uren werken en hopen dat rust en therapie verbetering in de situatie brengen. "Ik was ervan overtuigd dat ik op termijn wel weer verder zou kunnen. Opgeven staat niet in mijn woordenboek."

André stopte als adviseur arbeidsdeskundige en beperkte zich tot het toetsen van de kwaliteit van RIV- en WIA-beoordelingen. "Het was heel dubbel allemaal. Omdat ik zelf in een traject zat, projecteerde ik het allemaal op mijzelf. Welke stappen zet ik met werkgever en bedrijfsarts? Hoe leggen we dat vast? Je wordt heel kritisch naar je eigen casus, want je wilt vooral niet tegen een RIV-sanctie oplopen."

Kansen gemist

En toch is dat precies wat er gebeurde. "Mijn probleem is dat ik een onzichtbare handicap heb. Dat laat zich niet goed vangen in een protocol. En alles wat niet geprotocolleerd is vraagt om een andere aanpak, om het aan elkaar koppelen van losse eindjes, om autonome beeldvorming." En dat is wat André miste. "Tinnitus kun je niet aantonen, een slecht gehoor hoort bij je leeftijd. En wat betreft de oogproblemen: die zijn er, maar daar kun je mee leven. Dat geldt misschien voor elk van de factoren apart, maar niet als je alle drie tegelijk hebt. Ik kwam van een koude kermis thuis en werd arbeidsgeschikter gevonden dan ik zelf dacht. Helaas was er onvoldoende aandacht voor wat wij allemaal wél gedaan hadden in al die tijd."

Sanctie

Er volgde een RIV-sanctie, waartegen UWV als werkgever geen bewaar kon aantekenen wegens de interne regels van UWV voor eigen medewerkers. Daarom deed André dat zelf. "Natuurlijk lees ik zo'n beslissing met andere ogen dan een buitenstaander. Maar ook de bedrijfsarts en de districtsmanager begrepen niet goed waar het oordeel op gebaseerd was. Hoe kan dit? Waar hebben we in het re-integratietraject steken laten vallen en wat staat ons nu precies te doen?"

In het bezwaarschrift beschreef André welke stappen er

REACTIE UWV

Het artikel is voorgelegd aan de betrokkenen bij UWV, dat als volgt reageert: "Wij gaan niet in op individuele casussen om te voorkomen dat wij de privacy van klanten schenden. Wij willen echter altijd graag leren en onze dienstverlening verbeteren. Als zodanig nemen wij notie van het artikel. Wij betreuren het echter wel dat dit signaal niet eerder of op directe wijze onder onze aandacht is gebracht. Dit had ons in de gelegenheid gesteld om hierover met de betrokkene te communiceren."



“Duidelijke en regelmatige communicatie met de klant is essentieel”.

waren gezet en welke controlemomenten er waren. “In samenspraak met de bedrijfsarts en werkgever ben ik op drie, vier verschillende plekken geweest voor onderzoek. Niet om vast te stellen wat ik had, want dat was duidelijk, maar om mijn terugkeer naar werk handen en voeten te geven.”

De behandeling van het bezwaar liet op zich wachten. Vervelend, maar niet onoverkomelijk, als er maar duidelijk gecommuniceerd wordt. Als geen ander snapt André dat procedures lang kunnen duren. Maar door daarover niet of gebrekkig te communiceren gingen onrust en ongeduld over in frustratie, gepaard met steeds meer onzekerheid. “De oplossing om dat te voorkomen ligt heel dichtbij: communiceer regelmatig met de klant, geef aan dat het wat langer gaat duren. Geen punt! Maar maak het wel tijdig en helder duidelijk.”

Tijdens de hoorzitting lichtte André alles toe, maar de uitspraak van het bezwaar was voor hem teleurstellend. “Ook nu werd voortgeborduurd op wat er reeds lag. Toen stond ik voor mijn gevoel met 2-0 achter.” Samen met de districtsmanager en de bedrijfsarts werd daarop besloten om externe expertise in te schakelen. “De rapporterende arts van het expertisecentrum kwam tot de conclusie dat ik volledig arbeidsgeschikt was en ik dagelijks acht uren zou kunnen werken. Het was 4-0. Ik stond toen echt met mijn rug tegen de muur.”

Lang gesprek

Uiteindelijk kwam de onvermijdelijke WIA-beoordeling. “Ik verwachtte dat die beoordeling bij alle andere beoordelingen zou aansluiten. Maar de verzekeringsarts in kwestie zei: ‘vertel zelf eens wat er met je aan de hand is?’ Dat werd een lang gesprek.” Twee weken tijd nam de verzekeringsarts om over de zaak na te denken. “In die tijd heeft deze allerlei documenten en wetenschap-

pelijke artikelen gelezen. Dat had ik in mijn stoutste dromen niet meer verwacht.” De verzekeringsarts kwam tot de conclusie dat een medische urenbeperking van twee uren per dag niet kon worden onderbouwd, maar wel om uit te gaan van maximaal vier uren per dag, en een flink aantal beperkingen op het gebied van sociaal en persoonlijk functioneren (rubrieken I en II in de FML). Dit geheel maakte het voor de arbeidsdeskundige nadien niet mogelijk om voorbeeldfuncties met voldoende loonwaarde te duiden. “Het werk dat ik deed hield op. Het werd een IVA-uitkering omdat wat ik heb niet beter wordt, maar alleen maar slechter. Het is natuurlijk niet een uitkomst waar ik blij mee ben. Ik ben nu 63 en wilde mijn arbeidzame leven niet op deze manier beëindigen maar ik realiseer me ook: dit is wat het is.”

Leermomenten

Hoe had het anders gekund? André Fenneman is er duidelijk over. Duidelijke en regelmatige communicatie met de klant is essentieel. Daarnaast is ook de transparantie van beeld- en besluitvorming van groot belang. “In mijn rol als stafarbeidsdeskundige en later adviseur arbeidsdeskundige heb ik hierover altijd weer opnieuw discussie gevoerd met vakgroep(en) en management. Jarenlang was ik ook spreker namens UWV in het algemeen en divisie SMZ in het bijzonder, op allerlei podia, groot en klein. Het ging vaak over knelpunten rond begrippen als bandbreedtes, kwaliteitstoetsen, na- en bijscholing, intervisie. Het was voor mij dan ook heel bijzonder om tijdens de beoordeling van mijn situatie uitersten in opvattingen en standpunten te ervaren. Op gebied van communicatie, wijze van onderzoek doen en van opvattingen over (onzichtbare) handicaps.”

André benadrukt in dat kader het belang van autonome beeldvorming. “Ga daarna pas over tot analyse en conclusie. Je moet – zeker in zaken die niet binnen protocollen vallen – meer tijd en moeite kunnen steken om tot een objectieve beoordeling te komen. Ik weet uit eigen ervaring hoe lastig dat is. Door het spanningsveld tussen kwaliteit en kwantiteit hebben we sterk de neiging om conclusies te trekken op basis van wat er voor je ligt. Het risico is dan groot dat je gaat terug redeneren en je beeldvorming daarop aanpast in plaats van andersom. Die autonome beeldvorming raakt de kern van het vak. Kijk nou eens eerst wat het met de klant doet. Laat het dossier dicht en ga vragen stellen. Vraag de klant wat hij vindt van de reactie van de verzekeringsarts. Daar komt altijd wat uit en het hoeft echt geen uren te duren. Laat je eigen primaire beeldvorming niet vervuilen door het dossier waarin al een mening staat.”



Uitkering of aangepast werk?

De SPAGAAT bij het vaststellen van arbeidsvermogen

In het kader van zijn promotieonderzoek, keek arbeidsdeskundige Johan Sengers hoe andere landen het arbeidsvermogen van klanten in kaart brengen en wat ze met die informatie doen. Wordt de vaststelling van arbeidsvermogen vooral gebruikt om het recht op een uitkering te bepalen of om iemand aan passend werk te helpen? “Het is een spagaat waarin ook UWV vaak zit.”

TEKST | Diederik Wieman



Johan Sengers: “Pas tijdens het werken kom je er goed achter wat er eventueel aangepast moet worden.”

In het promotieonderzoek van Johan Sengers staat de ‘Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen’ (SMBA) centraal. Deze methode werd zes jaar geleden door het Centraal Expertise Centrum van UWV ontwikkeld voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen voor de beoordelingen in het kader van de Wajong en de Participatiewet. Uitgangspunt van de SMBA is niet compensatie van beperkingen met een uitkering (de claim), maar participatie in (passend) werk. Daarmee verschuift de focus van verdien capaciteit naar arbeidsvermogen. In opdracht van het Kenniscentrum voor Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) onderzocht Johan Sengers de wetenschappelijke kwaliteit en bruikbaarheid van de methode SMBA. Een promotietraject waarmee hij sinds 2016 bezig is en dat uit zes deelonderzoeken bestaat. Eén daarvan is een internationale studie naar de manier waarop arbeidsvermogen in verschillende landen in kaart wordt gebracht. Het artikel dat hieruit voortkwam is afgelopen najaar in een internationaal wetenschappelijk tijdschrift gepubliceerd.

Wat heb je precies onderzocht?

“Het SMBA-model is in Nederland vanuit de praktijk ontwikkeld en door professionals uitgewerkt. De vraag waarop ik antwoord wilde is: hoe doen andere landen dat nu? Hoe wordt arbeidsvermogen vastgesteld en

vervolgens: waar gebruiken ze het voor?”

Naar welke landen heb je gekeken en hoe is die keuze tot stand gekomen?

“Als je je een beetje inleest in de materie, kom je al snel op de Scandinavische landen uit. Daar wordt toch met een veel bredere optiek gekeken naar arbeidsvermogen. Dus landen uit die regio moesten er zeker bij zitten. Verder moet je zo’n onderzoek afbakenen en dan is het wel zo praktisch om in je eigen netwerk te kijken wat je aan mensen in het buitenland kent die goede, betrouwbare informatie kunnen leveren. Zo kwam ik uit op Australië, Denemarken, Finland, IJsland, Zweden, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten.”

Wat is je opgevallen?

“Uit het onderzoek wordt duidelijk dat er een splitsing is tussen arbeidsvermogen vaststellen om te bepalen of iemand een uitkering krijgt, of arbeidsvermogen vaststellen om iemand aan passend werk te helpen. Dat is de spagaat waarin veel landen zitten, inclusief Nederland. Maar je ziet dat men in alle landen ook bezig is om het vaststellen van arbeidsvermogen te gebruiken voor re-integratie naar werk. Een uitzondering hierop vormen het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten, omdat de systemen daar anders zijn ingericht. Daar wordt het door de sociale zekerheid alleen gebruikt om te bepalen of je wel of niet in aanmerking komt voor een uitkering. Als het gaat om terugkeer naar werk komt een verscheidenheid aan (semi)overheidsdiensten, instellingen en particuliere dienstverleners in beeld.”

Zijn er grote verschillen tussen de landen?

“Aanvankelijk ging het vooral om het



medisch vaststellen van de beperkingen: dit is wat je mankeert en dit kun je er nog mee doen. Nu wordt in de meeste landen veel meer gekeken naar andere factoren die van invloed zijn op het vermogen om wel of niet te kunnen werken. De sociale omgeving bijvoorbeeld, of de mogelijkheden die een werkgever biedt om aanpassingen te doen. Vooral in de Scandinavische landen zie je daar veel van terug. Daar worden bijvoorbeeld sociaal werkers ingeschakeld om hobbels weg te nemen. Wat mij vooral opviel aan Denemarken en IJsland is dat klanten daar, uiteraard na een eerste grove selectie, soms gewoon bij een bedrijf geplaatst worden. Vervolgens wordt vanuit de werkplek gekeken waar je tegenaan loopt en hoe je dat op kunt lossen. Het is vergelijkbaar met mensen die regulier een nieuwe baan krijgen. Dan is het heel normaal dat je wordt ingewerkt en eerst je plek binnen de organisatie vindt. Als je een beperking hebt lijkt het wel of tot in detail van tevoren duidelijk moet zijn wat je wel en niet kunt. Maar ik denk dat pas tijdens het werken naar voren komt wat eventueel anders moet.”

Hoe doet Nederland het ten opzichte van de andere onderzochte landen?

“Nederland gaat mee in de ontwikkeling en kijkt steeds vaker met een breder perspectief. Toch zie je ook de spagaat tussen wel of geen uitkering en terugkeer naar werk terug. Iedereen wil dat mensen weer aan het werk komen, maar het begint toch bij de medische objectiviteit van klachten, dus blijft de rol van de arts belangrijk. Je kunt je echter afvragen hoe belangrijk de beperking is als je terug wilt keren naar werk. Natuurlijk moet je goed weten wat er aan de hand is, maar je zou veel meer kunnen aansluiten op wat de klant wil en kan. Dan heb je een ander soort gesprek.”

Is dat dan ook wat de werkgever wil?

“Men is nog vaak geneigd om vanuit het aanbod te denken: dit zijn de mensen die wij willen plaatsen, dit kunnen ze wel en dat niet. Voor een duurzame plaatsing is het echter belangrijk om te kijken naar wat de werkgever nodig heeft. Gelukkig zijn er inmiddels wel de

PROMOTIEONDERZOEK ON HOLD

Met de komst van de participatiewet zijn veel taken en verantwoordelijkheden, waaronder de re-integratie van de doelgroep, overgeheveld naar gemeenten. Hierdoor is de noodzaak om het breed in beeld brengen van het arbeidsvermogen met de methode SMBA geminimaliseerd voor het UWV. Dat is een van de redenen dat Johan Sengers besloten heeft het promotieonderzoek te staken. Al sluit hij niet uit dat, mede door de recente publicatie van twee artikelen, hij later de draad weer gaat oppakken.



nodige initiatieven in Nederland zoals de methode ‘Inclusief herontwerp van werk’ en ‘De Nieuwe Banenmethode’, het project van Roland Blonk dat momenteel in Lelystad loopt.

Ik ben zelf erg gecharmeerd van deze aanpak. Dus niet mensen de arbeidsmarkt opduwen, maar vanuit de vraag kijken naar wat nodig is en past. Minder kijken naar functies en meer naar taken. Dan zijn er ook veel meer mogelijkheden. Inclusiviteit van werk komt bijvoorbeeld in de zorgsector al goed tot ontwikkeling. Dat komt ook omdat de vraag naar werknemers daar erg groot is en het aanbod klein. Dat is een goede uitgangspositie om nieuwe dingen te proberen. Je komt dan met een oplossing in plaats van met een probleem. Je kunt veel gemakkelijker – net als in Denemarken en IJsland – iemand plaatsen bij een werkgever die omhoog zit dan bij een werkgever die vanuit een sociaal hart iets wil doen.”

Wat kunnen arbeidsdeskundigen van dit onderzoek opsteken?

“Als je het echt belangrijk vindt om mensen aan passend werk te helpen, moet je daar andere zaken, zoals de sociale omgeving, bij betrekken. Ook moet je veel meer kijken naar wat de werkgever nodig heeft. Nederland doet het overigens niet slecht. Ik denk dat als je het totale plaatje bekijkt, de Scandinavische landen vooroplopen, maar dat wij daar tegenaan schurken. Maar toch denk ik soms wel eens: we doen in Nederland procesmatig de goede dingen, maar we trekken nog niet alles uit de kast om mensen voor werk te behouden.”



7

vragen aan

Aad Speijers (67), arbeidsdeskundige bij UWV SMZ Arnhem



1 Hoe ben je in het vak terecht gekomen?

Ik ben een laatkomer in het vak. Jarenlang was ik teammanager bij UWV en dan vooral in de juridische hoek. In mijn laatste functie bij Bezwaar en Beroep werd ik boventallig verklaard. Ik was toen 56 en moest een nieuwe koers uitzetten. Het beroep van arbeidsdeskundige kende ik natuurlijk, en dat leek mij wel wat. Maar ik zat wel te dubben of ik op mijn leeftijd nog een pittige opleiding moest gaan doen. Een collega van mij gaf het laatste zetje door te zeggen: je kunt beter spijt krijgen van iets wat je wel gedaan hebt dan van iets wat je niet gedaan hebt. Toen ik het vakkenprogramma zag sprak mij dat enorm aan. De opleiding was leuk om te doen. Bovendien kon ik meteen stage lopen bij SMZ, dus dat was een mooie combinatie. Ik zat bovendien op een kamer met een zeer ervaren AD die ook mijn mentor was.

2 Wat vind je aantrekkelijk aan het vak?

Dat je uiteenlopende eigenschappen en talenten nodig hebt om het goed uit te kunnen oefenen. Je moet kunnen omgaan met mensen, de sociale wetgeving kennen en ik merk dat ook veel van mijn

juridische kennis regelmatig goed van pas komt. Het is een enorm boeiend vak.

3 Je hebt de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Waarom werk je nog gewoon door?

Allereerst omdat ik mij nog fit voel, maar daarnaast vind ik pensioen ook iets vreemds. Je hele leven lang studeer en werk je ergens naar toe dan hoeft het opeens niet meer. Ik vind werk echt bij het leven horen. Het contact met collega's is fijn en het arbeidsdeskundig werk is erg leuk om te doen. Ik werk nu 24 uur per week en hou daarnaast genoeg tijd over om andere leuke dingen te doen.

4 Wat zijn in het werk de voor- en nadelen van je leeftijd?

Bij UWV is het vullen van systemen een belangrijk onderdeel van je werk. Ik zie om mij heen dat jongere collega's vaak wat handiger zijn met automatisering. Maar ik heb het mij redelijk eigen kunnen maken, dus het lukt ook mij prima. Een belangrijk voordeel van mijn leeftijd is de levenservaring die je hebt opgedaan. Ik weet wat het is om mensen boventallig te moeten verklaren. En ik heb uiteindelijk ook zelf ondervonden hoe dat

is. Ik denk dat ik onder meer hierdoor mensen goed aanvoel en ook de juiste toon kan vinden in het gesprek met klanten. Je kunt op een menselijke manier situaties uitleggen en op de juiste manier met iemand meeleven.

5 Wordt het toch niet tijd om plaats te maken voor de nieuwe generatie?

Dat gaat ook gebeuren, maar momenteel is er nog altijd een tekort aan arbeidsdeskundigen bij UWV. Bij ons zijn er net weer zes aangenomen, maar die moeten eerst de opleiding in en zijn pas over een of anderhalf jaar inzetbaar. Zelf heb ik een jaarcontract, waarschijnlijk wordt dat nog wel een keer verlengd en daarna kan ik dan mijn plek afstaan aan een jongere arbeidsdeskundige. Misschien dat ik daarna nog wel wat opdrachten voor mijzelf ga doen. Er komen zo af en toe wel eens wat verzoeken voorbij op LinkedIn.

6 Wat zou je nieuwe arbeidsdeskundigen willen meegeven?

Doe vooral aan begin van je carrière zo veel mogelijk kennis op. Want hoe meer kennis je hebt, hoe beter je de klant kunt helpen. De mensen waarmee je te maken hebt zitten allemaal

in een vervelende situatie. Ze zijn ziek of werkloos of het zit op een andere manier allemaal even tegen. Ze kennen de sociale wetgeving niet of nauwelijks, maar als arbeidsdeskundige kun je ze een stukje begeleiden in het oerwoud van de regeltjes.

Bekwaam je daarnaast ook in de menselijke kant. Jouw beslissingen hebben voor de klant vaak verstrekken gevolgen. Ik kom veel klanten tegen in de spreekkamer die het zonde vinden dat ze niet meer kunnen werken. Dat zie je in hun ogen en daar mag je compassie mee hebben. Maar zorg er wel voor dat het niet onder je huid gaat zitten en dat je de problemen mee naar huis neemt.

7 Hoe hou je jezelf fit en vitaal?

Ik tennis, fiets en heb een grote tuin waarin je me vaak kunt vinden. Hiermee zorg ik voor voldoende beweging. Ook let ik goed op wat ik eet en probeer bijvoorbeeld suikers zoveel mogelijk te vermijden. Maar vooral de combinatie van deze bezigheden en mijn werk maakt het gewoon heel leuk.





XX ECONOMIE



Auteur: Linda Scott
 Uitgever: Lopende Zaken
 Pagina's: 432
 EAN: 9789400406476

De XX-economie

Waarom vrouwen meer macht moeten krijgen

In Nederland is iedereen gelijk, denken wij. Maar als je naar de cijfers kijkt, valt dat tegen. In ons land is bijvoorbeeld het gemiddelde inkomen van vrouwen nog altijd lager dan dat van mannen, en zijn vrouwen veel minder vaak grondeigenaar.

Wereldwijd is de achterstand van de vrouw schrijnend. In de XX-economie stelt Linda Scott dat door vrouwen gelijk te behandelen we een einde kunnen maken aan de grootste misstanden en we welvaart kunnen scheppen voor iedereen (XX in de titel staat voor de twee chromosomen van de vrouw). Daarvoor heeft zij uitgebreid onderzoek gedaan en plaatsen bezocht, variërend van de sloppenwijken van Accra tot directiekamers in Londen en universiteiten in de VS.

Grafieken laten zien dat er een positief verband is tussen grotere economische vrijheid van de vrouw en de concurrentiepositie van het land. Daarnaast heeft meer vrijheid voor de vrouw een gunstig effect op de

rijkdom van een land. Scott laat met een simpel voorbeeld zien wat het effect is van gratis maandverband: vrouwen hebben meer bewegingsvrijheid en kunnen daardoor hun middelbare school afmaken. Als meer vrouwen een diploma halen, wordt het arbeidsaanbod groter en kwalitatief beter. Meisjes die een opleiding volgen krijgen op latere leeftijd kinderen, hetgeen een rem op de bevolkingsgroei betekent. Vrouwen met een diploma voeren anders op: ze hechten belang aan een diploma, zorgen voor betere voeding en gezondheidszorg voor hun kinderen. De vicieuze cirkel waar veel arme landen inzitten, kan zo doorbroken worden. Een zeer lezenswaardig boek. Scott laat de economische ongelijkheid tussen man en vrouw in al haar facetten zien in historisch perspectief. Voor veel arbeidsdeskundigen kan het een eyeopener zijn dat economische gelijkheid tussen man en vrouw ook in Nederland niet vanzelfsprekend is.

Geert Beckers



Hoe vind je zelf dat het gaat?

Hoe overleef je de groepsapp van je werk? Wat is 'governance'? Waarom zeggen sommige managers 'dagdagelijks'? Moet je nou écht agile werken? Dat is allemaal nog best lastig. Is het niet door het coronavirus dan wel door break-outsessies, innovaties die handen en voeten moeten krijgen of een hands-on-

mentaliteit die nu hands-off moet worden. Gelukkig is er columniste Japke-d. Bouma die in 'Hoe vind je zélf dat het gaat?' op hilarische wijze de kantoormores fileert.

EAN 9789400406902.

Prijs: € 16,99 (ebook: € 9,99 ebook)



Nooit meer ruzie met je baas

Hoogbegaafden raken makkelijk in conflict op hun werk. Coach Adrienne van den Bos beschrijft in haar boek hoe je als hoogbegaafde werk vindt dat bij je past.

ISBN 9789493171183. Prijs € 25,00



Houd je feedback!

Evert Hatzmann ergerde zich aan al die goedbedoelde tweegesprekken, die naar zijn idee vooral niet gaan over waar ze over zouden moeten gaan. Met zijn tips, tricks en tools in Houd je Feedback! pak je voortaan zelf de

regie op het verlagen van je motivatiekillers en op het verhogen van je motivatiekicks. Simpelweg door eerst voor jezelf vast te stellen hoe je scoort op de factoren van werkgeluk. Om met de uitkomst daarvan onder je arm

het Goede Gesprek met je manager aan te gaan over waar het werkelijk om gaat: je huidige en je toekomstige werkbeleving!

ISBN 9789492528483.

Prijs € 20,00

Vernieuwde Werkscan biedt kansen voor oppakken adviesrol arbeidsdeskundige

De Werkscan is een methodische aanpak gericht op werkvermogen, werk en loopbaan. Werkvermogen is de mate waarin een medewerker lichamelijk en geestelijk in staat is zijn huidige werk te kunnen doen. Zij is ontwikkeld door het AKC op verzoek van de NVvA. De Werkscan heeft tot doel om werkenden inzicht te geven in balans tussen de (toekomstige) eisen in het werk en (toekomstige) belastbaarheid. De Werkscan stimuleert werkenden om werkvermogen te verbeteren of te behouden. Blik op Werk heeft in licentie de Werkscan gedigitaliseerd.

Tekst | Vincent Braun

De Werkscan is opgebouwd uit drie stappen:

STAP 1: Werkscanvragenlijst

Online vragenlijst die is opgebouwd uit de WAI (Work Ability Index) en een groot aantal vragen over de perceptie van de werkende op acht signaalgebieden die het werkvermogen beïnvloeden. Na invullen ontvangt de werkende het werkscanrapport, met daarin direct de mogelijkheid om een Werkscangesprek aan te vragen.



Vincent Braun is programmamanager bij het AKC

STAP 2: Werkscangesprek

Het Werkscangesprek is een coaching gesprek met een Werkscandeskundige, die daarbij gebruik maakt van Motivational Interviewing. Dat is een gesprekstechniek waarbij het vergroten van motivatie tot verandering centraal staat. Tijdens het gesprek wordt een lijst met actiepunten opgesteld om het werkvermogen te behouden of verbeteren.

STAP 3: Actiepunten

Na het gesprek gaat de werkende zelfstandig aan de slag met de actiepunten om het

werkvermogen te verbeteren. Uit het gesprek kan ook naar voren komen dat het niet nodig is om actie te ondernemen. Zelfregie staat hierbij centraal.

Wat is nieuw?

Ook de Werkscan gaat met haar tijd mee. In de nieuwe versie van de Werkscan zijn de rapportages voor de werknemer en werkgever geüpdatet. De werknemer krijgt in deze versie een gemotiveerd en gericht advies om zijn duurzame inzetbaarheid te vergroten. Daarnaast wordt de Werkscandeskundige in het rapport voor de werkge-



Beter zicht op uitkomsten op organisatie-niveau.



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

ver in de gelegenheid gesteld om de uitkomsten op organisatieniveau te duiden en de werkgever gericht en concreet te adviseren over de inrichting van het werk binnen het bedrijf of afdeling.

Arbeidsdeskundige als adviseur

Als deze denkrichting in het rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (Het betere werk) geïmplementeerd wordt, gaat de inrichting van werk de komende jaren ingrijpend veranderen. De inrichting van werk is bij uitstek het expertisegebied van de arbeidsdeskundige. De Werkscan ondersteunt bij het adviseren over een andere inrichting van dat werk.

Organisatiebrede aanpak

Zoals beschreven kan de Werkscan naast individueel gebruik breder worden ingezet. Vanaf vijftien volledig ingevulde Werkscans kan automatisch een groepsrapportage worden gegenereerd, met inzicht in de scores op werkvermogen en een landelijke

benchmark ter vergelijking. Als Werkscandeskundige adviseer je en geef je aanbevelingen om het Werkvermogen binnen het bedrijf te verhogen. Bij herhaalde inzet van de Werkscan is ontwikkeling van het Werkvermogen in de organisatie zichtbaar.

Arbeidsproductiviteit

De Werkscandeskundige kan aan de hand van de scores op Werkvermogen de werkgever laten zien welke kosten hij heeft als gevolg van verminderd werkvermogen van zijn personeel. Blik op Werk biedt op verzoek inzage in deze kosten via de rekensheet 'arbeidsproductiviteit'. De voordelen voor de arbeidsdeskundige bij de inzet van de Werkscan:

- Vergroting methodisch handelen met wetenschappelijk onderbouwde methode
- Zowel individueel als voor groepen werknemers inzetbaar
- Informatie over werkvermogen op individueel en groepsniveau
- Inzicht in kosten die samenhangen met

“Kennis vindbaar en toegankelijk maken”

verminderd werkvermogen

- Ondersteuning werkende en/of werkgever bij het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid
- Versterken zelfregie medewerker

Meer informatie over de Werkscan vindt u op www.blikopwerk.nl/werkscan

Interesse in de Werkscan?

Vraag vrijblijvend een demo aan bij Blik op Werk via info@blikopwerk.nl.

Arbeidsdeskundigen mogen zich Werkscandeskundige noemen na een 4-daagse training via Blik op Werk. Hierin staan werkvermogen, de Werkscan en gesprekstechniek Motivational Interviewing centraal. De training is gewaardeerd met 14 PE-punten.

Nieuwe handreiking om werkgevers te betrekken bij inclusiviteit

Er is een nieuwe handreiking die arbeidsdeskundigen helpt bij het succesvol ondersteunen van inclusief werkgeverschap. De handreiking kwam tot stand na analyse van de werkzame onderdelen uit de aanpak van TOP-Academies.

Tekst | Diederik Wieman

Zoals onlangs ook weer uit onderzoek van Cedris bleek, zijn de afgelopen jaren veel minder mensen met een arbeidsbeperking aan het werk geholpen dan de jaarlijkse rapportages van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid laten zien. Uit dat onderzoek concludeert Cedris dat er in de afgelopen jaren niet 53.000, zoals het ministerie zegt, maar slechts 12.000 extra werkplekken bij zijn gekomen voor mensen met een beperking. Bijzonder hoogleraar arbeidsdeskundigheid Roland Blonk is niet verbaasd over deze

cijfers. Hij refereert aan ander onderzoek, waaruit blijkt dat 80% van de Nederlandse bedrijven geen werknemers met een arbeidsbeperking in dienst heeft. “Juist daarom vind ik het belangrijk om vanuit mijn leerstoel aandacht aan die werkgeverskant te besteden. Er wordt heel veel gedaan aan individuele begeleiding van klanten, maar veel te weinig aan begeleiding van werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking moeten plaatsen. De handreiking is een van de hulpmiddelen om daar verbetering in te brengen.”

Succesfactoren

De handreiking is het resultaat van twee jaar studie naar het betrekken van werkgevers bij de opzet van TOP-Academies, waarbij TOP staat voor Talent Ontwikkeling in de Praktijk. Een TOP-Academie is een samenwerkingsverband tussen een bedrijf en twee of meer verschillende scholen met als doel om leerlingen uit het





Roland Blom: "Het percentage inclusieve bedrijven moet verdubbelen."

praktijk- en voortgezet speciaal onderwijs in de praktijk op te leiden voor een vak.

TOP-Academies, er zijn er inmiddels veertig opgezet of in aanbod, voornamelijk in Zuid-Holland, is een initiatief van de Gemeente Rotterdam en de Rotterdamse sociale onderneming Learn2Work. Zij weten bedrijven te motiveren om langdurig te investeren in het opleiden van jongeren met een arbeidsbeperking.

In de handreiking worden de werkzame elementen uit de aanpak van Learn2Work en TOP-Academies beschreven die in het algemeen toepasbaar zijn om bedrijven te stimuleren meer inclusief te ondernemen. De handreiking is geschreven voor arbeidsdeskundi-

"Een rol die arbeidsdeskundigen past"

gen, accountmanagers, jobcoaches, werkbegeleiders bij een bedrijf en andere betrokkenen die werk willen maken van duurzame plaatsing van werkzoekenden en het versterken van inclusief werkgeverschap. In de handreiking zijn tips gerangschikt naar 6 fasen die in de aanpak te onderscheiden zijn.

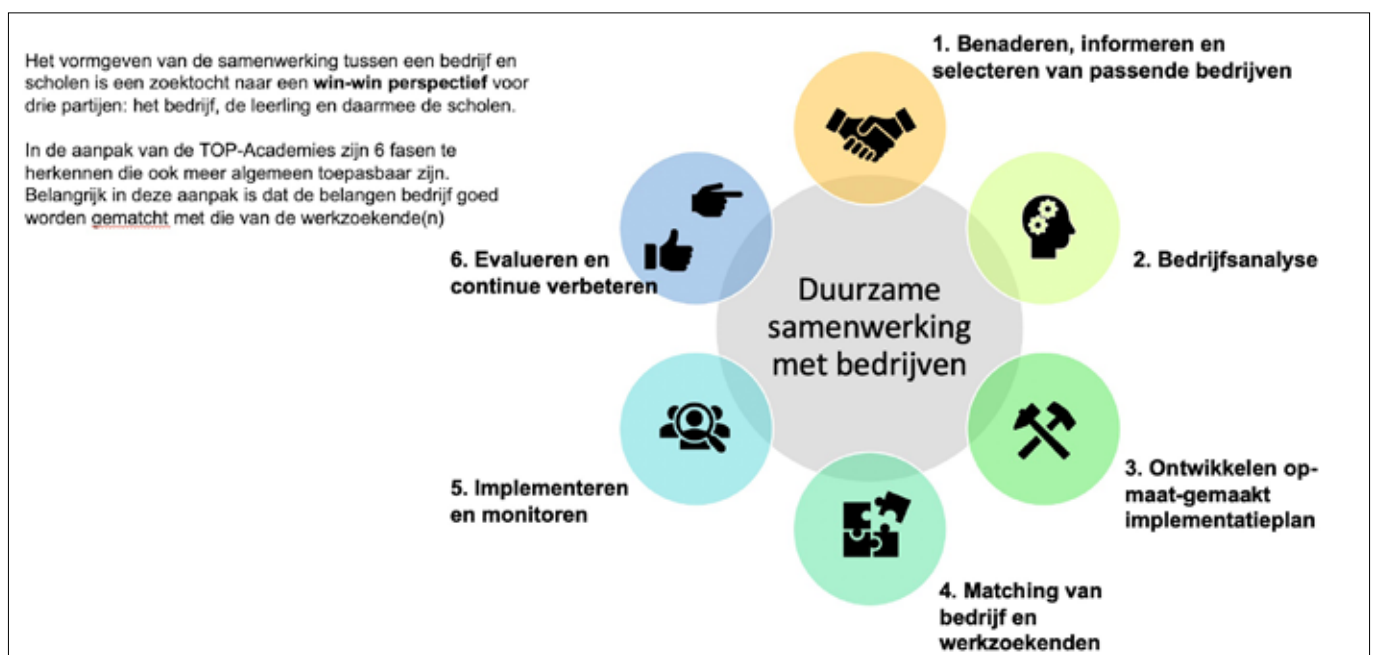
Rol arbeidsdeskundige

Volgens Roland Blom is de benadering vanuit het werkgeversperspectief bij uitstek een rol die arbeidsdeskundigen past. "De arbeidsdeskundige kent de situatie van de klant, kent de werkgever, de wetgeving en heeft ook nog eens verstand van werk. Zij zijn dus als geen ander in staat om de werkgever te overtuigen van het feit dat inclusiviteit kan leiden tot een win-win situatie. Als de arbeidsdeskundige zich deze rol toe-eigent kan dat leiden tot meer inclusieve bedrijven. Dat is ook waar we ons vanuit de leerstoel hard voor maken. Het percentage inclusieve bedrijven moet echt binnen afzienbare tijd verdubbelen. Als we op 40 procent zitten, zijn we aardig op weg."

De handleiding 'succesvol ondersteunen van inclusief werkgeverschap' is te downloaden via www.arbeidsdeskundigen.nl



DE 6 FASEN IN DE ONDERSTEUNING NAAR INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP



Karin Baggerman schrijft in AD Visie over wat haar raakt in het vak van arbeidsdeskundige.

Feest!



December 2020. Na dit vreemde jaar wordt het ook een feestmaand die anders zal zijn dan anderen jaren. Geen wintervakanties, volle kerstmarkten of gezellige familiediners. En met mijn geliefde(n) in alle overtuiging een goed gevulde schotel aan gort

gourmetten zit er dit jaar ook niet in. Maar wat dan wel? Ik kan wel treurig in een hoekje gaan zitten wegwijnen tot de feestmaand weer overgaat in het normale nieuwe normaal van januari, maar zo ben ik niet gebakken. Al blijft het behelpen met allerlei restricties rond groeps-grootte en afstanden, in de marge die we hebben valt er altijd wel wat te verzinnen. Vaak is het zo dat noodzaak en beperking de creativiteit enorm aanjaagt. Dus ik ben er eens goed voor gaan zitten.

Allereerst neem ik mijn thuishokantoor onder handen. Ik verwacht niet dat er een inspecteur met een Risico- Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uitgebreid de brandveiligheid in mijn logeerkamertje komt controleren. Dit geeft mij de ruimte om eens lekker los te gaan bij de Intratuin zodat ik thuishokom met 21 meter snoer vol ledlampjes, een gordijn van knipperende ijspegels en natuurlijk de sterrensneeuw-vlokken van 130 centimeter doorsnee. Combineert prachtig met de burens die een knipperende arrenslee op ware grote in de voortuin hebben geplant en de vliegende rendieren van de bewoners aan de overkant. Met de thuishokantoorfeer zit het inmiddels wel goed. In plaats van een saai tring-tring als er gebeld wordt, brult er nu luid 'O Dennenboom, O Dennenboom' uit de smartphone.

Iedereen mag delen in mijn feestgevoel dus ter verhoging van de decembervreugde is de foute-kersttrui-trend, die al enige jaren gaande is, omgezet in een ware competitie. Compleet met jury en bonuspunten voor ingewikkelde breipatronen wordt MS Teams gebruikt om de allerslechtste trui uit te roepen tot de Kampioen-Corona-Kersttrui 2020. De winnaar is een kerstkaboutertrui met mondkapje in de vorm van een uit de kluitengewassen kerstboom waarop een enorme bos engelenhaar is gepunnikt. Beeldig!

Tevens is er heel december wekelijks een lijst Remember-Decemberdeuntjes beschikbaar. Iedereen kan zijn muziekje van keuze doorgeven. Dit kan variëren van een opgepimpte versie van O Kerstnacht, Schoner Dan Dagen (origineel 1637) tot een door de smurven gecoverde versie van All I Want for Christmas is you. Het lijstje wordt via Spotify wekelijks gedeeld met alle collega's. Succes gegarandeerd. Ik loop al vanaf 1 december Last Christmas te neuriën, waarbij ik het risico loop dat het daadwerkelijk mijn laatste kerstmis wordt aangezien iedereen in mijn omgeving inmiddels knettergek wordt van dit deuntje.

Als laatste hoeft de huidige situatie geen beperking te betekenen voor de traditionele eindejaarsborrel. Met wat aanpassingen is ook daar wel wat aardigs van te maken. Met als groot voordeel dat er geen taxi gebeld hoeft te worden om thuis te komen. De afstand van beeldscherm tot bank, waarop in lichtelijk beschonken toestand neergeploft kan worden, bedraagt nauwelijks 10 seconden. Het heeft zo zijn voordelen... een digiborrel.

Ik zou niet zeggen dat Corona een zegen is, maar het hoeft ook geen belemmering te zijn om feestelijk deze maand door te komen. Gangbare kaders zullen getart moeten worden, maar bij gebrek aan beter zal vrijwel elk initiatief een succes zijn. Dus... kom maar op met de krasse-kerstkranscompetitie, het digitale oliebol-sjoelen, het Donald-Duck galapak met alleen van boven netjes, de interactieve skiwedstrijd op een pimpelpaarse piste wat weer eens wat anders is dan die saaie zwarte, rode en blauwe pistes in het echt. Raad via de webcam de hoeveelheid kerstballen die hangen in de enige opgetuigde kerstboom in het verder lege kantoor. Probeer uit of je met een marentak boven de laptop elkaar nog steeds een keurige kerstzoen op de wang kan geven. En kijk of het lukt om via Whatsapp in koor Jingle Bell te zingen. Maar vooral...wens elkaar een mooi, fijn, gelukkig en gezond 2021. Dan doen we het volgend jaar allemaal over, maar dan in het echt.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij expert worden?

Haal je master of laws en erkend diploma Arbeidsdeskundige en maak het verschil.

**Capabel Hogeschool**
Vandaag leren, morgen doen

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