

VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

44^e JAARGANG | FEBRUARI 2022 | NUMMER 1

SLEUTELROL VOOR ARBEIDSDISKUNDIGEN?

Long covid, een lange weg



AD
Privé
Pagina 18

HOOG RISICO OP ARBEIDSONGESCHIKTHEID:

Hoe voorkom je uitval van chronisch zieke werknemers?

→ Terugblik op het
jubileumjaar

→ Afwegingen bij re-
integratie en jobcoaching

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Deze digitale assistent zorgt voor een natuurlijk proces.

Een intelligente online toepassing voor en door arbeidsdeskundigen.

Interesse in een presentatie in je OT?

Laat het ons weten: info@adassist.nl

REGISTREER JE VOOR
ONZE NIEUWSBRIEF
VIA INFO@ADASSIST.NL

adassist.nl

Product van **LDC**

Goed Bezig

In de rubriek Goed Bezig, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten. Claudia Bouwman is gastdocent bij de stichting LEF.

Kijk op pagina 27

Colofon

44e jaargang nummer 1 • Februari 2022

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

Hoofredacteur → Geert Beckers

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

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

Eindredactie → Diederik Wieman

Fotografie → Wendy Bos fotografie, iStock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Oblov Media
Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
Telefoon: 035-5426093
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

Oblov Media, Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
035-5426093
Diederik Wieman 06-53467221
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): € 90,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

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

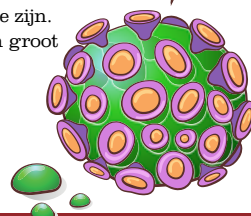
ISSN 1382-7162

Coverstory

Long covid, een lange weg

Arbeidsdeskundigen krijgen steeds meer te maken met werkenden die langdurige coronaklachten hebben: long covid of post-covid genoemd. Het is nog onduidelijk wat effectieve methoden voor deze ziekte zijn. Maatwerk is in ieder geval van groot belang voor re-integratie.

6



Geschiedenis van de FML



Sinds de invoering van de WAO in 1967 zijn onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen, de juridische kaders voor de beoordeling van arbeidsongeschiktheid sterk veranderd. In dit artikel worden de oorsprong, ontwikkeling en de aanpassingen van de gehanteerde methodieken geschetst.

14

Afwegingen bij re-integratie en jobcoaching

Re-integratieprofessionals en jobcoaches maken bij de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking de hele dag door afwegingen en keuzes. Panteia, Muzus en ZINZIZ hebben onderzoek gedaan naar dit professionele afwegingskader.

24

En verder...

Hoe voorkom je uitval voor werk bij chronisch zieken?	11
Juridisch	28
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Liesbeth Meershoek is arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf in Gouda en bouwde zelf een droomhuis in Oostenrijk.

18



De deeltijd-twintiger

Omdat het hele gezin corona heeft, zijn we aan huis gekluisterd. Ik heb nu even alle tijd om de media te volgen. De spaartaks is voorpaginanieuws. Door een uitspraak van de Hoge Raad moet het Rijk miljarden terugbetalen aan spaarders. De meningen daarover zijn verdeeld. Dat de zuinige ZZP'er die voor zijn pensioen spaart, geld terugkrijgt valt te billijken. Maar geldt dat ook voor mensen uit de Quote 500? Dat brengt ons bij het tv-programma 'Sander en de kloof' van voormalig Quote hoofdredacteur Sander Schimmelpenninck. Als telg van een rijke familie hoeft hij zich geen zorgen te maken. Het valt te prijzen dat hij zich hiervan bewust is. In het programma laat hij het contrast zien tussen mensen met en zonder vermogen. Starters zonder geld zijn kansloos op de huizenmarkt, waar woningen door beleggers en 'rijkeluiskinderen' worden weggekaapt.

Mensen met geld worden slapend rijker, zo lijkt het. Als je geen vermogen hebt, kun je werken wat je wil. Het blijft sappelen. Vandaag las ik in Trouw dat mensen met een fulltime dienstverband bij een callcenter een inkomen hebben van net boven de armoedegrens. Sinds kort hebben we zelfs een Minister van Armoedebelid. Hoe is het mogelijk dat een van de rijkste landen ter wereld een dergelijke minister nodig heeft? Vermogensbezit in Nederland loont, maar mensen die met arbeid hun inkomen moeten vergaren worden daar vaak niet veel wijzer van. In dit verband is het arbeidsethos in ons land opmerkelijk. Dat schijnt mondiaal het laagst te zijn. Het moet vooral leuk blijven. Vrijetijd tijd is belangrijker dan werk. De deeltijd-twintiger sluit hier naadloos op aan. Dat zijn jonge werknemers die twee of drie dagen per week werken wel genoeg vinden. Een zorgelijke ontwikkeling, volgens hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen op Radio 1. Als je verzekerd wilt blijven van een redelijk inkomen, zul je daar toch echt moeite voor moeten doen. De kost gaat wat dat betreft nog steeds voor de baat uit. De werkelijkheid is natuurlijk genuanceerder. In een aantal onlangs verschenen publicaties kunnen we zien hoe wij door de jaren heen tegen de factor arbeid aankijken, in Nederland maar ook in vergelijking tot de rest van de wereld. Interessante materie voor de arbeidsdeskundige. In deze AD Visie meer hierover. Ondertussen zit ik nog even thuis. Gelukkig met milde klachten. Voor sommige mensen kunnen de gevolgen van een coronabesmetting echter ernstig en langdurig zijn. Dit noemen we long covid. Omdat het een nieuwe ziekte is, weten we nog niet goed welk effect dit heeft op het arbeidsvermogen voor de langere termijn. Voor de arbeidsdeskundige een belangrijk vraagstuk. We wijden de coverstory eraan.

Geert Beckers

Kansrijke banen

Vanwege de enorme krapte op de arbeidsmarkt zijn er meer kansrijke beroepen dan ooit, stelt uitzender Randstad. Wat voor vaardigheden iemand ook heeft, de kans is groot dat deze aansluiten bij één of meerdere beroepen.

Het regeerakkoord, de energietransitie en schaarste bieden werkzoekenden en werknemers ongekend veel mogelijkheden om de ideale baan te vinden. Het behouden van personeel en maken van de juiste match worden daarmee nog belangrijker voor werkgevers.

Volgens Randstad maken de personeelstekorten in diverse vakgebieden van 2022 een jaar waarin veel mensen zullen overwegen in beweging te komen. Volgens eigen onderzoek van de uitzender gaan mensen op grotere schaal op zoek naar hun ideale baan, zowel qua inhoud als in voorwaarden. Dat heeft grote gevolgen voor werkgevers die alles uit de kast moeten trekken om mensen te vinden en te behouden.

Uit analyse van Randstad blijkt dat bijna ieder vakgebied kansrijk is in 2022. Toch is ook duidelijk te zien dat met name in de techniek, ICT, zorg en het onderwijs structureel de meeste vacatures ontstaan. Ook is er door de pandemie een sterke (tijdelijke) groei in de vraag naar specifiek personeel als testers, klantenservicemedewerkers en bezorgers.

Meest kansrijke beroepen zijn volgens Randstad:

- HR-specialist
- ICT & Security-specialist
- Hovenier
- Installateur/monteur
- Pedagogisch medewerker
- GZ-psycholoog
- Bezorgers en klantenservicemedewerkers



Eerste Nederlandse IPS-dag

Onder het motto 'IPS in beweging!' organiseert kenniscentrum Phrenos samen met UWV op 14 april 2022 de eerste landelijke IPS-dag.

Op het programma staan lezingen en workshops over de nieuwste ontwikkelingen rond Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Na het plenaire gedeelte kunnen deelnemers in twee rondes meedoen aan workshops. Deelnemers kunnen op de IPS-dag ook netwerken met arbeidsdeskundigen, IPS-trajectbegeleiders, IPS-klanten, IPS-docenten, onderzoekers, beleidsmakers. De IPS-dag vindt plaats in Amersfoort. Meer informatie: www.kenniscentrumphrenos.nl.

Werkvijand

Maar liefst 28 procent van alle werkende Nederlanders heeft ten minste één duidelijke rivaal op de werkvloer. Dit blijkt uit onderzoek onder ruim 1000 Nederlanders, uitgevoerd door Panelwizard. Opvallend genoeg houden Nederlandse vrouwen (32 procent) er vaker een werkvijand op na dan hun mannelijke collega's (24 procent).



Anonieme zorg

Be-Responsible, gespecialiseerd in het voorkomen van alcohol- en drugsproblematiek op de werkvloer, heeft sinds kort een nieuw platform voor bedrijven: www.anoniemezorg.nl.

Via deze site kunnen medewerkers van de aangesloten bedrijven anoniem contact opnemen met Be-Responsible om over hun middelengebruik, gok- of gameverslaving te praten. De anonimiteit is ook richting de werkgever gewaarborgd. Grote ondernemingen zoals Jumbo, Tata Steel en TUI werken al samen met het platform. Volgens Be-Responsible directeur Stephan Roelofs, durven veel medewerkers met een afhankelijkheidsprobleem zich niet bij hun werkgever te melden.

"Daarom steunen steeds meer bedrijven [anoniemezorg.nl](http://www.anoniemezorg.nl). Wij helpen, volledig discreet en anoniem."

We teach...



...een breed scala aan bij- en nascholing, veelal online: jaarlijks meer dan 30 nieuwe titels en 160 modules.

HET RECEPT VOOR ONLINE INTERACTIE
21 april 2022 (13.00-17.00 uur), online

UITVOERING SOCIALE ZEKERHEID IN DE PRAKTIJK
22 en 29 april 2022, Utrecht

SCHRIJFVAARDIGHEID EN ARGUMENTATIE
26 april, 11 en 25 mei, online

WERKEN MET ADHD
13 mei 2022, online

MOTIVERENDE GESPREKSVOERING
19 mei en 3 juni 2022, Utrecht en online

NIEUW **HAAL MEER UIT JE VERGADERINGEN**
3 juni 2022 (9.30-12.30 uur), Utrecht

SOLK EN SOMATOFORME STOORNISSEN
13 juni 2022, Utrecht

PARTICIPATIEWET
13, 20 en 27 juni 2022, Utrecht

OMGAAN MET WEERSTAND
17 juni en 8 juli 2022, Utrecht

AUTISME EN WERK
21 juni 2022, Utrecht



Bekijk onze actuele bij- en nascholingskalender op www.nspoh.nl



NSPOH
we teach health

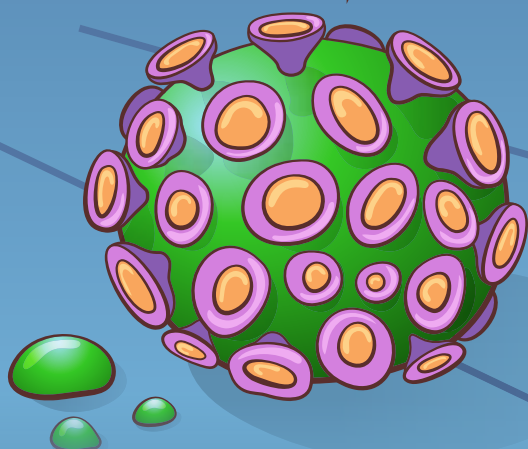
De NSPOH wil een waardevolle bijdrage leveren aan de verbetering van de volksgezondheid, de arbeidsomstandigheden en participatie in Nederland. Dit doen wij door professionals kwalitatief goed en vraaggestuurd op te leiden voor de hedendaagse praktijk van public en occupational health. Wij ontwikkelen en organiseren opleidingen, bij- en nascholing, in-company programma's en symposia op academisch en post-hbo niveau.

Arbeidsdeskundigen krijgen steeds meer te maken met werkenden die langdurige coronaklachten hebben: long covid of post-covid genoemd. Het is nog onduidelijk wat effectieve methoden voor deze ziekte zijn. Maatwerk is in ieder geval van groot belang voor re-integratie. Daarbij hebben arbeidsdeskundigen een sleutelpositie, vindt ervaringsdeskundige Cor Visser.

TEKST | Hans Klip

Sleutelrol voor arbeidsdeskundigen

Long covid, een lange weg



“Ik ga nu met een man naar de WIA-keuring, die in de eerste maanden na het uitbreken van de coronacrisis besmet is geraakt. Hij kan op een dag alleen de vaatwasser in- en uitladen en een kwartier wandelen. Dat is alles. Hij heeft aan verschillende revalidatietrajecten meegedaan, maar niets hielp.”

Dit praktijkvoorbeeld komt van Rianne Hermanns, nazorgadviseur bij C-support waar zij het aanspreekpunt voor arbeid is. Deze stichting ondersteunt en adviseert mensen met langdurige coronaklachten in heel Nederland. Dat gebeurt in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Hermanns heeft de indruk dat er bij de eerste golf veel schrijnende gevallen zitten. “Deze mensen kampen nog met forse beperkingen. Dat komt mede omdat uit onwetendheid vaak niet de goede zorg is aangeboden, waardoor zij bijvoorbeeld weer te snel zijn gaan werken.” Patiëntenorganisaties en FNV pleitten eind januari dan ook voor een extra vangnet voor long covid patiënten die bijna twee jaar ziek zijn en hun baan dreigen te verliezen. Het goede nieuws is volgens Bart Dollekens dat in het algemeen

de grote meerderheid van de mensen die een infectie met SARS-CoV-2 oploopt, daarvan volledig herstelt. “Die zien we bij C-support dus niet.” Dollekens is als klinisch arbeidsgeneeskundige verbonden aan C-support en tevens instituutopleider SGB O Eerstelijns geneeskunde bij Radboudumc in Nijmegen, waar hij artsen opleidt tot bedrijfs- of verzekeringsarts.

Drie maanden

Nederland hanteert de definitie voor long covid of post-covid van de Wereldgezondheidsorganisatie. Hierin wordt gesproken over klachten die gewoonlijk drie maanden na een bevestigde of vermoedelijke infectie optreden en langer dan twee maanden aanhouden. Dollekens: “Vermoeidheid is de meest voorkomende klacht, gevolgd door concentratieproblemen en geheugenproblemen.”

Arbeidsdeskundige Karin Koekkoek is bij de NVvA projectleider voor de informatiereeks over de coronapandemie en verricht vanuit haar bedrijf Werk Effect veel onderzoeken rond het eerste jaar van Poortwachter. Zij ziet een grote diversiteit in waar mensen met langdurige covid staan. “Van nauwelijks iets kunnen tot op weg naar volledige terugkeer naar werk. Dat laatste sneeuwt nog wel eens onder, want de media hebben vooral aandacht voor situaties waarin werken niet meer lukt.”

Opvallend gegeven: uit een vorig jaar door het RIVM gehouden onderzoek naar long covid blijkt dat 95 procent van de deelnemers milde klachten had tijdens de acute fase van de infectie. Slechts 5 procent was vanwege covid-19 opgenomen geweest in het ziekenhuis.

Arbeidsdeskundige Zoe Houbolt-Wit die de eigen praktijk ADarbo heeft, herkent dit beeld. “Aanhoudende klachten zijn eigenlijk niet gekoppeld aan hoe ziek iemand is geweest. Ook mensen met milde covid kunnen na verloop van tijd enorme klachten krijgen.”

Luisterend oor

In ruim een jaar tijd klopten meer dan tienduizend patiënten met langdurige coronaklachten bij C-support aan. Bart Dollekens licht toe: “Dat kan zonder verwijzing. De hoofdmoot van onze gratis dienstverlening is nazorg. Wij zijn een luisterend oor voor patiënten die in het leven vastlopen en bieden breed ondersteuning, ook bij vraagstukken van werk en inkomen.”

Er wordt daarbij veel samengewerkt met professionals uit dit domein, vertelt Rianne Hermanns. “In onze flexibele schil zit een aantal arbeidsdeskundigen. We

krijgen ook veel verzoeken voor scholing en kennisoverdracht, onder andere van afdelingen van UWV. Arbeidsdeskundigen staan ervoor open om kennis te vergaren over onze ervaringen en te brainstormen over wat wel en niet kan.” Bij de buitenwacht bestaat het beeld dat vooral oudere mannen met overgewicht lijden aan long covid. Dat is een misvatting, zegt Dollekens. “De patiënten die wij helpen, zijn meestal tussen de veertig en zestig jaar. En drie kwart is vrouw. Een deel is zelf werkzaam in de zorg. Voor deze ‘jongere’ mensen is de vraag zeer relevant of ze hun werk kunnen blijven doen. En zo niet, welk werk dan nog wel mogelijk is.” Dollekens merkt op dat voornamelijk hoger opgeleiden zich aanmelden bij C-support. “We zien amper mensen met een lage sociaaleconomische positie en anderstaligen. Over deze groepen maak ik me als arts wel zorgen.”



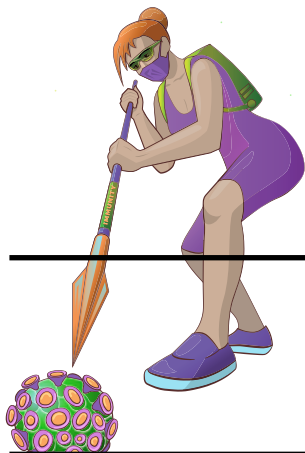
HANDREIKING VOOR ARBEIDSDESKUNDIGEN

In 2021 zijn handreikingen over covid-19 en werk gepubliceerd voor onder meer werknemers, werkgevers, zorgprofessionals en bedrijfsartsen. Maar voor arbeidsdeskundigen was er nog geen.

AKC-directeur Marianne Holleman heeft samen met een NVvA OT-groep van arbeidsdeskundigen het document opgesteld. “We hebben goed doorgesproken wat de belangrijke vraagstukken rondom met name long covid zijn. De essentiële zaken zijn in de handreiking opgenomen. Hierover hebben we ook contact gehad met een aantal andere partijen, zoals C-support, de NVAB, UWV en lector Shirley Oomens.”

Er is veel onzekerheid bij zowel werknemers als arbeidsdeskundigen over wat er kan worden gedaan tijdens de periode die voorafgaat aan de beoordeling van de re-integratie-inspanningen. “Hierover is nog niet veel ‘evidence based’ kennis. Wij vermelden wat adviezen voor arbeidsdeskundigen zijn tijdens de verschillende fasen van de Wet Verbetering Poortwachter. Per fase vind je een beschrijving van elementen die van belang zijn en aanbevelingen, aangevuld met modellen en instrumenten. In de bijlagen staan nog praktijkcases.” Aanhoudende coronaklachten vragen om een vrij specifieke re-integratieaanpak, zegt Holleman. “Deze aanpak bestaat uit kleine stappen, geregeld bijstellen en vaker overleg met bedrijfsarts en werkgever dan gebruikelijk is.”

Wanneer dit nummer van AD Visie verschijnt, is de handreiking net gepubliceerd of gaat dat snel gebeuren. Het wordt een soort levend document, vertelt Holleman. “Wij gaan samen met de NVvA regelmatig de handreiking actualiseren op basis van nieuwe inzichten, zoals aandachtspunten die voortvloeien uit de eerste WIA-beoordelingen.” In een factsheet zijn de aanbevelingen op een rij gezet. “Zo kun je snel zien waar het over gaat.”



Hermanns merkt dat mensen zelf de regie willen houden. Al valt dit vaak tegen en is er toch hulp nodig. "Mensen kunnen moeilijk voor zichzelf toegeven dat ze niet alles meer kunnen, terwijl ze ook nog in een voor hen onbekende wereld van re-integratie terecht zijn gekomen." Het kan volgens Hermanns bijvoorbeeld onverstandig zijn om meteen de stap van nul uren naar drie halve dagen te maken. "Mensen die denken dat het weer beter gaat, vallen veelvuldig terug." En dikwijls nog dieper dan voorheen, vult Dollekens aan. "Dan starten ze bij wijze van spreken daarna op min twintig." De bekende standaardoplossingen werken niet goed, stelt Dollekens. Hij wijst op de in mei 2021 verschenen leidraad van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB). Hierin wordt aangegeven dat klachtcontingent opbouwen en cognitieve gedragstherapie niet de juiste methoden zijn bij long covid. "Maar daarmee gingen bedrijfsartsen zeker in het begin toch aan de slag. Velen zijn inmiddels op hun schreden teruggekeerd."



Rianne Hermanns,
nazorgadviseur bij
C-support



Bart Dollekens
(C-support en
Radboudumc)

Het betekent wel meer onzekerheid voor bedrijfsarts en patiënt: wat dan wel? "Deze zoektocht zie ik nu ook ontstaan bij de verzekeringsartsen van UWV." Het is in ieder geval belangrijk om maatwerk te leveren. "Ga uit van de patiënt en realiseer dat de belastbaarheid zeer wisselend kan zijn."

Flink contrast

Zoe Houbolt-Wit werkte vorig jaar mee aan de uitzending Langdurig geveld door corona van het tv-programma Pointer van KRO-NCRV. Zij vertelde toen dat er vaak een flink contrast is tussen de klachtbeleving van de klant en het belastbaarheidsprofiel dat de bedrijfsarts opstelt. Haar eerste ervaring was gelijk slecht. "Volgens de bedrijfsarts bestond long covid niet. In zo'n situatie sta je als arbeidsdeskundige voor een moreel dilemma, gezien de Gedragscode SRA." Omdat een goede medische onderbouwing voor de belastbaarheid ontbrak, heeft Houbolt-Wit toen voor het eerst in haar leven de functionele mogelijkhedenlijst

'IK HAD ZELFS MOEITE OM MAILS TE LEZEN'

Het leek eerst niet ernstiger dan een griepje maar al snel kon hij amper meer iets. Cor Visser vertelt over hoe hij worstelt met long covid.

Het gaat momenteel niet zo goed. "Ik ben weer aanzienlijk teruggevallen. Ik werkte al twintig uur in aangepaste werkzaamheden vanuit huis en nu nog maar tien uur. Voor mij en de artsen is het niet duidelijk waarom het slechter gaat." Het is moeilijk te verteren voor Cor Visser want zijn situatie was in de loop van 2021 juist verbeterd. "Daarvoor heb ik een jaar lang bijna niets kunnen doen, ook thuis de 'algemeen dagelijkse levensverrichtingen' niet." Al in maart 2020 zijn er de eerste symptomen van besmetting. Het voelt als een griepje aan en Visser blijft doorwerken. Na enkele weken krijgt hij ernstige klachten, zoals problemen

met de concentratie en heel weinig energie. "Ik had zelfs moeite om mails te lezen en als dat wel lukte, om ze te begrijpen. Half april heb ik me ziekgemeld." Er volgt een langdurig hersteltraject bij onder meer een multidisciplinair revalidatiekliniek, "maar de revalidatie leverde eigenlijk weinig op bij mij." Visser werkt bij Siemens Digital Industries Software als strategisch adviseur voor landen en bedrijven in Europa, Midden-Oosten en Afrika. "Ik moet daarvoor snel veel informatie op het terrein van digitalisatie analyseren en complexe verbanden leggen. Ook reisde ik veel. Beide lukken nu fysiek en cognitief niet meer." Zijn taken zijn daarom aangepast. "Waar ik vroeger leidend was, ondersteun ik nu anderen vanuit huis." Visser kan op veel begrip rekenen van zijn leidinggevende en HR. "Ze

weten dat ik liever doodga dan stop met werken."

Visser heeft te maken gehad met twee arbeidsdeskundigen van een re-integratiebedrijf. "Met de eerste was het contact fantasistisch, omdat zij mijn werk heel goed begreep waarbij spoor 1 de beste optie is. Haar opvolger wilde dat ik allerlei andere mogelijkheden in spoor 2 verkende. Het keurig aan de regeltjes houden past niet goed bij long covid, omdat er nog veel onzekerheden en veranderingen zijn." Daarnaast krijgt hij advies van een arbeidsdeskundige van C-support. "Zij zit bijvoorbeeld bij gesprekken met de bedrijfsarts en werkgever. Heel handig omdat ik zelf van alles vergeet en zij haar ervaring met long covid kan delen." Visser vindt dat arbeidskundigen een sleutelrol

De patiënten zijn meestal **tussen de veertig en zestig jaar**. En drie kwart is **vrouw**.

naast zich neergelegd. "Ik adviseerde de werkgever om een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen. UWV heeft mij ondersteund en daardoor is het toch nog goed gekomen." Zij ziet wel een positieve ontwikkeling bij bedrijfsartsen. "Gelukkig zijn de meesten nu bereid om met mij te sparren, ook omdat ik werknemers veel intensiever spreek."

Als de werknemer heel weinig kan, gaat Houbolt-Wit op zoek naar kleine stappen die hij of zij toch kan zetten.

"Maar dat zijn toch vaak eerst stapjes in de privé-omgeving en nog niet in de richting van re-integratie. Want overbelasting bij long covid zorgt er echt voor dat iemand niet herstelt. Ergotherapie is vaak beter dan fysiotherapie. De ergotherapeut gaat vanaf nul met je energiemangement aan de slag en dat is belangrijk voor herstel." Karin Koekkoek heeft begin 2021 het initiatief genomen om informatie te delen in de AD Academie op de site arbeidsdeskundigen.nl. Zij zette een leerlijn op aan de hand van de vraag: wat moet de arbeidsdeskundige allemaal weten en kunnen om adequaat met de



Arbeidsdeskundige
Zoe Houbolt-Wit



Karin Koekkoek,
arbeidsdeskundig
bij Werk Effect

gevolgen van de pandemie om te gaan? "Over diverse corona-onderwerpen waaronder long covid zijn podcasts en video's geplaatst. Het doel is om een beeld te geven van wat de gevolgen van de coronapandemie zijn voor ons werkveld in de breedste zin des woords. Er wordt regelmatig informatie toegevoegd, want we zullen hier nog jaren mee bezig zijn."

De rol die arbeidsdeskundigen bij de coronapandemie hebben, is volgens Koekkoek niet nieuw. "Ook eerder kwamen we mensen tegen die zich niet gezien, gehoord en begrepen voelden, omdat hun ziektebeelden niet direct objectificeerbaar zijn of lijken. Het verschil is dat het momenteel om een veel grotere groep gaat."

De arbeidsdeskundige moet een duidelijk onderscheid maken tussen beoordelen en begeleiden. "Licht goed toe welke rol je op dat moment hebt, zonder dat jouw gesprekspartner zich gepasseerd voelt."

Laveren

Dollekens spreekt nog een wens uit richting arbeidsdeskundigen. "Zoek de ergotherapeuten in de eerstelijnszorg op. Dat is in het huidige zorgsysteem niet vanzelfsprekend maar wel belangrijk voor patiënten. Want jullie spreken elkaars taal."

Koekkoek raadt aan om niet al van tevoren te proberen de uitkomst van een onderzoek in te vullen. "Laveer tussen mens en wet- en regelgeving en blijf je breed informeren over wat er kan en werkt." Hermanns noemt het netwerk 'Covid-19 & werk', waaraan tal van disciplines meedoen. "Sluit je daarbij aan. Zo blijf je op de hoogte van de ontwikkelingen."

kunnen spelen bij de zoektocht naar passende werkzaamheden. "Zij zitten in een unieke positie, omdat ze de diverse partijen kunnen verbinden. Dat heeft extra toegevoegde waarde in het re-integratietraject. Belemmering is dat de arbeidsdeskundige klem zit tussen wet- en regelgeving en de realiteiten van werkgever en werknemer."

Er is voor Visser een belangrijke beslissing aanstaande, want hij heeft net een aanvraag voor de WIA-keuring ingediend. Dit is volgens FNV-vicevoorzitter Kitty Jong momenteel een loterij en zo ziet Visser het ook. "Door gebrek aan een richtlijn lijkt er nog veel willekeur te zijn. Het kan zowel arbeidsongeschiktheid als honderd



procent goedkeuring worden. De beste oplossing zou een tussenweg zijn waarbij ik meer tijd krijg om met minder uren te werken, totdat ik hersteld ben of bekend is wat de gevolgen van een behandeling voor long covid zijn. Maar of dit haalbaar is? En waar ik uiteindelijk op hoop, is echt herstel."

MEER INFORMATIE:

www.arbeidsdeskundigen.nl (AD academie\AD Essentials)

www.c-support.nl

www.werkcovid19.nl

www.nvab.nl (leidraad / BAR Talks)

www.pointer.kro-ncrv.nl/langdurig-geveld-door-corona

www.adarbo.nl

www.werkeffect.nl



Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen



**Hoe zorgt u ervoor
dat iemand in
passend werk
gelukkig wordt
en blijft?**

**Soms kan een arbeids-
ongeschikte werknemer niet
meer bij zijn huidige werkgever
blijven werken. Passend werk
bij een andere werkgever kan
dan een goede oplossing zijn.
Maar wat is dan een realistisch
re-integratiedoel? En hoe
realiseert u commitment en
eigenaarschap van de werk-
nemer?**

In de opleiding Re-integratiecoach Regie
op Werkvermogen leert u daar alles over.
En, ook belangrijk: oefent u uw vaardigheden
om een traject te laten slagen.

- > 6 dagen of (optioneel) 7 dagen plus
assessment
- > geaccrediteerd door de Hogeschool van
Arnhem en Nijmegen
- > titel ROW bij het Register Specialistisch
Casemanagement

Meer informatie: 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

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS

Ken je iemand die een verdomd goede AD'er zou zijn?



SAXION
HOOGESCHOOL



Meer informatie over het lesprogramma,
studielast en kosten vind je op onze website? Ga naar
bit.ly/saxionarbeidsdeskundige of scan de QR-code.

Geef ze de tip om te kijken naar
de opleiding Arbeidsdeskundige!
Hoe? Maak een foto van deze
advertentie en stuur 'm door!

Opleidingsinformatie in een notendop

Wat mag je verwachten:

- Geaccrediteerd Post-HBO opleiding
- Slagingspercentage 80% bij final assessment
- Combinatie on- en offline onderwijs
- Leer van elkaar in een vaste groep

Uiterlijke inschrijfdatum: 17 mei 2022

Hoe voorkom je uitval van chronisch zieken uit werk?

Wetenschappers *) van het UMC Groningen en het Erasmus MC hebben onderzoek gedaan naar de voorspellende factoren voor arbeidsuitval van mensen met een chronische aandoening. Het onderzoek werd mede mogelijk gemaakt door het AKC, dat nu ook een praktisch toepasbare online tool voor arbeidsdeskundigen heeft ontwikkeld.

TEKST | Diederik Wieman

Meer dan de helft van de Nederlandse bevolking kampt met een of meerdere chronische aandoeningen, zo blijkt uit cijfers van www.volksgezondheid-enzorg.info. En dat percentage neemt toe. Ook steeds meer werknemers krijgen te maken met een chronische ziekte en zij lopen daardoor een hoger risico om geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt te worden. Ook zijn ze vaker werkloos omdat ze door hun chronische aandoening hun baan hebben verloren en minder makkelijk weer aan de slag komen. Doel van dit onderzoek was om inzichtelijk te maken welke persoons- en werkgerelateerde kenmerken relevant zijn voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid van werkenden met een chronische aandoening. De nadruk lag daarbij op veel voorkomende chronische aandoeningen: hart- en vaatziekten, COPD, diabetes type 2, reumatoïde artritis en depressie. De onderzoekers hebben omvangrijke databestanden met informatie over gezondheid, leefstijl en werkkenmerken gekoppeld aan statistische informatie van het CBS over werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. De vraag was of op basis daarvan voorspeld kan

worden hoe groot de kans is dat iemand met een chronische aandoening uitvalt door werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.

Het onderzoek bestond uit vier deelstudies die hieronder kort staan beschreven.

1. Invloed van ongezond gedrag op uitstroom uit werk

Doel van dit deelonderzoek:

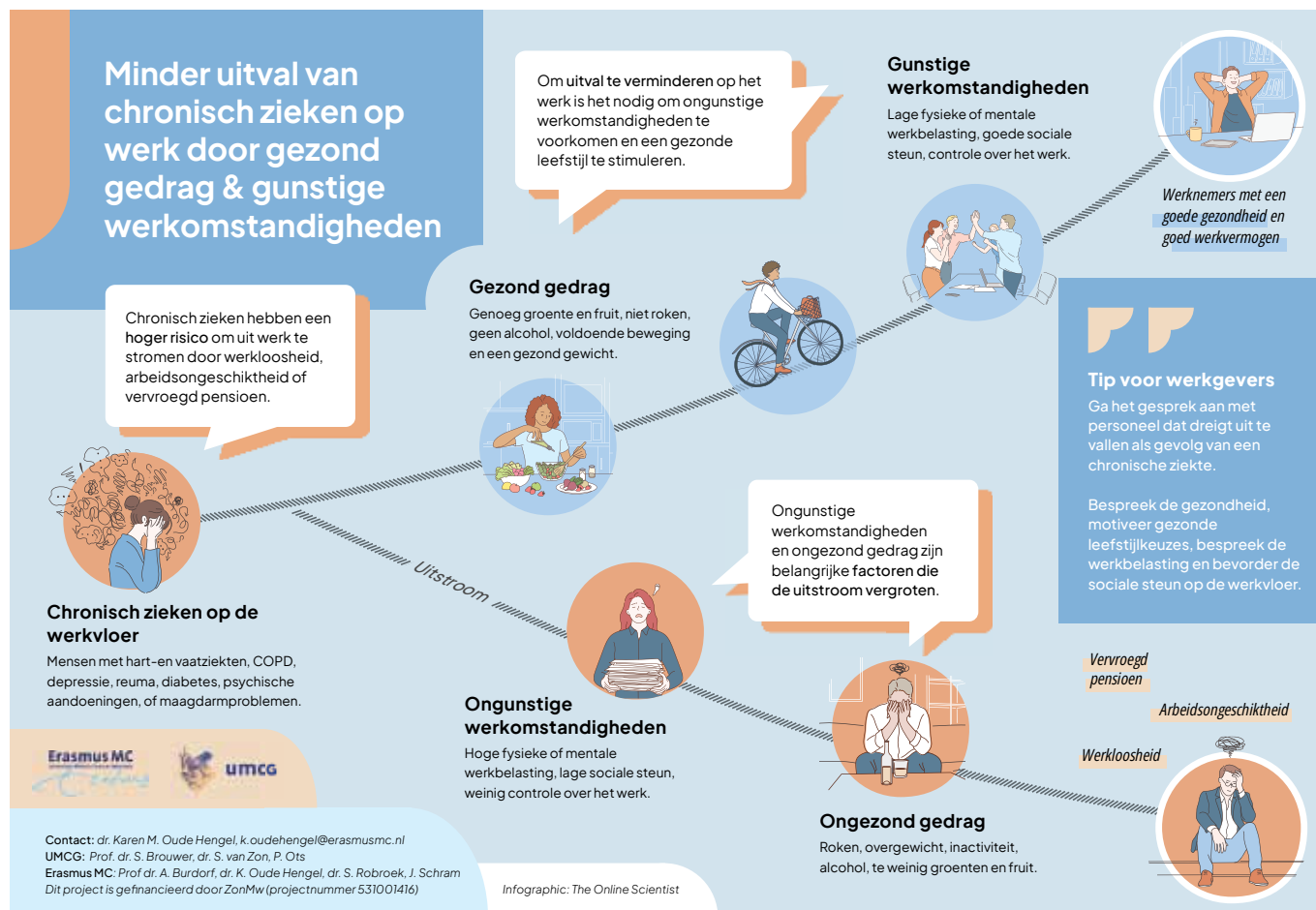
- Inzicht krijgen in de invloed van ongezond gedrag op uitstroom uit werk bij mensen met een chronische ziekte.
- Inzicht krijgen in de invloed van een opeenstapeling van ongezonde gedragingen op uitstroom uit werk bij mensen met een chronische ziekte.
- Inzicht krijgen of deze effecten verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen verschillende sociaal economische achtergronden.

Belangrijkste bevindingen:

Roken en ongezonde voeding verhogen de kans op zowel werkloosheid als arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast zorgt obesitas voor een verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid. Verder leidt een opeenstapeling van ongezonde gedragingen tot een toename in het risico op uitstroom uit werk. Dit is vooral duidelijk te zien bij het risico op arbeidsongeschiktheid: het risico hierop is verdubbeld voor mensen die 5 of meer ongezonde gedragingen vertonen. →





2. Invloed van verandering in werkomstandigheden op uitstroom uit werk

Doel van dit deelonderzoek:

- Inzicht krijgen in de invloed van veranderende werkomstandigheden op uitstroom uit werk bij mensen met een chronische ziekte.
- Inzicht krijgen in de invloed van een optelsom van ongunstige werkomstandigheden op uitval uit werk bij mensen met een chronische ziekte.

Belangrijkste bevindingen:

Werknemers die een toename in emotionele taakeisen of een afname in sociale steun ervaren, vallen eerder uit werk. Een afname in fysieke werkbelasting lijkt gerelateerd aan het verkleinen van de kans op uitval uit werk. Een afname in taakeisen daarentegen, vergroot de kans op uitval uit werk. Ook hier signaleren de onderzoekers dat bij een stapeling van negatieve veranderingen van werkomstandigheden er sprake is van een (stapsgewijze) toename van de kans om voor werk uit te vallen.

3. Invloed van veranderingen in werkomstandigheden en gezond gedrag op veranderingen in werkvermogen en gezondheid

Doel dit deelonderzoek:

- Inzicht krijgen in de mate waarin werkomstandigheden en gezond gedrag samenhangen met werkvermogen en gezondheid.
- Inzicht krijgen in de mate waarin verbeteringen en verslechtingen binnen individuen in werkomstandigheden en gezond gedrag in een bepaalde periode samenhangen met veranderingen in werkvermogen en gezondheid in dezelfde periode.
- Inzicht krijgen in de mate waarin de effecten van veranderingen binnen individuen verschillen naar opleiding en naar aanwezigheid van chronische aandoeningen op baseline.

Belangrijkste bevindingen:

Werknemers met slechtere werkomstandigheden en een ongezondere leefstijl hebben vaker een slechter

werkvermogen en slechtere gezondheid. Wanneer de werkomstandigheden verbeteren zie je in dezelfde periode ook het werkvermogen van de werknemer toenemen. Dit is met name het geval bij werknemers met een chronische aandoening. Verder maakt het onderzoek duidelijk dat de gezondheid van werknemers verbetert wanneer ze gezonder gaan leven (meer beweging, lagere BMI). Ook dit is met name het geval bij werknemers met een chronische ziekte. Omgekeerd geldt hetzelfde: werknemers die verslechteren in werkomstandigheden en ongezonder gaan leven ervaren een verslechtering in gezondheid en werkvermogen in dezelfde periode.

4. Ontwikkeling en validatie van een predictiemodel voor uitstroom uit werk via werkloosheid en arbeidsongeschiktheid

Doel van het onderzoek:

- Inzicht krijgen in voorspellers voor uitstroom uit betaald werk naar werkloosheid en arbeidsongeschiktheid bij mensen in de algemene werkende populatie.
- Inzicht krijgen of de voorspellers voor uitstroom uit betaald werk verschillen voor mensen met vijf veelvoorkomende chronische aandoeningen.

Belangrijkste bevindingen:

Vrouw zijn, een laag opleidingsniveau, depressie, roken, zwaar overgewicht, weinig ontwikkelingsmogelijkheden en sociale steun op werk zijn voorspellers van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Weinig betekenisvol werk en weinig fysieke activiteit verhogen tevens het risico op werkloosheid, terwijl alle chronische aandoeningen het risico op arbeidsongeschiktheid verhogen.

Omdat er maar relatief weinig werknemers

CONCLUSIES VAN HET ONDERZOEK

Ongezond gedrag en ongunstige werkomstandigheden spelen een rol bij een verminderd werkvermogen, slechtere gezondheid en baanverlies bij werknemers met een chronische ziekte. Verder is ook aangetoond dat een opeenstapeling van ongezonde gedragingen of negatieve werkfactoren de kans vergroot op uitstroom uit betaald werk bij werknemers met een chronische ziekte.

Of iemand op individueel niveau uitvalt na werkloosheid of arbeidsongeschiktheid is niet goed te voorspellen. Daarom moet vooral gekeken worden naar risicofactoren op populatieniveau.

uitvallen uit werk, voorspelt dit model beter wie niet uitvallen dan wie er wel uitvallen. De voorspellingsnauwkeurigheid stijgt wanneer het risico op uitstroom voor een specifieke chronische ziekte wordt berekend, maar het blijft laag. Het is daarom aan te bevelen te kijken naar risico's op populatieniveau.

Alle informatie uit het onderzoek is ook verwerkt in de Bibliotheek Chronische Werkt! <https://www.kennisbibliotheekchronischwerkt.nl/>

OPBRENGST VAN HET ONDERZOEK

Behalve het AKC-cahier 'Voorspellende factoren voor arbeidsuitval' (nummer 27) heeft het onderzoek ook een praktisch toepasbare online tool voortgebracht. De tool brengt de belangrijke factoren voor arbeidsuitval voor werkenden met een chronische aandoening in kaart. Deze factoren kan de arbeidsdeskundige in het gesprek met de werkende uitvragen. Aan de hand hiervan kan het gesprek worden aangegaan over duurzaam aan het werk blijven en voorkomen van vroegtijdige uitval uit werk.

Bekijk de nieuwe tool op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc

*) Het onderzoeksproject werd uitgevoerd door dr. Patricia Ots, dr. Sander van Zon en prof. dr. Sandra Brouwer van het UMCG en door dr. Jolinda Schram, dr. Suzan Robroek, prof. dr. Lex Burdorf en dr. Karen Oude Hengel van het Erasmus MC. Het project werd gefinancierd door ZonMw, deelprogramma Werk(en) is gezond (deelonderzoeken 1-3, projectnummer 531001416) en AKC (deelonderzoek 4).

De FML in historisch perspectief

Sinds de invoering van de WAO in 1967 zijn onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen, de juridische kaders voor de beoordeling van arbeidsongeschiktheid sterk veranderd. In essentie zijn echter in de huidige sociaal-medische beoordeling van verdienvermogen, de destijds ontwikkelde werkwijze en instrumenten nog steeds herkenbaar. In dit artikel worden de oorsprong, ontwikkeling en de aanpassingen van de gehanteerde methodieken geschetst.

TEKST | Henny Mulders, Wim Otto *

Het basisprincipe bij de claimbeoordeling WAO was en is tot op de dag van vandaag (WIA) een medisch-arbeidskundige beoordeling van de resterende verdien capaciteit door verzekeringsarts en arbeidsdeskundige gezamenlijk. De verzekeringsarts beoordeelt de beperkingen en mogelijkheden tot functioneren, de arbeidsdeskundige onderzoekt welke arbeidsmogelijkheden (functies) daarbij passen. Het loon dat met die functies verdiend kan worden is bepalend voor het resterend verdienvermogen. Het verlies aan verdienvermogen bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid.

Het werkproces en bijbehorend instrumentarium is al in 1960 voorgesteld als 'schattingsmethodiek' door Van der Pas en in 1964 beschreven in zijn dissertatie 'Validiteits-schattingen'. Hij beveelt aan om gebruik te maken van een methode

die Arbeidsvoorzieningen na WOII heeft overgenomen uit de USA, om bij beroepskeuze en arbeidsbemiddeling rekening te kunnen houden met beperkingen in functioneren. Kern daarvan is een 'Lichamelijke eisen-formulier', ter karakterisering van de belasting in een beroep, met 27 items 'lichamelijke verrichtingen' en 27 items 'arbeidsomstandigheden'. De arts vult voor 'de werkzoekende mindervalide' een 'geschiktheidsformulier' in dat op dezelfde wijze is ingericht. Van der Pas wijst op de



De ACD-methode met 38 beoordelingspunten voor de belasting en de belastbaarheid, waaronder zenuwvermoeiende omstandigheden.

noodzaak om uitwerking te geven aan andere categorieën, onder meer 'de zeer belangrijke objectivering van de psychische functies'. De noodzaak daartoe nam in de loop der tijd alleen maar toe doordat psychische problematiek steeds vaker (mede) oorzaak werd van uitval uit het arbeidsproces.

Arbeidscomplexen-documentatie ACD

De presentatie van het wetsvoorstel WAO en de parlementaire behandeling ervan in 1965/1966 getuigden van groot optimisme en hoge verwachtingen ten aanzien van de effecten van de WAO en de nieuwe uitvoeringsorganisatie voor de kansen op re-integratie, dan wel de bestaanszekerheid van mensen met beperkingen als gevolg van 'ziekte

of gebrek'. 'Juist doordat, naast het vaststellen van de medische belemmeringen, gekeken zou worden naar de resterende mogelijkheden, zowel op de arbeidsmarkt als binnen de samenleving als geheel, zou een optimale revalidatie binnen bereik komen'. Bij de start van de WAO in 1967 was er nog geen methodiek beschikbaar voor de beoordeling

van de mate van arbeidsongeschiktheid in acht klassen. De ontwikkeling daarvan was een van de eerste opgaven van de nieuwe uitvoeringsorganisatie GMD (Gemeenschappelijke Medische Dienst). Centraal stond de opbouw van een informatiesysteem over arbeid in bedrijven, als referentie voor de beoordeling op de wettelijke criteria 'krachten' (belastbaarheid), 'bekwaamheden' (kennis en vaardigheden) en 'verdiensden' (loonwaarde).

Hulpmiddel

Begonnen werd met het inrichten van de zogenaamde 'arbeidscomplexendocumentatie' (ACD), in samenwerking met de Gewestelijke Arbeidsbureaus. Deze documentatie moest een hulpmiddel zijn, zowel bij vaststelling van de resterende arbeidsmogelijkheden als bij beoordeling van eventuele revalidatiemogelijkheden. Daartoe is het immers mede nodig om inzicht te verkrijgen in voor gehandicapten potentieel toegankelijke arbeidsplaatsen in het bedrijfsleven. Aan de perifere kantoren is opgedragen tot het verzamelen van de nodige gegevens bij daarvoor in aanmerking komende bedrijven door een arbeidsdeskundige en het vastleggen daarvan. Voor deze activiteit is medewerking van de centrale werkgeversorganisaties ingeroepen en verkregen. Al snel werd bij de GMD vanwege onvoldoende capaciteit aan verzekeringsartsen, gegeven

de hoeveelheid WAO-aanvragen, de keuze gemaakt om de uitvoering te concentreren op het beoordelen van arbeidsongeschiktheid, en re-integratie over te laten aan de afdeling bijzondere bemiddeling van Arbeidsvoorzieningen.

Beschrijvend rapport

In 1970 is er binnen de GMD inmiddels een gestandaardiseerde werkwijze en rapportage voor de beoordeling door de verzekeringsarts ontwikkeld: het 'Beschrijvend Rapport' gebaseerd op 21 vragen over 'de fysieke respectievelijk psychische prestatie-mogelijkheden van de betrokkene', met toelichting. 'De vragen zijn zodanig opgesteld dat de antwoorden, in onderling verband beschouwd, een eerste indicatie geven omtrent de aard en de omvang van de fysieke en psychische belastbaarheid'. Deze globale indicatie is te rubriceren naar geschiktheid voor:

- Thuiswerk
- Overwegend zittend werk (meer dan 2/3 van de werktijd)
- Overwegend staand werk (meer dan 2/3 van de werktijd)
- Afwisselend lopend en staand werk
- Afwisselen lopend, staand en zittend werk
- Ambulant werk
- Huishoudelijk werk van lichtere aard.

'In het beschrijvend rapport wordt voorts door de medicus een toelichting gegeven met betrekking tot de psychische aspecten voor zover deze van betekenis zijn voor het onderzoek van de arbeidsdeskundige. Deze aspecten hebben betrekking op de mentale belastbaarheid van betrokkene, zijn subtieler van aard en lenen zich, ook al door de grote variatiebreedte, minder tot rubricering.'

'In het overleg tussen medicus en arbeidsdeskundige, dat bij de overdacht van gegevens altijd behoort plaats te vinden, kan de medicus, voor zover nog onduidelijkheden bestaan, de arbeidsdeskundige optimaal informeren'.

In 1970 is ook op alle 26 GMD-kantoren een ACD-functiebestand operationeel, in de vorm van een kaartenbak gevuld met ponskaarten, die informatie bevatten over afzonderlijke functies, geschikt voor handmatige selectie met behulp van een breinaald ('naaldselectie').

De arbeidsdeskundige kon deze functie-informatie, afkomstig van bedrijven in de omgeving van de GMD-vestiging, raadplegen met de bovengenoemde categorieën (1-7) als ingang, gecombineerd met beroepsniveau (verschillende kleuren ponskaarten). Dit leverde een 'grofselectie' op van mogelijk passende functies. 'Na deze projectie volgt dan het overleg tussen medicus en arbeidsdeskundige, waarbij de overige factoren welke het arbeidscomplex mede bepalen, in beschouwing worden genomen, zodat een meer gedifferentieerd inzicht in de geschiktheid van de gehandicapte voor verschillende op de arbeidsmarkt aanwezige functies kan worden verkregen. Dit wordt de fijnselectie genoemd.'

In 1974 wordt gewerkt aan een 'meer gedifferentieerd oordeel van de verzekeringsgeneeskundige over de belastbaarheid, en wordt ook de functie-informatie over de belasting aangepast, om aansluiting te verkrijgen met de gangbare methodiek van Arbeidsvoorzieningen' en de werkclassificatie in bedrijven. Dit resulteert in een ACD-methodiek met 38 beoordelingspunten voor de belasting en de belastbaarheid, waaronder zenuwvermoeiende omstandigheden.

Interpretatieverschillen

Ook van de verzekeringsarts werd voortaan gevraagd om kwantitatieve beoordelingen te geven op de 38 punten van het ACD Beperkingen Patroon (ACD-BP). Dat leverde per item een score op, waardoor deze items één-op-één vergeleken konden worden met de corresponderende items van de functiebelasting ('matching'). Gaandeweg bleken er echter onduidelijkheden, misverstanden

Wim Otto is beleidsadviseur-verzekeringsarts bij UWV.



Henny Mulders is adviseur inclusieve arbeidsorganisatie UWV/CIAO.



en interpretatieverschillen op te treden bij de toepassing van de scoremethodiek van het ACD-BP door de verzekeringsarts, en de scores van de functiebelasting in het ACD-bestand.

Tot 1987 was het gebruik van de ACD-methodiek facultatief en zeker in het begin nam de zogenaamde 'functieduiding' met de ACD nog geen prominente plaats in de beoordelingspraktijk van de GMD in.

J.C. Haak geeft de volgende voorstelling van de gang van zaken rond 1970.

Op grond van het door de medicus opge maakte 'beschrijvend rapport' en de gegevens en indrukken die door de arbeidsdeskundige bij zijn onderzoek zijn verkregen, kan het duidelijk zijn, dat de weder inschakeling in het arbeidsproces zonder speciale bemoeiingen of voorzieningen kan verlopen. Zolang de werkhervatting nog niet gerealiseerd is, zal bij de schatting van de mate van arbeidsongeschiktheid de arbeidsdeskundige zich moeten afvragen of het feit, dat belanghebbende nog niet werkt, met toepassing van artikel 21, lid 2, sub a, W.A.O., moet leiden tot de conclusie, dat hij moet worden ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse van 80-100%. Is dit niet het geval, dan zal de arbeidsdeskundige moeten vaststellen hoe groot de resterende verdien capaciteit is en tot schatting van de →

mate van arbeidsongeschiktheid moeten komen.

Daartoe moet hij onderkennen welke mogelijkheden tot verdienen potentieel aanwezig zijn op de voor betrokkene van belang zijnde arbeidsmarkt, waartoe hij gebruik kan maken van de 'arbeidscomplexendocumentatie' (ACD).

Stelselherziening 1987

Het genoemde artikel 21.2.a WAO is berucht geworden als exit-route voor grote aantallen vooral oudere werknemers uit traditionele beroepen en bedrijfstakken die gesaneerd werden. Het hield in dat bij de beoordeling van arbeidsongeschiktheid, zoveel als doenlijk, rekening moest worden gehouden met de door de arbeidsongeschiktheid verminderde gelegenheid tot verkrijgen van werk. Op grond van dit wetartikel werd de werkloosheid verdisconteerd in de vorm van een WAO-uitkering op basis van 80-100 procent arbeidsongeschiktheid. De onverwacht sterke groei van het aantal WAO'ers vanaf begin jaren 70 was aanleiding voor een wetwijziging, de Stelselherziening WAO, met name gericht op de criteria voor de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid. Van belang waren vooral het afschaffen van de verdiscontering van werkloosheid (21.2.a) en van de bepaling dat passend werk geduid moest worden in de buurt van iemands woonplaats ('ter plaatse waar hij werkzaam was'). Voortaan moest passend werk in bedrijven in heel Nederland in aanmerking genomen worden bij de beoordeling.

Van ACD naar FIS

Inmiddels was men in 1986 overgegaan tot automatisering van de ACD, nog steeds met 26 afzonderlijke regionale functiebestanden, te raadplegen met op iedere vestiging een stand alone applicatie op een 'micro-computer'. Al snel bleek dat er in de loop der tijd onderlinge verschillen waren ontstaan in de interpretatie van de ACD-

methodiek voor beoordeling van de belasting. Deze complicaties waren mede aanleiding voor een grondige herbezinning op de ACD-methodiek, het functiebestand en het geautomatiseerde systeem. Deze heroriëntatie ging gepaard met diverse pogingen tot reparatie op onderdelen, maar liep uiteindelijk in 1989 uit op het besluit van de GMD-directie om de ACD op geheel nieuwe leest te schoeien. Dat resulteerde in het Functie Informatie Systeem, het FIS, dat vanaf 1992 standaard werd toegepast door verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen bij de GMD.

FIS (1992 – 2002)

Het FIS is ontwikkeld door de staf van de GMD in nauwe samenwerking met verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Gestart werd met een herziening van de methodiek belasting/belastbaarheid, voornamelijk door eliminatie van items uit het ACD-BP en herdefiniëring van de resterende items. Het belastbaarheidsprofiel, FIS-BP, bestond nu uit een selectie van 27 items uit de ACD-systematiek ter typering van fysieke belastbaarheid (houdingen, bewegingen, arbeidsomstandigheden) en een nieuw 'punt 28' psychisch belastende factoren. In plaats van het item 'zenuwvermoeiende omstandigheden' kwamen er tien aspecten, die op grond van de vakliteratuur als potentiële stressoren konden worden aangemerkt. De achterliggende gedachte was dat bij de functieduiding gericht aandacht moest worden besteed aan dit type eisen in werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Op basis van de vernieuwde methodiek en onder meer een betere beschrijving van de inhoud van de functies werd het functiebestand van de grond af aan opnieuw opgebouwd, met landelijke sturing op kwaliteit. De verzekeringsarts kon met het FIS-BP zelf kiezen uit een aantal in tekst omschreven gradaties van belastbaarheid, waarmee de beoordeling voor alle betrokkenen

konden worden vastgelegd. In 1994, na de opheffing van de GMD, kwam het FIS in beheer bij het GAK. Vanaf 1998 voerde het LISV het beheer, ten behoeve van de toenmalige uitvoeringsinstellingen. Vanaf het Schattingsbesluit van 1994 is de inrichting van het FIS en het werken daarmee gebonden aan wettelijke voorschriften, om de claimbeoordeling te richten op algemeen geaccepteerde arbeid waarmee betrokkene het meest kan verdienen. Einde 'passende arbeid', in billijkheid op te dragen gezien opleiding en vroeger beroep.

CBBS (vanaf 2002)

Het CBBS is ontwikkeld door de staf van het LISV, in samenwerking met verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen uit de vijf uitvoeringsinstellingen, begeleid vanuit Universiteit Maastricht. Het belastbaarheidsprofiel van het FIS is binnen het CBBS vervangen door de Functionele Mogelijkhedenlijst (FML). De FML bevat 57 items, ondergebracht in een zestal rubrieken. Met name de mogelijkheden om psychische belastbaarheid te karakteriseren zijn uitgebreid. Naast de potentiële stressfactoren van 'punt 28' uit het FIS, bevatten Rubriek I (persoonlijk functioneren) en Rubriek II (sociaal functioneren) items om de mogelijkheden aan te geven tot basaal functioneren als persoon (doelmatig handelen en zelfstandig functioneren) en tot interactie met anderen in arbeid.

De FML gaat uit van de mogelijkheden tot functioneren van cliënten. Bij de kwalitatieve beoordelingspunten is een toelichting van de verzekeringsarts nodig. Een echo van het beschrijvend rapport uit 1967, en een overeenkomst met de recent ontwikkelde Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie, BAR10. Het FIS-BP ging, net als het ACD-BP, uit van wat in arbeid kan worden waargenomen, met maximale waarden die voor nagenoeg iedereen beperkingen opleverden. In het CBBS wordt uitgegaan van normaalwaarden (een niveau



COLUMN

Inclusiviteit?

Ieder jaar weer komen er mensen in de actualiteit die na een ziekte of ongeval iets bijzonders hebben gepresteerd. Afgelopen jaar was dat bijvoorbeeld Jelle van Gorkom (BMX'er met zilveren medaille op de Olympische Spelen). In een aangrijpend boek beschrijft hij de lange en moeizame weg die hij moest afleggen om te komen waar hij nu is. Hij weigerde zich neer te leggen bij het magere revalidatieresultaat, maar moet de verdere revalidatie zelf organiseren en financieren. Er zat nog veel meer in, zo vond hij. En hij heeft zijn gelijk bewezen. En zoals Jelle zijn er velen. Jonge mensen die aan het einde van de reguliere revalidatieperiode weten dat er nog veel meer inzit. Maar waarbij de middelen ontbreken om een particulier vervolg te geven aan de revalidatie. Dat leidt geregeld tot oproepen in de sociale media voor crowdfunding.

Ik vind dat kwalijk. Er zijn tal van jongeren die een veel lager niveau van functioneren hebben dan wat zij hadden kunnen hebben. En dat heeft grote gevolgen op het participeren van deze groep. Zij komen moeilijker, of in het geheel niet aan werk. Zij zijn afhankelijk van hulpmiddelen en voorzieningen die bij een hogere mate van functioneren 'onnodig' zijn. Ik kan mij niet aan de indruk onttrekken dat dit ook een effect heeft op het aangaan en onderhouden van sociale contacten.

We willen een inclusieve samenleving. We willen dat iedereen die dat kan, volledig meedoet. Daar ben ik het volledig mee eens. Om dat te bereiken moeten we lef tonen en voorkomen dat jongeren aan de kant komen te staan. Dat kan door onder meer maatwerk te leveren. Oog hebben voor wat het individu nodig heeft en dat faciliteren. Die maatschappelijke verantwoordelijkheid wordt naar mijn mening te veel aan alleen particulieren overgelaten. Zoals de oud-topsporters die vanuit eigen foundation dingen mogelijk maken.

Erwin Audenaerde

Erwin Audenaerde is redactielid en arbeidsdeskundige

van functioneren waartoe een gezond persoon van 16 tot 65 jaar minimaal in staat is). De verzekeringsarts kan ten opzichte van de normaalwaarden 'lichte', 'matige' of 'sterke' beperkingen aangeven. Normaalwaarden en beperkingen zijn voorzien van voorbeelden uit het dagelijks leven. Die waren bedoeld als 'anker' voor de beoordeling door de verzekeringsarts, om te zorgen voor eenduidige communicatie met de arbeidsdeskundige én om bij te dragen aan de herkenbaarheid voor de cliënt.

Tot slot

Professionele beoordeling van verdienvermogen én begeleiding van werkenden en werkzoekenden met beperkingen in functioneren vereisen consensus van de betrokken disciplines over welke aspecten van menselijk functioneren relevant zijn in arbeid en over eenduidige definities daarvan. Dat is nodig voor onderlinge communicatie tussen professionals, maar ook voor de communicatie met degenen op wie de beoordeling of begeleiding betrekking heeft en andere belanghebbenden, met name werkgevers. Deze beknopte beschouwing van de ontwikkeling van de methodiek van beoordeling van arbeids- ongeschiktheid over een periode van zo'n 60 jaar biedt wellicht stof tot nadenken, ook in relatie tot actuele ontwikkelingen op dit terrein. Van meet af aan, onder alle opeenvolgende veranderingen in wettelijk en beleidsmatig regime, en ook bij alle wisselingen in organisatorisch verband, staat communicatie en samenwerking tussen verzekeringsarts en arbeidsdeskundige centraal in de beoordelingsmethodiek. De opeenvolgende methoden en systemen waren telkens bedoeld om deze werkwijze steeds beter te faciliteren, onder de gegeven omstandigheden.

Niettemin heeft dit wezenlijke kenmerk in deze hele periode onder druk gestaan van capaciteitsproblemen in de uitvoering. Het succes van de introductie van een nieuw instrument, bedoeld voor interdisciplinaire communicatie, zal sterk bevorderd worden als daarbij ook de ruimte wordt geboden om de beoogde samenwerking in de praktijk vorm te geven. ←

Droomhuis in Oostenrijk

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Liesbeth Meershoek is arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf in Gouda. Liesbeth, haar vriend Marius en zijn zoon Stephan ontwierpen en bouwden zelf een droomhuis in Oostenrijk.

TEKST | Diederik Wieman

“Marius had al vele jaren het plan om zelf een huis te bouwen. Het leek hem heel bijzonder om iets te maken wat heel lang blijft bestaan. Maar het leven loopt zoals het loopt, en het was er nog niet van gekomen. Toen zijn zoon Stephan de meubelmakeropleiding afrondde kwam het idee weer naar boven. Stephan had er wel oren naar en toen hebben we met elkaar afgesproken: we gaan het doen. De eerste optie was Zwitserland, maar daar waren te veel regels en konden we onze plannen niet realiseren. Oostenrijk was de tweede keuze, want ook daar heb je bergen en een prachtige natuur. We zijn toen in een pinksterweekend naar Oostenrijk gereden om stukjes land te bekijken die in de verkoop stonden. We hadden ook een afspraak in het plaatsje Seeboden, aan de Milstattersee. Daar werden we rondgeleid langs weilandjes die werden aangeboden als bouwgrond. We hadden het allemaal gezien en gingen samen een rondje hardlopen. Via een bos en binnendoorweggetjes kwamen we bij een van de weilandjes uit die we eerder bezichtigd hadden. Het was toeval en we hadden er allebei een goed

gevoel bij. Dat stuk land is het ook geworden. Marius heeft tekeningen gemaakt, vergunningen aangevraagd en een bouwbedrijf heeft alle technische berekeningen gedaan en ze wegwijs gemaakt. Zo is het zeven jaar geleden gestart. We kochten een tweedehands caravan, dat was het enige dat we in het begin hadden. In de caravan was helemaal niks, water haalden we uit de beek. Pas later kregen we een bouwaan-sluiting en dus ook water en elektra. Dat was wel heel handig.”

Boomstammen

“Uitgraven, beton storten en daarna opmet-selen. Ze hebben werkelijk bijna alles zelf gedaan. Het is een groot huis geworden, er is accommodatie voor in totaal zestien personen, verdeeld over twee woonlagen. Het bovenhuis is nu klaar en gemaakt van enorme boomstammen. Deze komen uit Letland. Daar maken ze alles op maat en zetten het in elkaar. Daarna worden de stammen genummerd en alles weer gedemonteerd en vervoerd naar Oostenrijk. Een probleem was het laatste stuk, want ons huis staat in Tangern, een gehuchtje op 700 meter hoogte waar je via een weg met krappe bochten komt. De aanhanger stond scheef en boeren uit de omgeving moesten met tractoren helpen om alles weer recht te zetten. De derde lading ging helemaal mis, toen moesten de boomstammen met een takelwagen naar boven worden gebracht.” “Ze zijn er nu ruim zeven jaar mee bezig geweest. De eerste vijf jaar lang was het pendelen. Soms ging ik mee, soms niet. Ik deed vooral kleinere klussen, zoals helpen met elektriciteitsdraden trekken en vloer-



verwarming leggen. Ik ben niet zo technisch, maar je wordt er in meegenomen en in de loop der tijd steeds handiger. De laatste twee jaar is Marius heel veel daar geweest omdat hij met pensioen is. Door coronamaatregelen kon hij ook een tijd niet terug naar Nederland en is hij drie maanden permanent daar geweest. Gelukkig hebben we telefoon en Facetime. We kennen elkaar heel lang en hij was ook toen hij nog werkte al veel op reis. Dus ik ben



wel wat gewend.”

“Sinds afgelopen voorjaar wordt het huis verhuurd, vanwege corona vooral door gasten uit Duitsland en Oostenrijk. We hebben dus ondanks alles een goede start gemaakt. En daarmee komt ook een nieuwe uitdaging op je af: de verhuur. Dat is feitelijk gewoon een baan erbij. Schoonmaken, opruimen, de was doen. Alles moet er spic en span uitzien. Nu moeten we er toch zijn omdat we nog met de afbouw van de onder-

ste woning bezig zijn, maar als dat af is en er wordt vaker verhuurd, moet je alles daaromheen toch gaan uitbesteden aan iemand in de buurt. Het kan het hele jaar door verhuurd worden: 's zomers kun je zwemmen in de Milstattersee en rond het meer fietsen en wandelen. 's Winters zit je zo op de skipistes. Het is echter niet de bedoeling om er zelf te gaan wonen. Maar je weet natuurlijk nooit hoe het leven loopt.

Voor een zwart gat zijn we niet bang, nu het

huis bijna klaar is. Je wilt niet weten hoeveel werk er hier in Nederland is blijven liggen.

We gaan eerst mijn huis aan de achterzijde uitbouwen. Het ontwerp en de tekeningen heeft Marius gemaakt, maar we hebben wel een aannemer in de hand genomen, want deze verbouwing moet natuurlijk geen zeven jaar duren...”

Meer weten?

Kijk dan op www.bergundsonne.com.



50 jaar NVvA: de hoogtepunten uit het jubileumjaar

Een vernieuwde website en NVvA-app, podcasts, het jubileumcongres, de Spotify NVvA Playlist. En natuurlijk taart. Veel taart. Het is slechts een kleine greep uit de 50 keer dat de NVvA afgelopen jaar aandacht besteedde aan het gouden jubileum.

Het vijftigjarig bestaan van de NVvA was natuurlijk een unieke mijlpaal. Maar hoe ga je die nu vieren in corona-tijd? Naast een jubileumcongres, besloot de NVvA om door het jaar heen in totaal vijftig keer aandacht te besteden aan het gouden jubileum. En dus werden de leden afgelopen jaar vijftig keer verrast met nuttige, leerzame, leuke, creatieve en soms lekkere verrassingen. Op deze pagina's blikken we terug op de vijftig kleine feestjes die gevierd werden.

Website en app

Het jubileumjaar startte met de lancering van de nieuwe website (kado 1 van 50) www.arbeidsdeskundigen.nl. De site is overzichtelijk én compleet met het laatste nieuws, evenementen, de AD Academie, de AKC kennisbank, het SRA-register en het



De nieuwe homepage van www.arbeidsdeskundigen.nl

vrijwel complete digitale archief van AD Visie. Later in het jaar volgde een gloednieuwe NVvA-app (10/50). Heb je hem nog niet? Download hem dan in de Appstore of op Google Play.

Beschouwingen en toekomst van het vak

Door het jaar heen stond ook het vak centraal. Nummer 15 van 50 bijvoorbeeld was een webinar over 'de AD van de Toekomst' waarin arbeidsdeskundigen en wetenschappers betrokken bij het arbeidsdeskundig vak, hun visie gaven op de ontwikkelingen in het vak. Aan tafel zaten Roland Blonk, Shirley Oomens, Yvette van

Woerkom en Erwin Audenaerde. Verder waren er beschouwingen op het vak en de arbeidsmarkt (2, 16, 17, 18, 29 en 32 van 50) door Simon van Driel (Raad van Advies NVvA), Erik Groot (AWVN), Amma Asante, (Landelijke Cliëntenraad). Marjolein ten Hoonte (Randstad Groep Nederland), Tof Thissen (WERKbedrijf) en Lex Burdorf (Erasmus MC). Het webinar en de beschouwingen zijn terug te zien op de AD Academie. Verder deed het AKC een verkenning naar de arbeidsdeskundige van de toekomst (41/50). Kado nummer 48 van 50 in het jubileumjaar was een film over de toekomst van het vak. De voorzitters van de NVvA, AKC en SRA werden uitgenodigd voor een interview en een gesprek met elkaar aan de hand van stellingen.

Taart...

Geen feest zonder taart en dat hebben de arbeidsdeskundigen gemerkt. Leden die zich hiervoor hadden aangemeld ontvingen per post een slagroomtaartpakket (7/50). De creatieve resultaten verschenen in de jubileumeditie van AD Visie. Ook trakteerde de NVvA op taart bij de eerste live/hybride platform- en regiobijeenkomsten van 2021 (34, 35, 37 en 39 van 50).



...en bloemen!

Kim van der Mij (11/50) en Ap Peters (12/50) kregen bloemen omdat zij respectievelijk het jongste en langst aangesloten NVvA-lid zijn. Ook Maarten Brans (13/50) werd in de bloemetjes gezet: hij werd vijftig op de verjaardag van de NVvA en is dus even oud als de vereniging.

Boeken en tijdschriften

Ook in 2021 viel er vijf keer een AD Visie op de mat bij de NVvA-leden.



Nummer 4 was het dubbeldikke, feestelijke jubileum nummer (20/50). Met deze editie werd ook een handzaam boekje meegestuurd met de geactualiseerde beroepsnorm (19/50). De beroepsnorm is overigens ook online te zien op de NVvA-site. Later in het jaar verscheen een gloednieuwe editie van 'Omgaan met passende arbeid door arbeidsdeskundigen in het civielrecht' (40/50).

Dit boekje werd uitgereikt tijdens het jubileumcongres en is ook als pdf te downloaden op www.arbeidsdeskundigen.nl.

Zomer Academie

25/50 was een uniek kado: tijdens de zomermaanden konden NVvA-leden gratis op de AD Academie terecht voor een spoedcursus Italiaans of Spaans, een cursus digitale fotografie of webinars over tot rust komen.

Primeurs!

Het jubileumjaar is er ook één waarin we nieuwe dingen deden. De AD-podcast bijvoorbeeld (23/50). Een podcast van, voor en over ons vak. Met verschillende invalshoeken, thema's en sprekers. De eerste podcast ging over arbeidsdeskundige in opleiding Marja Verheijen en is via de AD Academie terug te luisteren. En wat te denken van de online Pubquiz waar een

groot aantal arbeidsdeskundigen aan deelnamen. De drie beste quizzers waren:

1. Aafke Prinsen
2. Ria de Jong-Limburg
3. Veerle Tijssen-Ter Horst

In het kader van het jubileum werd ook een mooie Spotify-playlist samengesteld met nummers rondom het thema Mens, Werk en Inkomen.

Covid-19

Helaas domineerde corona ook het jubileumjaar 2021. De pandemie heeft grote gevolgen voor het werk van arbeidsdeskundigen. Daarom verzamelt de NVvA kennis over de impact van Covid-19 op werk en arbeidsdeskundig handelen. De reeks (33/50) vind je op de AD Academie.

Het Jubileumcongres

Gelukkig kon er tussen de lockdowns in toch een NVvA Jubileumcongres (50/50) plaatsvinden. In het Utrechtse Beatrixtheater ging het over de toekomst van arbeidsdeskundigen, mens en werk, waarbij zowel de praktijk als de wetenschap aan bod kwamen. Alle sprekers van het congres staan inmiddels ook op de AD Academie. Je vindt ze in de AD Essentials of bij elkaar als leerlijn 'Jubileumcongres 2021'.



Podcast, webinars, jubileumcongres, digitale versies van de beroepsnorm en Passende Arbeid.

Dit alles en nog veel, veel meer vind je terug op www.arbeidsdeskundigen.nl

Afwegingen bij re-integratie en jobcoaching

Re-integratieprofessionals en jobcoaches maken bij de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking de hele dag door afwegingen en keuzes. Tot op heden ontbrak nog een goed en gedeeld beeld van het professionele 'afwegingskader': dat wil zeggen, de manier waarop professionals afwegingen maken en de factoren die hierop van invloed zijn. Panteia, Muzus en ZINZIZ hebben onderzoek gedaan naar dit professionele afwegingskader met subsidie van UWV.

TEKST | Femke Bennenbroek, Anne Drijvers, Neele Kistenmaker, Rosanne Oomkens *

Een afweging wordt gemaakt in vijf (vaak onbewuste) stappen. In elke stap worden meerdere afwegingen gemaakt, waarbij verschillende factoren invloed hebben. Dit maakt het afwegingsproces een uiterst complex en lastig te doorgronden proces. Een van de uitkomsten van het onderzoek is een model waarin dit complexe afwegingsproces stap voor stap wordt beschreven. Het model geeft een overzicht van de afwegingen die professionals maken aan de hand van verschillende activiteiten die zij veelal onbewust en in een split second uitvoeren.

Afwegingenmodel

0) Voorafgaand: bij elke afweging is er sprake van een bepaalde context, situatie of informatie. Dit neemt een professional samen met verwachtingen op basis van eerdere ervaringen met de klant mee in de afweging die hierop volgt.

1) Bij de eerste stap, *waarnemen*, gebruikt de professional de voorafgaande input en verwachtingen en zet daarnaast activiteiten in om de situatie van de klant beter te begrijpen. Hierbij kan het gaan om waarnemingen (van verbale en non-verbale signalen)



* Femke Bennenbroek is directeur bij Zinziz, Anne Drijvers is onderzoeker bij Panteia.

Neele Kistenmaker werkt als managing director bij Muzus.

Rosanne Oomkens is onderzoeker verbonden aan de Hogeschool Utrecht.

in een gesprek of andere interactie met de klant, of om het verzamelen van nieuwe informatie. Het gaat in deze stap om het opnemen van informatie en begrijpen zonder oordeel.

- 2) Bij de stap *begrijpen*, interpreteert de professional door de betrouwbaarheid van de informatie te wegen en te beoordelen of de informatie compleet en duidelijk is.
- 3) Wanneer de informatie compleet en duidelijk is, verkent de professional in de stap *opties* vormen twee mogelijkheden: het vooropgesteld plan volgen of een nieuw plan vormen.
- 4) Vervolgens stelt de professional bij *prioriteren* vast welke opties reële mogelijkheden zijn en prioriteert deze. Daarna maakt de professional een keuze tussen de mogelijkheden.
- 5) Tot slot maakt de professional bij *reageren*, een keuze welk type reactie op dit moment het beste is.

Een complex web van factoren

Uit het onderzoek blijkt dat er enorm veel factoren van invloed kunnen zijn op de afwegingen van re-integratieprofessionals en jobcoaches. Bovendien blijkt dat bij één enkele afweging veelal meerdere factoren een rol spelen, die ook nog eens per klantsituatie kunnen verschillen. De professional maakt soms wel tientallen afwegingen in één klantgesprek, vaak onbewust en in een split second. 'Het afwegingskader' is dus allerminst een uniform kader dat steeds op dezelfde manier werkt. Dit complexe web aan factoren bevat zes clusters: beroepsmatige factoren, werkgevergerelateerde factoren, organisatorische factoren, wettelijke en beleidsmatige factoren, individuele factoren van de professional en klantgerelateerde factoren. Klantgerelateerde factoren en individuele factoren van de professional hebben de grootste rol bij afwegingen. De vijf factoren met de meeste invloed op afwegingen zijn:

1. Vakinhoudelijke competenties en vaardigheden van professionals
2. Belastbaarheid van de klant
3. Persoonlijke praktijkervaringen in werk als re-integratie-professional of jobcoach
4. Motivatie en drijfveren van de klant

5. Aanpassingsbereidheid van de werkgever om aan te sluiten op de behoeften van de klant

De beleving van klanten

Daar waar professionals benoemen dat zij veel factoren uit de categorie klantgerelateerde factoren meewegen, geven veel klanten juist aan dat het voor hen voelt alsof hun wensen, behoeften en belangen onvoldoende worden meegenomen in het afwegingsproces van professionals. Het blijkt dat klanten het soms lastig vinden om de redenering van professionals te volgen en zij begrijpen niet altijd welke keuze waarom wordt gemaakt. Klanten hebben de behoefte om meer meegenomen te worden in het afwegingsproces van professionals. Ook vinden zij het belangrijk dat de impact van de gemaakte keuzes en beslissingen op de klant met hen wordt besproken.

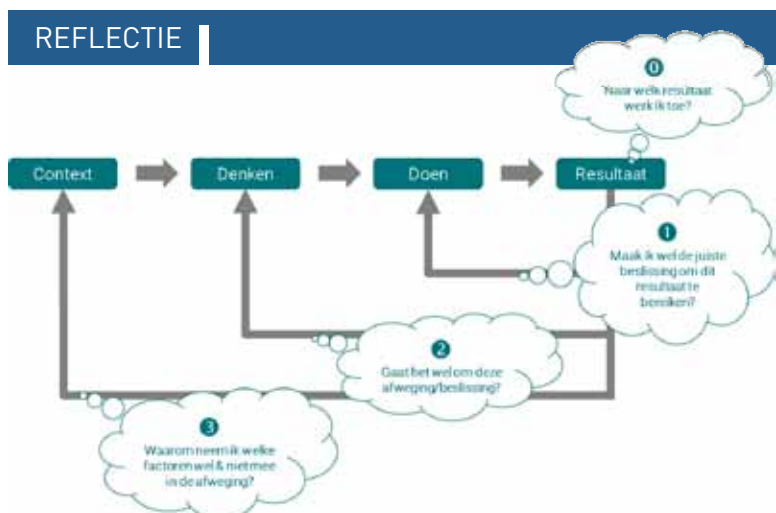
De invloed van managers

Managers zijn in samenwerking met beleidsadviseurs verantwoordelijk voor het vertalen van de wetten naar concreet beleid, processen en procedures. Hiermee beïnvloeden ze de afwegingen van de professionals. Hoewel de managers aangaven zelf geen directe invloed te hebben op de afwegingen die plaatsvinden tijdens het klantcontact, werken de beslissingen die zij maken rondom beleid, processen en procedures door, ook tijdens de klantgesprekken. Het is daarom van belang dat managers voldoende discretionaire ruimte bieden aan professionals om maatwerk te kunnen leveren.

Verschillen tussen beroepsgroepen?

In de manier waarop professionals afwegingen maken, zijn niet of nauwelijks verschillen te zien tussen de verschillende beroepsgroepen. Ook bij de factoren die van invloed zijn op de afwegingen zijn er veel overeenkomsten tussen beroepsgroepen. Het afwegingskader van arbeidsdeskundigen, adviseurs intensieve dienstverlening, re-integratiebegeleiders, jobcoaches, re-integratie-coaches en klantmanagers vertoont dus veel overeenkomsten en slechts beperkt verschillen. Daar waar er wel verschillen bestaan tussen professionals lopen deze verschillen langs de lijnen van: de leeftijd van de professional, het aantal jaar werkervaring in het beroep en, in mindere mate, de organisatie waar de professional werkt.

De complexiteit van het afwegingskader en de snelheid van het afwegingsproces, maakt dat het voor veel



professionals lastig blijkt om te reflecteren op één specifieke afweging en de factoren die van invloed zijn op hun afwegingen. Uit het onderzoek komt naar voren dat wanneer professionals wél stilstaan bij een afweging en die afweging afpellen aan de hand van het afwegingenmodel, dit voor nieuwe inzichten zorgt. Het helpt professionals te evalueren of zij de afwegingen die ze deels automatisch maken, wel maken zoals ze graag zouden willen. Vertragen en het daarmee bewust bekijken van de afwegingen en daarop reflecteren vergroot het bewustzijn van het afwegingsproces. Dit biedt vervolgens weer handvatten om op het eigen handelen te reflecteren, al dan niet in interview met collega's, en leidt tot het vergroten van vakmanschap en verdere professionalisering.

Een variant op de triple feedbackloop kan een handig hulpmiddel zijn om als leidinggevende of trainer aandacht te hebben voor deze complexiteit.

Tegenwicht

Uit het onderzoek blijkt dat het model en inzoomen op afwegingen waardevol is. Een eerste aanzet tot een praktisch handvat om dit te doen is de discussiekaartenset *tegenwicht* die binnen het onderzoek is ontwikkeld. Met deze discussiekaarten worden professionals op een eenvoudige en speelse manier gevraagd in te zoomen op de factoren die een rol spelen bij afwegingen. Tegenwicht is niet gericht op het expliciteren van één geïsoleerde afweging op abstract niveau zoals in het afwegingenmodel, maar helpt professionals om een eerste verkenning te doen op het gebied van het expliciteren van afwegingen in algemene zin, en te ontdekken welk (type) factoren daar een rol bij spelen.

MEER LEZEN OVER HET ONDERZOEK?

Ga naar <https://onderzoeknaarafwegingen.wordpress.com/>

AKC 2022:

Versterkte focus op praktische toepasbaarheid van kennis

Het AKC heeft onlangs het jaarplan voor 2022 gepubliceerd. Daaruit blijkt een nog sterkere focus op het ontwikkelen, verzamelen én vertalen van (wetenschappelijke) kennis die gebruikt kan worden bij het arbeidsdeskundig handelen. Alles is er op gericht om beschikbare kennis direct toepasbaar te maken voor professionals in de uitvoeringspraktijk.

Het jaarplan komt voort uit de nieuwe AKC-strategie 2022-2026 die deze maand (februari) wordt vastgesteld. We vroegen AKC-directeur Marianne Holleman naar de belangrijkste ontwikkelingen.

Wat is het grote verschil met de voorgaande meerjarenstrategie?

"Het AKC werkte vooral op basis van de

behoefte van arbeidsdeskundigen. We inventariseerden op welke gebieden behoefte aan kennis was en zetten vervolgens wetenschappelijk onderzoek in gang. Dat blijft uiteraard zo, maar daarnaast zal het AKC ook proactiever worden. Dat betekent dat we heel nadrukkelijk kijken naar de snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en bijvoorbeeld ook naar de technologische ontwikkelingen die van invloed zijn op de werkende mens en mogelijkheden bieden voor arbeidsparticipatie. Door vooruit te kijken willen we de beroepsgroep inzicht geven in wat er op ze afkomt en hoe ze daar goed op in kunnen spelen. Daarnaast hebben we samen met de Programma Advies Commissie gesproken over 'wie we zijn'. Staat het AKC voor fundamenteel wetenschappelijk onderzoek? Of willen we ons meer richten op het handelingsperspectief van arbeidsdeskundigen? We hebben gekozen voor dat laatste. Uiteraard blijven we wetenschap-



Marianne Holleman

pelijk onderzoek initiëren; het zal daarbij vooral draaien om relevantie voor de professional en de toepasbaarheid. Hoe kun je onderzoekskennis toegankelijk en bruikbaar maken voor professionals, zodat ze er daadwerkelijk iets mee kunnen in de praktijk."

Hoe zal zich dat uiten?

"De proactiviteit blijkt onder meer uit het feit dat het AKC voor eerst zelf een subsidieoproep heeft uitgezet. We hebben onderzoekers, kennisinstellingen en andere partijen gevraagd naar hun ideeën. Wat vinden zij - gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt - belangrijke onderzoeksthema's voor arbeidsdeskundigen? De oproep heeft geleid tot zes voorstellen, waarvan wij er drie gehonoreerd hebben. 'Ageing', de ouder wordende werknemer

NIEUWE VOORZITTER PAC

Het AKC heeft Tinka van Vuuren benoemd tot voorzitter van de Programma Adviescommissie (PAC) van AKC. Zij volgt hierin PAC-lid en vicevoorzitter Sandra Brouwers op, die de voorzittersfunctie tijdelijk waarnam. Tinka van Vuuren is bijzonder hoogleraar vitaliteitsmanagement aan de Open Universiteit en Senior Consultant bij Loyalis. In de volgende uitgave kun je via een interview nader kennismaken met de nieuwe PAC-voorzitter.



Tinka van Vuuren



AAN DE SLAG



Auteur: James C. Kennedy
 Uitgeverij: Prometheus
 Amsterdam
 Aantal pagina's: 64
 ISBN: 978904464892
 Prijs: € 4,99 of € 2,99
 als e-book

Aan het werk

Scherpzinnig en fris overzicht van de factor arbeid na WOII

Nederlanders geven zelden raad. Zij vinden dat je het vooral zelf moet weten. Tenzij het over het nemen van pauzes gaat. Ze zeggen al snel dat je het rustig aan moet doen en van je vakantie moet genieten. Als hardwerkende Amerikaan verbaasde James Kennedy zich over ons land met een wettelijk minimumaantal vakantiedagen, verplicht vakantiegeld bij het loon en stille vakantieperiodes waar helemaal geen werk leek te worden gedaan. Kennedy is hoogleraar Moderne Nederlandse Geschiedenis aan de Universiteit van Utrecht en columnist in Trouw. Zijn aanvallende beeld van het arbeidsethos van de Nederlander was voor hem aanleiding om dit essay te schrijven over de ontwikkeling van arbeid in ons land.

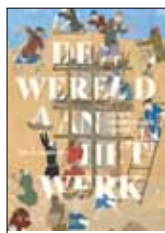
Kennedy beschrijft de periode na 1945 waarin Nederland na de oorlog weer opgebouwd moest worden. De werklust was groot. De lonen werden laag gehouden en we werkten 48 uur per week. De man was tot ver in de jaren 60 de kostwinner. Het leven werd beter, de economie trok aan, er ontstond krapte op de arbeidsmarkt. Er kwam meer tijd voor zelfontplooiing en vrije tijd. Meer vrouwen gingen werken. Door de aardgasbaten kwam onze verzorgingsstaat tot bloei. De WW, WAO en de Bijstandswet werden ingevoerd. De economische groei zette door en 'gastarbeiders' deden het vuile werk. Vanaf de jaren 70 verdween de industriële productie naar lageloonlanden. Nederland richtte zich meer op dienstverlening. Dit leidde tot minder werk voor laagopgeleiden, met hoge werk-

loosheid tot gevolg. De WAO zorgde voor een charmante afvloeiingsregeling. Het aantal WAO-ers ging richting de miljoen. Dat kon zo niet doorgaan. De arbeidsparticipatie was in de jaren 90 schrikbarend laag. Het stelsel van sociale zekerheid werd herzien. De WIA en de Participatiewet deden hun intreden. Werk werd weer belangrijk, waarbij nu de focus kwam te liggen op de eigen regie van de individuele werknemer. Voor werkgevers werden vaste dienstverbanden steeds onaantrekkelijker door aanscherpingen in de arbeidswetgeving. Werknemers werden hierdoor gedwongen om als ZZP'er aan de slag te gaan. Het gevolg is dat inmiddels heel veel werkers onzeker zijn over hun toekomst. Ons land lijkt nu een beetje op 1945: we beginnen ons land weer op te bouwen na een periode van crisis en desoriëntatie.

Dit boekje biedt een scherpzinnig en fris overzicht van de factor arbeid na de tweede wereldoorlog. Voor meer verdieping is na elk hoofdstuk een uitgebreide bronvermelding opgenomen. Dit boekje mag in geen enkele bibliotheek van de arbeidsdeskundige ontbreken! Overigens is de aanvankelijke scepsis van de auteur over de Nederlandse werknemer in de loop van jaren verdwenen: wij werken minstens zo hard als de Amerikanen.

Geert Beckers

De wereld aan het werk



Het hier besproken essay 'Aan het werk' schetst de factor arbeid in Nederland vanaf WO II. Jan Lucassen gaat een stap verder. Hij geeft beelden van werk over de hele wereld over een periode van 700.000 jaar. Het boek is een reactie op de in de jaren

negentig ontstane misvatting dat loonarbeid iets voor stumperds is. Huishoudelijk werk stond in dat neoliberale wereldbeeld nog lager in de pikorde. De ware winnaar zou de ondernemende, creatieve, zelfstandig werkende zijn. De wereldgeschiedenis laat een genuanceerd beeld zien. Vaak is huishoudelijk werk volstrekt gelijkwaardig aan werk buitenshuis. Ook zijn er periodes

aanwijsbaar waarin geld geen standaard ruilmiddel meer was. Een prachtig boek over de geschiedenis van arbeid over de hele wereld met een brede definitie van werk, van de prehistorische jager-verzamelaar tot de kantoormens van nu.

Prijs € 35,95 of € 20,95 als e-book | 512 pagina's | ISBN 9789462584686

Goed zoals je bent



Onze maatschappij dwingt ons veel ballen tegelijkertijd in de lucht te houden, aan verwachtingen te voldoen en alles perfect te doen. Hierdoor zijn we streng voor onszelf en bang

niet goed genoeg te zijn. Mentale problemen zoals depressie en burn-out houden sterk verband met een negatief zelfbeeld. In *Goed zoals je bent* toont Frederike Mewe welke psychologische processen hierachter schuilgaan. Mewe combineert theorie met herkenbare voorbeelden, praktische adviezen en schuwt het niet persoonlijk te worden. Verkrijgbaar vanaf 22 maart 2022.

Prijs € 20,99 | 224 pagina's | ISBN 9789025910310

De Burn-out bubbel



Auteurs Wilmar Schaufeli en Jan Jaap Verolme willen voor eens en altijd het échte verhaal vertellen over burn-out. Meer dan een miljoen Nederlanders dreigen burned-

out te raken als we de media mogen geloven. Hoe valt dat te rijmen met het feit dat jaarlijks 'slechts' een paar duizend gevallen van burn-out worden gemeld door bedrijfsartsen? Dit boek schept orde in de chaos door feiten van fictie te scheiden. Het is bedoeld voor iedereen die wil weten hoe het echt zit met burn-out. De auteurs kozen *De burn-out bubbel* als titel omdat er nogal wat hardnekkige aannames en mythes zijn door te prikken. Het boek behandelt onder andere de geschiedenis van burn-out, epidemiologie (hoe vaak komt het echt voor), hoe op een betrouwbare manier de diagnose gesteld kan worden, de dilemma's van behandelaars en de mogelijke behandelvormen. Bovendien staat het boek stil bij de kosten van burn-out en de belangrijke preventieve rol die de werkgever heeft.

Prijs € 24,50 | 216 pagina's | ISBN 9789036827560

In de rubriek *Goed Bezig*, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten.

Aflevering 6: Arbeidsdeskundige Claudia Bouwman, relatiemanager bij Loyalis, een merk van a.s.r.

Leren omgaan met financiën



Waar zet jij je voor in? "Ik ben gastdocent bij de stichting LEF (Leven en Financiën) dat een mbo-lesprogramma biedt voor jongeren in de leeftijd van 15 tot 22 jaar. Ze leren via drie lesmodules om verantwoordelijk met geld om te gaan."

Vanwaar jouw betrokkenheid? "Van oorsprong ben ik docent Engels en geschiedenis en het lesgeven zit nog altijd in mijn bloed. Gelukkig ben ik altijd trainingen blijven geven, vooral aan HR-professionals. Bij a.s.r. zijn maatschappelijke betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid belangrijke thema's. Vanuit die maatschappelijke betrokkenheid sponsort a.s.r. ook de stichting LEF. Toen ik besloot om vrijwilligerswerk te gaan doen, was dit een mooie kans. Ik help mbo-leerlingen financieel weerbaar te maken én sta weer voor de klas, wat ik erg leuk vind om te doen."

Hoe werkt het in de praktijk? "Twee jaar geleden heb ik eerst de training gedaan die nodig is om de lessen te kunnen geven. Maar toen ik klaar was kwam corona en lag alles stil. Ik heb daardoor pas driekwart jaar geleden voor het eerst les gegeven. En dat was helaas ook nog via Teams. Nu staan in mei de eerste fysieke lessen voor mij ingepland op een mbo in Apeldoorn. De lessen zijn onderdeel van het vak Loopbaan en burgerschap. De school kan zich aanmelden bij LEF en kosteloos een docent aanvragen. Het lesprogramma bestaat uit drie modules. De eerste gaat over hoe je je geldzaken op orde krijgt. De tweede over waaraan je je geld uitgeeft en de derde module gaat over hoe je aan geld komt."

Waarom is het belangrijk? "De verleidingen zijn groot tegenwoordig. Het Nibud heeft onderzocht dat steeds meer jongeren in de schulden zitten en dat de problematiek met name geldt voor mbo-leerlingen. De achterliggende gedachte is dat wanneer je ze goed volgt en bewust maakt, ze beter met financiën omgaan. Daarmee voorkom je dat ze hun werkzame leven al met een financiële achterstand beginnen. Een achterstand die ze vaak niet meer kwijtraken."

Geef het je voldoening? "Ik vind het erg leuk om les aan deze doelgroep te geven. Je staat er niet altijd bij stil wat kinderen thuis allemaal meemaken en in wat voor situaties ze moeten opgroeien. Als ik daar via deze lessen een klein verschil in kan maken is dat natuurlijk heel erg mooi."

Zou je het andere aanraden? "Zeker. Het geeft veel voldoening en je kunt zelf aangeven hoeveel tijd je er aan wilt spenderen. LEF verwacht wel dat gastdocenten - na de training - minimaal twee klassen per jaar verzorgen. Meer mag natuurlijk altijd! Ik denk dat het voor arbeidsdeskundigen een heel mooie invulling is, omdat onze beroepsgroep toch al actief is in de driehoek mens, werk en inkomen."

Geïnteresseerd? Kijk dan op www.lefnet.nl voor meer informatie.



Sociale zekerheid en arbeidsmarkt: we van Rutte-IV verwachten?

Nu Rutte-IV van start is, is natuurlijk de vraag wat we van dit nieuwe kabinet kunnen verwachten op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsrecht. Van het coalitieakkoord worden we nog niet veel wijzer, het is dus wachten op de wetsvoorstellen.

TEKST | Marjol Nikkels

Het coalitieakkoord is zeer beknopt over de plannen voor sociale zekerheid en arbeidsrecht. De basis voor het toekomstig beleid ligt in de middellange-termijnadviezen van de Sociaal Economische Raad (SER) en het rapport van de commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap).

Loondoorbetaling bij ziekte

De loondoorbetaling bij ziekte blijft twee jaar, ook voor de kleine bedrijven. Wel geldt voor kleine bedrijven een lastenverlichting, waarvoor € 300 miljoen per jaar beschikbaar is. Dit loopt via de gedifferentieerde premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Sinds 1 januari 2022 geldt voor bedrijven met een loonsom onder de € 882.500 een lagere Aof-premie dan voor bedrijven met een hogere loonsom.

Wel kunnen er verbeteringen van het poortwachterproces komen. In het akkoord wordt benoemd dat re-integratie in het tweede ziektejaar zich volop dient te richten op het inzetten van spoor 2 en het voorkomen van WIA-instroom.

Betaalbaarheid WIA

Er zijn zorgen over het betaalbaar houden van de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) nu de WIA-instroom maar blijft stijgen. In het coalitieakkoord zijn geen concrete maatregelen benoemd, maar wel de wens om de arbeidsparticipatie in de WIA te vergroten en om een aantal 'hardheden' op te lossen.

Vermoedelijk wordt hier verwezen naar het ILO-verdrag 121. De sociale partners zijn van mening dat de WIA-wetgeving tegenstrijdig is met dit verdrag. Bij beroepsarbeidsongeschiktheid dient de werknemer voor ten minste 60% van het inkomensverlies gecompenseerd te worden. In Nederland kennen we echter geen onderscheid tussen risqué social (privé gerelateerd) en risqué professionel (werkgerelateerd) en is de ondergrens voor de WIA 35% arbeidsongeschiktheid. Daarom had de SER voorgesteld om de ondergrens voor de WIA terug te brengen naar 15%. Dit concrete advies is niet overgenomen in het coalitieakkoord.

De SER adviseert verder de 10-jarige doorbelasting in de WGA aan de

werkgever terug te brengen naar 5 jaar. Dit sluit ook aan bij het advies van de commissie-Borstlap. Het is zeer aannemelijk dat hier in de nabije toekomst nader invulling aan gegeven wordt, uiteraard in overleg met de sociale partners.

Uitvoerbaarheid WIA

Ook levert de uitvoerbaarheid van de WIA grote problemen op. Er zijn met name veel achterstanden bij de sociaal-medische beoordelingen door verzekeringsartsen. Hier zal komende jaren veel aandacht naar uitgaan. Wellicht gaan private partijen ondersteuning bieden bij de publieke claimbeoordeling, dus bij het vaststellen wie er recht heeft op een uitkering en wie niet.

Regulering arbeidsmarkt

Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau is 28% van de Nederlandse bevolking (financieel) kwetsbaar. En de toekomst is onvoorspelbaar, omdat de aard van ons werk verandert door digitalisering, robotisering en globalisering. Er komen daarom maatregelen die de bestaanszekerheid van lage- en middeninkomens versterken en de lasten verlagen. Het kabinet gaat € 500 miljoen per jaar investeren in het hervormen van de arbeidsmarkt, re-integratie en het aanpakken van armoede en schulden. Werken moet lonender worden en de



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

Volgens het SCP is 28% van de Nederlandse bevolking (financieel) kwetsbaar.

wat kunnen

armoedeval moet verkleind worden.

Er komt een minimumuurloon op basis van de 36-urige werkweek. Het minimumloon wordt stapsgewijs verhoogd tot 7,5%. De koppeling met de uitkeringen blijft in stand om het bestaansminimum te verstevigen. Maar dit geldt niet voor de AOW. Hiervoor worden ouderen wel tegemoetgekomen via een hogere ouderenkorting. Elke vier jaar zal het sociaal minimum herijkt worden om vast te stellen of dit toereikend is om van te leven en mee te doen in de samenleving.

Verkleinen verschil vast en flex

Het kabinet gaat door met het verkleinen van de verschillen tussen vast en flex. Te veel mensen in Nederland zijn afhankelijk van tijdelijke contracten. In lijn met het SER middellangetermijn-advies worden oproep-, uitzend- en tijdelijke arbeidscontracten beter gereguleerd. Om de interne flexibiliteit en wendbaarheid van bedrijven te vergroten, wordt in overleg met de sociale partners een budgettair neutrale deeltijd-WW uitgewerkt, met oog voor uitvoerbaarheid en betaalbaarheid.

Betaald ouderschapsverlof

Het kabinet wil het aantrekkelijker maken voor ouders om werk en zorg te combineren. Hiervoor wordt in stappen de vergoeding van de kinderopvang voor werkende ouders verhoogd tot 95%. Per 2 augustus 2022 wordt het betaald ouderschapsverlof van 9 weken ingevoerd. Nu nog staat de uitkering op 50% van het (gemaximeerde)



dagloon, maar die wordt verhoogd naar 70%. Er komt ook aandacht voor het stimuleren van de arbeidsparticipatie, meer uren of dagen werk in de week en een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities.

Van werk naar werk, van uitkering naar werk

Ondanks de grote krapte op de arbeidsmarkt, zijn er nog te veel mensen die er niet tussen komen en onnodig langs de kant staan. De komende jaren wil het kabinet samen met sociale partners, gemeenten en het UWV, meer mensen naar werk begeleiden. Er komt meer aandacht om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren. Onderdeel hiervan zijn instrumenten voor om- en bijscholing die de overstap naar tekortberoepen ondersteunen. Ook breidt het kabinet het aantal beschutte werkplekken uit. Beschutte werkplekken zijn bestemd voor mensen die geen reguliere baan kunnen uitvoeren. Het ingezette programma 'Nederland leert door' zal worden voortgezet. Het kabinet wil permanente scholing bevorderen via leerrechten. In overleg met sociale partners

wordt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een van-werk-naar-werk-route nader uitgewerkt. Oftewel, met een van-werk-naar-werktraject kan er ook een einde komen aan de arbeidsovereenkomst.

Verplichte aov voor zelfstandigen

Er komt een arbeidsongeschiktheidsverzekering (aov) voor alle zelfstandigen. Deze verzekering moet zo worden vormgegeven dat oneerlijke concurrentie en te grote inkomensrisico's voor individuen worden voorkomen. Hiermee houdt het kabinet rekening met de randvoorwaarden uit het pensioenakkoord. De verwachting is dat er een verplichte verzekering komt met een wachttijd van 52 weken voor de zelfstandige zonder personeel en de directeur-grootaandeelhouder. Een uitkering is gebaseerd op maximaal het minimumloon. De Belastingdienst int de premie en het UWV is verantwoordelijk voor uitvoering van de verzekering. De relevante vraag is in hoeverre een verplichte aov uitvoerbaar is, kijkend naar het huidige tekort aan verzekeringsartsen bij het UWV.



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

Zonnig



De dag dat ik dit schrijf is somber. Het is vroeg in de ochtend en het enige licht buiten is van een knipperende lantaarnpaal. De lente is nog niet in zicht en de winter lijkt al eeuwen bezig. Zelfs de sneeuwkllokjes laten hun kopjes hangen. Buiten miezert het. Zo'n druilerige regen waarvan je denkt niet nat te worden maar waarvan je altijd weer doorweekt raakt. Ik kan natuurlijk blij zijn dat ik thuis werk en daardoor niet door dit weer naar het werk hoeft te fietsen. Maar elke ochtend, al twee jaar lang, uitkijken op dat ziellose pleintje bij mij voor de deur heeft inmiddels elke glans verloren. En de koffie is ook al op.

Dit is op zijn zachts gezegd een troosteloze tekst die ik naar een aantal mensen heb gestuurd met de vraag wat dit bij hen oproept. 'Nou', werd er gezegd 'dit helpt niet echt om de dag vrolijk mee te starten'. Er kwamen nog meer opmerkingen van deze strekking. In ieder geval kreeg niemand er een opgetogen gemoed van. Wat natuurlijk ook kan liggen aan de schrijfstijl, laat ik er echter vanuit gaan dat het geschetste beeld geen bijdrage levert aan een opgewekte start van de dag.

De reden voor dit totaal niet wetenschappelijke experiment ligt in de constatering dat er tegenwoordig overal behoorlijk wordt gemopperd. Nu staat Nederland sowieso niet bekend als het meest vrolijke volk ter wereld en natuurlijk is er ook wel het een en ander om over te somberen. Maar de laatste tijd lijkt het wel een nationale sport geworden om elkaar in de put te praten. Zelfs in reclames wordt het negatieve overbelicht. We moeten ons onveilig wanen (en camera's aanschaffen). Ons dik, lelijk en ongezond voelen (en starten met een duur afslankprogramma). Futloos en zonder

energie zijn (en allerlei vage kruidenpilletjes slikken). Verder buitelen deskundigen vanuit alle hoeken over elkaar heen om bij herhaling te waarschuwen dat we van alles moeten doen of laten omdat we anders met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid te vroeg het loodje zullen leggen vanwege iets akeligs. En dan vergeet ik nog de lage drempel die regelmatig wordt ervaren in het grootmaken van iets wat vroeger als klein leed werd beschouwd.

Begrijp me niet verkeerd, kwalijke zaken en mistanden mogen op geen enkele wijze gebagatelliseerd worden. Maar wat is de toegevoegde waarde van een blue monday en andere themadagen die benadrukken dat het leven geen pretje is? Is het niet zo dat als iets maar vaak genoeg wordt herhaald, het in je kop gaat zitten en het op een gegeven moment waarheid wordt?

En als dat zo is, waarom doen we dat dan met pessimistische toestanden? Er zijn om en nabij 34 woorden voor het woord zonnig (*). Dat is een veelzeggend aantal minder dan voor het woord 'somber' waarvoor meer dan 160 synoniemen zijn. Maar toch, als je ze allemaal zonnige synoniemen gebruikt krullen de mondhoeken vanzelf een beetje omhoog. Het is niet zo dat daarmee alle problemen meteen zijn opgelost maar rechte schouders kunnen meer dragen dan hangende.

Daarom wens ik jullie allemaal een frisse, geanimeerde, goedgemutste, blijmoedige, joviale, kwieke, levendige, montere, opgeruimde, welmoedige, energieke, levenslustige, opgewekte, sprankelende, bruisende, vrolijke en verlichte dag toe.

(* www.synoniemen.net)

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda



Arbeidsdeskundige SMZ

Overijssel Gelderland Noord

Locatie Hengelo en Zwolle, 32 - 38 uur

Wat je gaat doen

- Arbeidsdeskundige beoordeling arbeidsvermogen
- Beoordelen re-integratie inspanningen (werkgever en werknemer).
- Vormgeven aan het re-integratietraject.
- Adviseren op werkvermogen.
- Onderhouden van contacten met een breed scala aan stakeholders, zowel intern en extern.

Analytisch vermogen: Je signaleert het probleem, herkent de belangrijke informatie en legt verbanden tussen de gegevens. Je ziet de mogelijke oorzaken van het probleem en zoekt naar de relevante gegevens.

Communicatievaardigheden: Naar klant toe kun je duidelijk uitleggen hoe je tot je advies bent gekomen en wat de gevolgen zijn voor de klant. Je leeft je in de klant in, die zeer divers is en past voor haar of hem je boodschap aan. Daarnaast leg je met gemak contact met collega's, maar ook met externe partijen (gemeentes, werkgevers). Je kunt goed luisteren, stelt de juiste vragen en je kunt je oordeel foutloos en bondig vastleggen.

Besluitvaardigheid: Je werkt methodisch en komt daardoor vlot tot weloverwogen beslissingen. Je doet dit door initiatief en lef te tonen. Je bent je bewust van de impact op de klant, maar je bent standvastig in je besluit.

Integriteit: Je bent je bewust van je omgeving en je kent de positie van UWV in de maatschappij. Voor het beschermen van onze klantgegevens ben jij dan ook de persoon die als vanzelfsprekend handelt conform onze integriteitsrichtlijnen.

Wat we van je verwachten

- Je hebt een afgeronde HBO bachelor en (post)HBO opleiding tot Arbeidsdeskundige.
- Je bent door een erkend instituut gecertificeerd als Arbeidsdeskundige en geregistreerd bij de Stichting Register Arbeidsdeskundigen.
- Je hebt minimaal 2 jaar ervaring als arbeidsdeskundige, bij voorkeur opgedaan bij meerdere bedrijven.
- Je beschikt over de competenties: analytisch vermogen, uitstekende mondelingen en schriftelijke communicatievaardigheden, besluitvaardigheid en integriteit.

Wat je van ons kan verwachten

- Jaarcontract voor minimaal 32 uur per week met uitzicht op een vaste aanstelling.
- Bruto maandsalaris min. €3.713,27 en max. €5.058,63 (bij een 38-urige werkweek).

- Een toonaangevend en landelijk erkend opleidingsprogramma.
- Flexibele werktijden en mogelijkheden tot locatie onafhankelijk werken.
- 8% vakantiegeld en een eindejaarsuitkering van 8,33%.
- Keuzeplan voor het fiscaal aantrekkelijk uitruilen van arbeidsvoorwaarden.
- Mogelijkheden tot het volgen van opleidingen.

Wij bieden je een werkomgeving met ruime mogelijkheden voor persoonlijke en professionele groei, binnen diverse domeinen (o.a. wetenschap, management, onderzoek en beleid). Je volgt zelf de ontwikkelingen in je vakgebied op de voet en deelt je kennis met je collega's.

Werken als arbeidsdeskundige bij UWV SMZ

Als arbeidsdeskundige bij UWV beoordeel je het arbeidsvermogen van onze klanten. Je informeert hen over de beste manier om weer te participeren in de maatschappij. Dit doe je zo concreet en realistisch mogelijk zodat de klant zelf de regie kan voeren op re-integratie. Dit doe je op basis van jouw kennis op het gebied van arbeid, de arbeidsmarkt en de arbeidsmogelijkheden van mensen. Je adviseert over het re-integratietraject, over werkvoorzieningen en over de hoogte van de uitkering. Je stelt mensen weer in staat onderdeel te zijn van de maatschappij. Onze dagelijkse dienstverlening realiseer je niet alleen, maar samen met je collega's. Bij UWV werken we in teamverband.

Lees meer over Sociaal Medische Zaken via <https://www.uwv.nl/werkenbijuwv/sociaal-medisch/index.aspx>

Interesse

Voor meer informatie over de functie en de procedure kun je contact opnemen met:

Diet Schartman, Manager Sociaal Medische Zaken locatie Hengelo
Diet.schartman@uwv.nl of 06-21121042

Kim Peulken, Manager Sociaal Medische Zaken locatie Zwolle
Kim.peulken@uwv.nl of 06-11907715.

Richt je sollicitatie (motivatiebrief en CV) per e-mail aan de contactpersonen.

Een assessment kan onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

Acquisitie naar aanleiding van deze vacature stellen wij niet op prijs.

Word in 16 maanden master Arbeidsdeskundige!

Met de HBO Master SZ Arbeidsdeskundige en de HBO Master Sociale Zekerheid haal jij je Master of Laws (LLM). Alleen bij Capabel Hogeschool!



Scan en ontdek!

Of ga naar capabel.nl/arbeidsdeskundige