

advisie

44^e JAARGANG | DECEMBER 2022 | NUMMER 5 *

Skills belangrijker
dan opleiding

Spanning op de arbeids- markt

Verlag
najaars-
congres
Pag. 20

Sneltoets... huh?

Digitale vaardigheid op de werkvloer

→ Onderzoek vroegtijdige
inzet arbeidsdeskundige

→ Verzekeringsarts en AD
moeten beter communiceren



*Prettige feestdagen
& een gelukkig
nieuwjaar!*

www.adassist.nl | www ldc.nl

Product van

LDC



Podcast tips

Kijk op pagina 26

Colofon

44e jaargang nummer 5 • December 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.

Hoofdredacteur → Geert Beckers

Redactie → Erwin Audenaerde, Claudia Bouwman, Annet de Grunt, Bas Hagoort, Raoul Koolen, Agnes Lammers, Anjo van Soest, Freerk Tuinenga, Diederik Wieman (Obломov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Karin Baggerman, Hans Klip, Marjol Nikkels-Agema, Yvonne van Osch

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → iStock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Obломov Media
Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
Telefoon: 06-53467221
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

Obломov Media, Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
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

Spanning op de arbeidsmarkt

Door een combinatie van conjuncturele en structurele factoren is de arbeidsmarkt momenteel krap. Zeer krap. Het lijkt wel of elke werkgever wanhopig op zoek is naar nieuwe medewerkers en die niet of nauwelijks kan vinden. Toch zien werkgevers kwetsbare werkkzoekenden nog vaak over het hoofd.



6

Digitale vaardigheid op de werkvloer



In 2012 verdeden werknemers maar liefst 8% van hun tijd aan computerproblemen en gebrekkige e-skills, zo bleek dat jaar uit onderzoek van de TU Twente. Gaat het tegenwoordig beter? Wat zijn de trends in digitaal werken volgens het UWV? En hoe zit het eigenlijk met de e-skills bij deze grote werkgever zelf?

10

Communicatie tussen VA en AD kan beter

Betere communicatie tussen verzekeringsarts en arbeidsdeskundige kan het beoordelingsproces efficiënter maken, blijkt uit onderzoek van verzekeringsarts Arthur Schulte.

25



En verder...

Vroege inzet arbeidsdeskundigen	14
Juridisch	28
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Kees Bronk (62), arbeidsdeskundige bij UW SMZ Den Bosch heeft een hobby-boerderij.

18



De wereldbeker

Tussen het schrijven van het voorwoord en de publicatie van het nieuwe nummer van AD Visie zitten altijd een paar weken. Ik probeer daarom de inhoud zo tijdloos mogelijk te houden. Meestal lukt dat, maar bij dit nummer is dat lastig. Terwijl ik dit schrijf, weet ik bijvoorbeeld niet of het Nederlands voetbalelftal in Qatar wereldkampioen is geworden. Voor de inhoud van mijn stukje is dat belangrijk. Als wij de wereldbeker hebben gewonnen, zal heel het euforisch zijn en de toekomst zonnig tegemoet zien. Als we roemloos ten onder zijn gegaan, vallen we in een zwart gat en zullen de vele problemen waar onze natie toch al mee kampt nog groter lijken. Om bij het voetbal te blijven: veel voetbalverenigingen kunnen het hoofd niet meer boven water houden door de torenhoge energietarieven. Daarnaast zeggen veel leden op omdat zij de contributie niet meer kunnen betalen. Minister Conny Helden heeft laten weten dat de overheid hier niet kan bijspringen. Zij vertrouwt erop dat creatieve vrijwilligers en lokale sponsors de knelpunten kunnen oplossen.

'Hoe dan?', was mijn primaire reactie toen ik dit las. Ik spreek uit ervaring. Onder normale omstandigheden had onze voetbalclub al een groot tekort aan vrijwilligers en stonden de sponsors echt niet in de rij om ons te ondersteunen. De reactie van de minister begrijp ik daarom niet. Sportverenigingen zijn ontzettend belangrijk. Zij zorgen voor cohesie en structuur in onze maatschappij, zij leveren een positieve bijdrage aan het sociale verkeer, zij zorgen ervoor dat mensen voldoende lichaamsbeweging krijgen, elkaar fysiek kunnen ontmoeten. Niet voor niets adviseren arbeidsdeskundigen hun cliënten vaak om lid te worden van een sportvereniging. Dit heeft in veel gevallen een positief effect op hun re-integratie.

Niet alleen verenigingen kampen met een tekort aan mensen. Ook het bedrijfsleven zit te springen om personeel. In deze AD Visie gaan we in op de oorzaken van de huidige overspannen arbeidsmarkt en de mogelijke oplossingen. Geen van allen zijn gemakkelijk te realiseren en zullen van iedereen veel creativiteit, inspanning en offerbereidheid vragen. Maar misschien heeft Oranje op 18 december de wereldbeker gewonnen en gaan we optimistisch het nieuwe jaar in met louter mooie uitdagingen in het verschiep. Of zijn onze jongens roemloos uit Qatar vertrokken en stapelen de donkere wolken zich boven ons land verder op? We gaan het zien. De redactie van AD Visie wenst in ieder geval iedereen een mooie jaarwisseling en veel voorspoed in 2023!

Geert Beckers

Burn-out terug op pre-corona niveau

In 2021 hadden bijna 1,3 miljoen Nederlandse werknemers burn-outklachten. Dat zijn er iets meer dan in het coronajaar 2020 (1,2 miljoen), maar net zo veel als in 2019. Ruim 4 op de 10 werknemers gaf aan dat het nodig is om maatregelen tegen werkstress te treffen en 37% van de werknemers geeft aan dat werkdruk of werkstress de reden is van hun werk gerelateerde verzuim. De daling in psychische klachten tijdens de coronapandemie heeft zich daarmee niet doorgezet. Dit is ook terug te zien in het aantal verzuimdagen. In 2021 verzuimden werknemers in totaal 11 miljoen dagen wegens werkstress. In 2020 waren dit er nog 9 miljoen. De kosten van verzuim voor werkgevers zijn en blijven hoog. In 2020 ging het om 2,8 miljard aan loonkosten, voor 2021 verwacht men een bedrag van 3,3 miljard. Verzuim wegens werkstress is daarmee veruit de duurste verzuimreden: ongeveer 43% van alle verzuimkosten komen door werkstress.

Bron: Factsheet Werkstress TNO

Tweede Kamerlid op werkbezoek bij arbeidsdeskundige beroepsgroep

Op 17 oktober bracht Tweede Kamerlid Chris Simons een werkbezoek aan Stigas, kennisinstituut en arbodienstverlener van en voor de agrarische en groene sector.

VVD-kamerlid Simons werd ontvangen door Stigas-medewerkers Albert van der Burg (arbeidsdeskundige/veiligheidskundige) en Tim van der Meer (manager verzuim/arbeidsdeskundig adviseur), NVvA-voorzitter Bert van Swam en NVvA-bestuurslid Mieke Rabou. Chris Simons zit sinds eind maart namens de VVD in de Tweede Kamer. In zijn portefeuille heeft hij onder meer arbeidsomstandigheden, arbeidsinspectie, asbest en Chromo-6. Simons is

van huis uit veiligheidskundige, was elf jaar wethouder in de gemeente Middelburg en eigenaar van een facilitair bedrijf met circa 350 medewerkers. Vanuit die tijd kent hij ook de arbeidsdeskundige beroepsgroep, zo vertelt hij. "We hadden een divers personeelsbestand met veel parttimers, maar ook oudere medewerkers en mensen met een beperking die aanpassingen nodig hadden. We lieten dan vaak arbeidsdeskundigen meekijken." Na een korte introductie vertelden Bert van Swam en Mieke Rabou uitgebreid over de NVvA, het arbeidsdeskundig vak en actuele ontwikkelingen binnen het vakgebied. Uiteraard werd daarbij de toegevoegde waarde

V.l.n.r.
Tweede Kamerlid Chris Simons, Mieke Rabou, Albert van der Burg (Stigas), Tim van der Meer (Stigas) en Bert van Swam.



deskundige goed benadrukt. Zo vertelde Mieke over de nauwe samenwerking met de bedrijfsarts van wie zij veel taken overneemt en benadrukte Bert dat het belangrijk is om de arbeidsdeskundige veel vroeger in het verzuimproces in te zetten. Het

vond het een leerzame meeting. "Ik ken de beroepsgroep natuurlijk, maar ik ben mij nu meer bewust van het feit dat arbeidsdeskundigen vroeger in het traject betrokken kunnen worden en veel kunnen betekenen op het gebied van preventie."

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

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:

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



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

Skills belangrijker dan opleiding

Spanning op de arbeidsmarkt

Halverwege dit jaar was het zover: de arbeidsmarkt is in zijn totaliteit zeer krap als gevolg van een combinatie van conjuncturele en structurele factoren. Het lijkt wel of elke werkgever wanhopig op zoek is naar nieuwe medewerkers en die niet of nauwelijks kan vinden. Maar toch zien werkgevers kwetsbare werkzoekenden nog vaak over het hoofd. Frank Verduijn (UWV) en Douwe Grijpstra (Panteia) lichten de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt toe.

TEKST | Hans Klip

Om gelijk met de deur in huis te vallen, wat wordt eigenlijk bedoeld met de arbeidsmarkt? Frank Verduijn legt uit: "Net als alle andere economische markten bestaat de arbeidsmarkt uit vraag en aanbod, van arbeid in dit geval. De vraag komt van werkgevers, het aanbod wordt geleverd door werknemers en werkzoekenden." Verduijn werkt sinds negen jaar bij UWV waarvan de laatste vijf als arbeidsmarktadviseur bij de afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies. De functie zit hem als gegoten. "Ik heb me altijd geïnteresseerd in de menselijke kant van economie."

Vergrootglas

Op landelijk niveau is er sinds halverwege dit jaar sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt, vertelt Verduijn. Dat geldt eveneens voor de meeste arbeidsmarktregio's, terwijl het bij de andere regio's vaak die richting opgaat. "Wij spreken van zeer krap als de verhouding tussen vacatures en aantal geregistreerde werkzoekenden ongeveer 4 op 1 is. Bij krap gaat het om 1,5 op 1. Hoe het op een bepaald moment ermee staat, houden we bij met de Spanningsindicator."

Bij alle beroepsgroepen zijn er personeelstekorten, vaak grote. Dit hoeft niet voor

individuele beroepen te gelden, zegt Verduijn. "Want dat is nog een treetje lager. Maar je moet nu echt met een vergrootglas zoeken naar beroepen waar geen tekort is." Daar staat een onbenut arbeidspotentieel tegenover dat bestaat uit werklozen, semiwerklozen en onderbenutte deeltijdwerkers. Volgens het officiële cijfer gaat het om ongeveer 1,2 miljoen mensen. In werkelijkheid is het aantal waarschijnlijk nog groter, merkt Douwe Grijpstra op. Hij werkt inmiddels ruim 35 jaar voor onderzoeksbureau Panteia en voorganger Research voor Beleid. Grijpstra heeft al die tijd onderzoek gedaan op het gebied van arbeidsmarkt, beroepsonderwijs en sociale zekerheid.

Cocktail

Experts voorspelden een aantal jaar geleden dat rond 2027 extreme krapte op de arbeidsmarkt zou optreden. Het is veel sneller gegaan. Dat is volgens Verduijn te verklaren door een cocktail van tijdelijke en structurele factoren, met een belangrijke rol voor de coronacrisis. "Na het uitbreken van de coronapandemie werd verwacht dat we met massawerkloosheid te maken zouden krijgen maar dat bleef in ons land gelukkig uit, vooral door de steunpakketten van het Rijk. Hiermee zijn stuwdammen gebouwd



die voorkwamen dat mensen wegvloeiden. De dynamiek op de arbeidsmarkt is zo wel verstoord geraakt. Sommige werknemers zitten vast in bedrijven en sectoren die achterblijven ten opzichte van andere die sterker groeien."

‘Je moet nu echt met een vergrootglas zoeken naar beroepen waar geen tekort is.’

De conjuncturele factoren zorgen ervoor dat de krapte op de arbeidsmarkt momenteel extreem is. Verduijn wijst echter ook op de onderliggende structurele factoren. “Het gaat om ontwikkelingen die al langer spelen als vergrijzing en het voor ons land specifieke kenmerk van veel parttime werk.”

Een andere structurele factor is de groeiende mismatch tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden meebrengen, zegt Verduijn. “Dan gaat het vooral over skills en niet zozeer het opleidingsniveau. De wereld verandert snel door onder meer digitalisering en veranderende consumentenvoorkeuren, en dus ook de inhoud van beroepen. Daarom worden andere skills gevraagd.”

Spanning

Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldde recent dat de arbeidsmarkt na zeven kwartalen van oplopende spanning, iets minder krap is geworden in het derde kwartaal van 2022. Het aantal vacatures was gedaald en het aantal werklozen toegenomen. “Er zijn donkere wolken zichtbaar”, beaamt Verduijn. “We lijken aan de vooravond van een conjuncturele dip te staan. Dat geeft bepaalde sectoren en beroepen wat meer lucht, al zijn de personeelsproblemen niet zomaar opgelost.” Verduijn vindt dit op macroniveau een gezonde ontwikkeling. “De huidige krapte werkt ontwrichtend. Kijk bijvoorbeeld naar de problemen op het spoor.” De verwachting is dat op de middellange en lange termijn de personeelstekorten in diverse sectoren structureel blijven en nog toenemen. “Dan moet je vooral denken aan het onderwijs, de zorg, de techniek en de ICT-branche.”

Waar liggen de grootste kansen voor reguliere werkzoekenden en voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking? “Voor beide in sectoren waar de personeelstekorten het grootst en het meest structureel van aard zijn. Soms wordt gezegd dat er voor mensen met een arbeidsbeperking een parallelle arbeidsmarkt bestaat, maar dat is niet zo.”

Veel kwetsbare werkzoekenden komen desondanks vrij lastig aan de bak, leert de ervaring. Verduijn wijst dat vooral aan koudwater- →

Door de steunpakketten is ook geld in de economie gepompt dat aanvankelijk door de coronamaatregelen niet kon worden besteed, zegt Verduijn. “Na het grotendeels afschaffen van de maatregelen was er een zeer grote inhaalvraag van consumenten,

met als gevolg een enorme extra personeelsvraag. De meest nijpende tekorten zijn bovendien vaak te zien in sectoren die eerder veel mensen zijn kwijtgeraakt, zoals horeca, evenementenbranche en kinderopvang.”



Douwe Grijpstra werkt voor onderzoeksbureau Panteia en voorganger Research voor Beleid.



Frank Verduijn werkt bij UWV als arbeidsmarktadviseur bij de afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies.

vrees bij werkgevers die nog geen ervaring met deze groep hebben en aan het stelsel en de regelingen die voor veel werkgevers ondoorgroendelijk zijn. “Daaraan wordt gewerkt maar het kan echt nog beter.” Grijpstra noemt nog een ander aspect. “Door de coronacrisis stonden mensen langer aan de kant en hebben zij twee jaar lang amper kansen op de arbeidsmarkt gehad. Hierdoor is het voor hen nog lastiger geworden om aan een betaalde baan te komen.” De Panteia-onderzoeker wijst erop dat er geschikte opleidingen, stevige begeleiding op het werk en nazorg nodig zijn voor de groep van werkzoekenden met een beperking waarop gemeenten en UWV zich richten. Dit is in zijn ogen tegenwoordig niet zo goed geregeld als voor de invoering van de wet SUWI in 2002. “Toen waren er meer mogelijkheden en middelen dan nu. Het ontbreekt zeker niet aan goede initiatieven van professionals om kandidaten te helpen, maar dat moet eigenlijk breed beleid zijn. Op zeer grote schaal moeten mensen onder de arm worden genomen.” Het STAP-budget waarvan werkenden voor scholing of persoonlijke ontwikkeling gebruik kunnen maken, is

naar zijn mening illustratief voor wat er nu niet goed gaat. “Dat budget is binnen de kortste keren leeggeplukt door hoger opgeleiden voor een leuke extra opleiding en niet door de groep die hiermee geholpen zou moeten worden.” Grijpstra geeft aan dat Start Foundation een groot aantal voorbeelden van mensen heeft verzameld die niet onder de Banenafpraak vallen, maar vinden dat zij vanwege een beperking wel in aanmerking zouden moeten komen. “Start Foundation heeft een loket voor deze werkzoekenden geopend. Het gaat volgens de organisatie om een grote groep mensen die ook ondersteuning nodig hebben maar daarvan geen gebruik kunnen maken.”

Schoorsteeneffect

Volgens Verduijn blijven werkgevers bij hun zoektocht naar nieuw personeel vaak hangen in traditionele oplossingen. “Er zijn meer maatwerk en creativiteit nodig.” UWV heeft een lijst met drie oplossingsrichtingen en daarbij 27 oplossingen opgesteld. “Het is allereerst belangrijk om wervingsinspanningen meer te richten op doelgroepen die voorheen niet goed werden bereikt of zelfs vergeten, zoals statushouders, 55-plussers, mensen met een arbeidsbe-

ARBEIDSMARKTINFRASTRUCTUUR IN NIEUW JASJE GESTOKEN

De publieke en private dienstverlening sluit volgens het kabinet-Rutte IV niet altijd goed aan op de behoeften van werkzoekenden. Hierdoor krijgen mensen die dat nodig hebben, geen passende of zelfs geen ondersteuning. Daarom hebben de kabinetspartijen in het coalitieakkoord afgesproken om de arbeidsmarktinfrastructuur te vernieuwen of zoals het officieel heet, uit te breiden. De bedoeling is de dienstverlening te verbeteren met behoud van de huidige verdeling van verantwoordelijkheden tussen publieke en private partijen. De SZW-ministers Van Gennip en Schouten hebben in oktober een brief aan de Tweede Kamer gestuurd, waarin zij de uitgangspunten

van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur noemen. Deze zijn opgesteld in samenspraak met de landelijke partijen. Belangrijk is dat bij de inzet van dienstverlening de behoefte van de werkende of werkzoekende centraal staat en niet de inkomenssituatie. Het mag niet uitmaken waar iemand zich meldt voor ondersteuning; het ‘no wrong door’ principe. Een ander uitgangspunt is dat er een doorlopende dienstverlening wordt aangeboden op basis van één intake, één diagnose en één plan. Deze dienstverlening wordt verzorgd door één herkenbaar regionaal loket met een landelijk uniforme naam. De voorlopige werktitel is het Regionaal Werkcentrum. Nu is de fase van uitwerking van de uitgangs-

punten aangebroken. Werkgroepen waaraan onder andere deskundige professionals vanuit de arbeidsmarktregio’s meedoen, gaan vanaf januari aan de slag met vijf thema’s. De aandacht gaat in eerste instantie vooral uit naar de governance (het bestuurlijke deel) en het dienstverleningsconcept. De planning is dat er nog vóór de zomer van 2023 een Kamerbrief verschijnt waarin informatie over de uitwerking van deze twee thema’s is opgenomen. Daarna kunnen het wetgevingstraject en de implementatie in gang worden gezet. De Wet SUWI en een aantal moederwetten zoals de Participatiewet en de WW moeten worden aangepast, wat tot anderhalf jaar in beslag kan nemen.

De voor 2027 voorspelde krapte is in 2022 al actueel

perking en werkzoekenden uit andere beroepen en sectoren. De andere twee oplossingsrichtingen zijn het anders organiseren van werk en het binden en boeien van bestaand personeel.”

Grijpstra vindt het schoorsteeneffect een goede manier om de kansen van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te vergroten. Het is in zijn ogen belangrijk dat werknemers die nu in hun werk op het niveau van mbo 2 of mbo 3 zitten, doorgroeien naar mbo 4. “Dan ontstaat er trek in de schoorsteen en is er ruimte voor mensen om op een lager mbo-niveau in te stromen, met behulp van een opleiding en ondersteuning.”

Bepaalde banen kunnen kwetsbare mensen niet aan, voegt Grijpstra eraan toe. “Daarom moet ervoor worden gezorgd dat er door de trekkende schoorsteen geschikte banen beschikbaar komen. Dat vraagt om een goede infrastructuur.”

Uitdaging

Het scholings- en ontwikkelingsvraagstuk is de grootste uitdaging, vindt Frank Verduijn. “In een top vijf van oplossingen zouden wat mij betreft nummers 1 tot en met 4 scholing, scholing, scholing en nog eens scholing zijn. Dat is de manier om mensen van A naar B te krijgen. Het is een beetje een modeterm geworden maar een leven lang ontwikkelen is gewoon belangrijk. Daarvoor is structurele aandacht nodig van alle betrokken partijen. Nummer 5 is meer kijken naar skills en minder naar opleiding en werkervaring. Dat vergt een cultuuromslag.” Ook Douwe Grijpstra hamert op het belang van opleiding. Het begint met de jeugd. “Wij zijn al een heel eind als jongeren een opleiding halen en niet thuis op de bank belanden of voortijdig worden weggeplukt door bedrijven die hen geen opleiding geven.”

In het algemeen wordt hij niet vrolijk van hoe het er nu aan toe gaat. “In het kader van leven lang ontwikkelen verwacht de overheid dat iedereen zelf een opleiding regelt. Dat kunnen kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt niet. Daarbij hebben ze hulp nodig maar hiervoor hebben gemeenten en UWV onvoldoende armslag. Tevens sluit het huidige aanbod van mbo-opleidingen dikwijls niet goed aan bij oudere werkzoekenden en werknemers die zo’n opleiding nodig hebben en is er

KRAPTE IN EEN JAAR TIJD VERDUBBELD

De arbeidsmarkt was halverwege dit jaar ruim twee keer zo krap als een jaar eerder, toen de krapte voor het eerst records brak. Dat blijkt uit de Spanningsindicator van UWV. Er waren veel meer vacatures (toename met 44 procent) en veel minder werkzoekenden (daling met 31 procent). In de tweede helft van 2022 was de arbeidsmarkt in 29 van de 35 arbeidsmarktregio’s zeer krap en in 6 krap. UWV houdt van 92 beroepsgroepen de spanning bij. Bij driekwart ging het om zeer krap en bij de rest om krap.

UWV biedt deze en veel andere informatie aan via tien arbeidsmarktdashboards. Verder publiceert het uitvoeringsinstituut een lijst met kansrijke beroepen, die regelmatig wordt uitgebreid. Interessant is ook het rapport Personeelstekorten aanpakken, te vinden op Werk.nl/arbeidsmarktinformatie. Hierin staan 27 mogelijke oplossingen voor de tekorten.

Wie op zoek is naar nog meer feiten & cijfers en duiding van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, kan zijn hart ook ophalen bij veel andere organisaties en kennisinstellingen. Zo publiceren het Centraal Bureau voor de Statistiek, het Centraal Planbureau en het Sociaal en Cultureel Planbureau vaak over allerlei aspecten.

binnen het mbo ook vaak voor deze groep geen extra begeleiding tijdens een opleiding voor deze groep geregeld. Een forse groep van geregistreerde werkloze werkzoekenden en andere mensen die moeten worden geholpen, valt daarom op het ogenblik buiten de boot.”

Uitvoeringspraktijk

UWV maakt voor werkgevers en werkzoekenden de ontwikkelingen op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt zo inzichtelijk mogelijk. Dat gebeurt op vier niveaus: landelijk, regionaal, sectoren en beroepen. Verduijn: “Wij laten de werkgever weten waar nog potentiële medewerkers te vinden zijn en wat hun achtergrond is. En de werkzoekende informeren we zo goed mogelijk over waar zijn kansen liggen en hoe hij daar kan komen.”

Daarvoor verzamelt UWV een forse hoeveelheid data. “Wij nemen ook de signalen vanuit de uitvoeringspraktijk mee, onder meer van de adviseurs van werkgeversservicepunten en de arbeidsdeskundigen.”

Verduijn raadt tot slot arbeidsdeskundigen aan om zich op de hoogte te stellen van de toestand op de arbeidsmarkt. “Zorg ervoor dat je goed bent geïnformeerd over de actuele en toekomstige situatie. Dan weet je waar voor jouw cliënten duurzame kansen liggen.”



DIGITALE VAARDIGHEID OP DE WERKVLOER

In 2012 verdeden werknemers maar liefst 8% van hun tijd aan computerproblemen en gebrekkige e-skills, zo bleek dat jaar uit onderzoek van de Universiteit Twente. Gaat het tegenwoordig beter? Wat zijn de trends in digitaal werken, volgens UWV? En hoe zit het eigenlijk met de e-skills bij deze grote werkgever zelf?

TEKST | Yvonne van Osch



Sneltoets... huh?

In eerste instantie was het voor velen destijds misschien nog niet eens zo'n schok. Acht procent verloren productiviteit door haperingen in het digitaal domein? Brand is erger, kon je denken, en we staan ook weleens een kwartier bij de koffieautomaat. Maar het bedrag van 19 miljard euro per jaar waarin het verlies werd uitgedrukt... wacht even, dat was toch wel verbijsterend veel. Meer dan de kosten voor ziekteverzuim dat jaar!

Waar zat het productiviteitsverlies in? Voor de helft ging het om problemen zoals een vastlopend systeem of stokkende internetverbinding, voor de andere helft om onwetendheid en inefficiënt computergebruik. Slechts een kleine minderheid, om maar iets te noemen, wist hoe je een alineastijl kunt gebruiken in een Word-document of een grafiek in een spreadsheet. Onlogisch opslaan van bestanden werd veel gezien, uiteraard met eindeloos zoeken tot gevolg, het niet gebruiken van sneltoetsen, direct checken van binnenkomende mail. Allemaal inefficiënt.

Wat opviel, was dat een meerderheid van de werknemers

hun vaardigheden bleek te overschatten en ook werkgevers vaak onterecht dachten dat het wel goed zat. Besef van de omvang van het tekort bestond lang niet overal. Verheugend was daarbij wel dat de meeste werknemers uit de steekproef een ander best even wilden helpen als zij problemen hadden. Tot de aanbevelingen uit het onderzoek Ctrl Alt Delete van de Universiteit Twente hoorde dan ook om collegiale hulp te formaliseren en de helpdeskfunctie uit te breiden. Een andere aanbeveling was meer aandacht te besteden aan training, in het bijzonder van lager opgeleide en oudere werknemers, de groepen die het vaakst op moeilijkheden stuitten.

Nog steeds veel onbenut potentieel

Hoe is de situatie nu? Computers zijn sneller en beter. We zien continue verbetering aan mobiele netwerken, het glasvezelnet en andere dragende delen van de elektronische infrastructuur. Degelijke organisaties hebben over het algemeen een goede helpdeskfunctie en bij online diensten worden voor technische problemen veelal succesvol digitale

assistenten ingezet. Je mag er kortom vanuit gaan dat mensen minder vaak zitten te staren naar een computer die 'nee' zegt of hun toetsenbord op de tafel kapot willen slaan omdat hun scherm weer op zwart is gegaan. Toch blijkt uit diverse studies en online trendberichten dat nog steeds veel digitaal potentieel onbenut blijft. Waar en hoe precies? Onderzoekers lopen er allemaal tegenaan dat er geen standaarddefinitie is van digitale vaardigheid en geen maat die beschrijft over welke e-skills in welk werkgebied je moet beschikken. Uiteraard heb je als winkelmedewerker of binnenvaartschipper andere digivaardigheden nodig dan als politieagent, architect, spelontwerper of hartchirurg, om een willekeurige range van beroepen te noemen. Het is vooral aan werkgevers om eisen te omschrijven en vaardigheden te evalueren en verbeteren.

Te onderscheiden e-skills zijn:

- operationele skills, zoals typen, navigeren, gebruik van sneltoetsen
- informatieve skills, zoals info zoeken en beoordelen, nep van echt onderscheiden (in dit laatste zijn ouderen weer beter dan jongeren, blijkt uit recent onderzoek)
- communicatieve skills, zoals informatie uitwisselen via mails, websites, sociale media
- content- en creatieve skills, zoals films redigeren, muziek gebruiken, animaties maken
- strategische skills, zoals het combineren van verschillende data of informatiestromen bijvoorbeeld om logistieke processen te verbeteren of versnellen

Combinatie van skills veel gevraagd

Hoe dan ook zijn er weinig beroepen meer te bedenken waarin je om het gebruik van digitale tools heen kunt, zo constateert ook UWV in haar laatste periodieke arbeidsmarktonderzoek. Het rapport Wat iemand in huis moet hebben op de arbeidsmarkt dat kort voor de pandemie uitkwam, laat weten dat werkgevers bij hun mensen vooral op zoek zijn naar een combinatie van vakkennis en zachtere vaardigheden die met houding en gedrag te maken hebben. Haperende e-skills, zou je daarin kunnen lezen, zijn mogelijk op te vangen met andere eigenschappen, zoals servicegerichtheid of empathie. Goede managers kijken natuurlijk ook naar diversiteit binnen een team. Zo zullen er zorgmedewerkers zijn die snel verdwalen in de digitale jungle, maar wel extra sensibel en geduldig zijn in de zorg voor onbegrepen cliënten. Medewerkers met verschillende vaardigheden en eigen-



Milou Leeijen: "Iets nieuws leren gaat nooit vanzelf"

schappen kunnen elkaar vaak goed ondersteunen. Is er sprake van een harde eis omtrent e-skills van sollicitanten, dan kiest een werkgever zeker in een krappe arbeidsmarkt ook wel vaak voor scholing en training op the job wanneer de digivaardigheid van de kandidaat tekort schiet.

Digitale trends

Het UWV-rapport constateert ook dat veel werk complexer wordt door nieuwe technologieën, zoals door het gebruik van sensoren in de bouw, robotica in de zorg of data-analyses in de tuinbouw. Andere markante digitale trends op de werkvloer van de afgelopen jaren zijn - volgens andere bronnen - de door corona versnelde transitie naar online werken, zoals via Teams of Zoom. Documenten worden vaker gedeeld en gegevens vaker gekoppeld, bijvoorbeeld tussen verschillende overheidsdiensten en zorgverleners. Je hoort over artificial intelligence, machine learning, virtual reality, blockchain. Dit laatste is vooralsnog overigens niet iets waar het gros van werkend Nederland zich dagelijks mee bezig houdt. Dat geldt weer wel voor de thema's veiligheid en privacy, bijvoorbeeld als het gaat om toegang tot systemen met drietrapsverificatie of werken volgens de AVG die sinds 2018 in heel Europa is ingevoerd. Of deze noviteiten het werken ook makkelijker maken? Allerm minst. Het vertragend effect kan met name zorg- en hulpverleners soms tot wanhoop drijven. Al die maatregelen voordat je iets kunt delen!

Veertig keer opnieuw

Niet alle verandering is verbetering, zo blijkt ook op andere niveaus van technologie. Als het om systemen gaat, dus hard- en firmware waar software op kan werken, lijken sommige ondoelmatigheden met de jaren zelfs alleen maar erger te worden. Zo onthulde de afdeling oncologie van het Jeroen Bosch Ziekenhuis in Den Bosch onlangs dat wel tot veertig keer opnieuw moest worden ingetikt of een tumor bijvoorbeeld in de linker- of rechterborst zat. Dit omdat systemen van behandelaars niet met elkaar communiceerden. Een absurd klinkend probleem in deze tijd van optimalisatie en patiëntveiligheid. Waarschijnlijk spelen systeemmonopolies en verouderde software vaker een rol dan we (willen) weten. Vooral grote overheidsinstanties of zelfstandige bestuursorganen als de Belastingdienst, de SVB en ook UWV hebben een notoir slechte naam als het om firmware en data-





Beyza (links) helpt mensen die niet digitaal vaardig zijn in bibliotheek Javaplein Amsterdam

koppeling gaat. Hoe groter de organisatie, zo blijkt daarbij, hoe hardnekkiger de problemen en hoe lastiger verandering.

Met digitale vaardigheden heeft dit natuurlijk nog niet zo heel veel te maken. Maar wel wat. Hoe motiverend is het bijvoorbeeld om te werken aan je behendigheid op digitale apparaten als je tegelijkertijd twijfelt aan de efficiëntie van het grotere systeem of niet weet waar je werk landt? Aan een snelle auto heb je op een zandweg ook niet veel, zou je kunnen denken.

Vergaderen in Teams

Wel aan navigeren. En hierin is zeker veel te winnen, denkt trainer digivaardigheid Milou Leeijen, die medewerkers van UWV in Limburg traint in operationele e-skills. Milou begon vorig jaar, in coronatijd, met ondersteuning van medewerkers van de afdeling Sociaal Medische Zaken bij onder andere het vergaderen in Teams.

Het hybride werken tijdens de pandemie was voor velen een grote stap, merkte ze. "Je hebt je laptop nodig vanwege de webcam, maar ook één of twee andere schermen om tijdens de vergadering in de bedrijfssystemen te kijken. Die schermen projecteer je op kantoor door de laptop aan een dockingstation te koppelen en via Beeldscherminstellingen (of sneltoets Windows + P) de keuze te maken voor uitbreiden in plaats van dupliceren. Veel medewerkers deden dit niet. Ze bleken de laptop uit te pluggen en zonder extra schermen aan de vergadering deel te nemen."

EEN PAAR HANDIGE SNELTOETSEN

Ctrl + A:
alles selecteren, bijvoorbeeld in een map of document

Ctrl + X:
een selectie knippen

Ctrl + C:
een selectie kopiëren

Ctrl + V:
de geknipte of gekopieerde selectie plakken

Ctrl + Z:
de laatste actie ongedaan maken

Ctrl + Y:
het ongedaan maken herstellen, waarmee je bijvoorbeeld terug kunt krijgen wat je met Ctrl + Z weggehaald hebt

Alt + Tab:
schakelen tussen programma's die je open hebt staan

Windows + Tab:
op je bureaublad alle programma's zien die je open hebt staan

Windows + D:
terug naar bureaublad

Windows + L:
scherm vergrendelen

Begrijpelijk misschien, omdat het makkelijker is, maar contraproductief. "En dat terwijl het instellen van de schermen maar een paar stappen extra is", zegt Milou. "Je moet het alleen even weten en je er vertrouwd mee voelen."

De districtsmanager in Limburg zag gelukkig het grote belang van ondersteuning en oefening. Hij vroeg Leeijen en twee andere experts het project Digivaardigheid voor het district op te zetten. De drie trainen nu zo'n 350 verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen, re-integratie-begeleiders, procesbegeleiders, sociaal medisch verpleegkundigen, medisch secretaresses en teamondersteuners in Venlo, Roermond en Heerlen. "Wie wil, kan meedoen," zegt Milou, "we willen het niet verplichten. Maar de belangstelling is groot. Collega's krijgen een (online) basistraining en kunnen daarna oefenen en vragen stellen in live groepssessies. Daarnaast mogen ze ten alle tijden bellen of 1-op-1 momenten plannen."

Alt Tab

De trainers concentreren zich op Microsoft-applicaties die collega's veel gebruiken, zoals Teams, Word, Excel, PowerPoint, Outlook en SharePoint. "Waar de grootste hiaten zitten? Het niveau verschilt per persoon. Een groot aantal collega's werkt al erg efficiënt. Maar er is altijd wel iets te leren, ook voor onszelf. De grootste groep is vooral geholpen met eenvoudige trucs om het werken makkelijker en sneller te maken. Door gebruik van sneltoetsen bijvoorbeeld, nog steeds iets dat niet iedereen zichzelf heeft aangewend. Of zoiets als voorwaardelijke opmaak in Outlook, waarmee je bij het maken van afspraken elke soort activiteit bijvoorbeeld automatisch een bepaalde kleur geeft in de agenda. Dat maakt de agenda veel overzichtelijker. Vaak gaat het om eenvoudige handelingen die ontzettend veel tijd kunnen scheelen."

Milou ziet veel van wat genoemd wordt workarounds. "Mensen maken soms een omweg om iets voor elkaar te krijgen. Soms omdat ze de meest efficiënte manier nog niet kennen, ook wel omdat ze graag vasthouden aan wat ze zichzelf ooit hebben aangeleerd. Iets nieuws leren gaat nooit vanzelf", benadrukt Milou. "Natuurlijk moet je de gelegenheid krijgen om wat je geleerd hebt ook te oefenen en te herhalen. Maar daarnaast is het handig om tot op zekere hoogte te begrijpen wat je doet in een systeem, ook om problemen waar je tegenaan loopt zelfstandig op te kunnen lossen. Investeren in e-skills is kortom meer dan een korte knoppencursus. We richten



ons uiteindelijk op zelfredzaamheid.”

De trainers zijn blij dat zij in Limburg alle ruimte krijgen. Gelderland Midden-Zuid is in april dit jaar gestart, ze hopen dat andere districten zullen volgen. “Goede training zal zich zeker uitbetalen. In hogere productiviteit, maar ook in werkplezier en motivatie.”

Onderwijs

Niet alleen bij UWV zijn e-skills in ontwikkeling. Binnen veel bedrijven en organisaties is digivaardigheid een thema dat om aandacht schreeuwt, concluderen onderzoekers. Nederland moet keihard investeren om een internationale concurrentiepositie te behouden, ook in topsectoren als energie, chemie, water en maritiem. Wie jaagt die ontwikkeling aan? Net zo goed als van werkgevers is het een zaak van werknemers, de overheid en niet te vergeten het onderwijs.

In het onderwijs wordt de bodem gelegd waarop kennis kan groeien. Verandering is op komst, een nieuw curriculum is in de maak. Hoogstwaarschijnlijk start schooljaar 2023-2024 met nieuwe eisen voor digitale geletterdheid in vier vaardigheden: informatievaardigheden, media-wijsheid, ict-basisvaardigheden en computational thinking (het inzetten van digitale tools om problemen op

Een groep UWV-medewerkers krijgt training in digitale vaardigheid

Meer weten?

digitaleoverheid.nl
hetinformatiepunt.nl
utwente.nl/nl/centrumdigitale-inclusie
kennisnet.nl/digitale-geletterdheid

te lossen.) Vaardigheden die ons allemaal van pas kunnen komen.

De samenleving wordt steeds digitaal. Een rijbewijs, toeslag of uitkering aanvragen? Gebruik maken van een regeling, een zorgafpraak maken? Nog even en het kan uitsluitend nog online. Kan iedereen daaraan meedoen? Zeker niet. Volgens onderzoek van de rijksoverheid heeft ongeveer 11% van de Nederlanders van 16 tot 65 jaar geen of weinig ervaring met een computer. Hoe gaan zij zich redden in de digitale jungle?

Digitale inclusie is een term die steeds vaker opduikt in dit verband. De overheid maakt er werk van, bijvoorbeeld door informatie eenvoudiger en vaker met plaatjes en andere vormen van vertaling aan te bieden. Gemeenten krijgen daarnaast ieder jaar rond € 60 miljoen om achterstanden aan te pakken. Dit gebeurt bijvoorbeeld met een aanbod van cursussen en diensten via bibliotheken, zoals Klik&Tik of Hulp bij Digitaal.

Beyza Arslan werkt met veel inzet voor Hulp bij Digitaal in de bibliotheek op het Javaplein in Amsterdam. Zij ziet vooral ouderen en mensen die moeite hebben met de taal. Veel vragen die ze krijgt hebben te maken met DigiD en berichten van de overheid. Wat zij vindt van de ondersteuning? “Ik denk dat het heel goed is dat wij er zijn.” ←

Kansen, maar ook knelpunten voor vroegtijdige inzet arbeidsdeskundige

Is het zinvol om vervroegd een arbeidsdeskundige in te zetten bij verzuimtrajecten? De meningen zijn hierover verdeeld. Voorstanders zeggen dat het de terugkeer naar een passende werkplek versnelt, tegenstanders zeggen dat er geen effect is. In opdracht van het AKC onderzoekt het Impact Centre Erasmus (ICE) deze vraag.

TEKST | Paul Ongenaë, David van de Velde, Karen Maas

Verzuimbegeleiding binnen de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) is een gereguleerd proces, waarbij een arbeidsdeskundige beoordeling meestal aan het eind van het eerste ziektejaar plaatsvindt. Het regulier arbeidsdeskundig onderzoek heeft tot doel om te onderzoeken of een medewerker al dan niet geheel- of gedeeltelijk terug kan keren in het eigen en/of aangepast werk. In het lopende onderzoek worden medewerkers van twee landelijk werkende organisaties langdurig gevolgd gedurende hun verzuim. Voor het onderzoek wordt elke verzuimmelding aselekt toegewezen aan een controle- of interventiegroep. Als medewer-

kers in de interventiegroep toestemming hebben gegeven om deel te nemen aan het onderzoek, worden zij in de 9e week van het verzuim uitgenodigd voor een gesprek met de arbeidsdeskundige. Tijdens het onderzoek wordt onderzocht of medewerkers in de interventiegroep, deze groep krijgt in de 13e week van hun verzuim een gesprek met een arbeidsdeskundige, sneller en duurzaam terugkeren in het eigen of aangepast werk.

Ervaringen

De voorlopige resultaten van de vragenlijsten en interviews met deelnemers uit de interventiegroep worden momenteel geanalyseerd. Op basis van de beschikbare data is wel al vast te stellen dat medewerkers niet goed weten wat de rol en taak van een arbeidsdeskundige inhoudt en wat deze precies voor hen kan betekenen. Op basis van de interviews komt naar voren dat medewerkers die na 13 weken een gesprek met een arbeidsdeskundige hebben gehad, hier baat bij hadden; er is in een vroeg stadium gekeken naar mogelijkheden in het eigen werk of naar (tijdelijk) aangepast werk al dan niet bij de eigen werkgever. Opvallend is dat werkgevers vooral vanwege de kosten niet altijd nut en noodzaak inzien van een vervroegde interventie. Dit is in tegenspraak met de resultaten van onze analyse van een database met 3.824 verzuimmeldingen met sociaal emotionele klachten gedurende de periode juli 2019 tot november 2021. Deze analyse geeft aan dat medewerkers die binnen vier weken een vroege interventie kregen, slechts in 4% van de gevallen langer dan twee jaar ziek zijn. Dit in tegenstelling tot de controlegroep waar het ziektepercentage na twee jaar nog 11% bedraagt.

Een ander interessant punt is hoe arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen tegen vervroegde inzet van arbeidsdeskundigen aankijken. Aan beide beroepsgroepen (102 arbeidsdeskundigen en 25 bedrijfsartsen) zijn vier

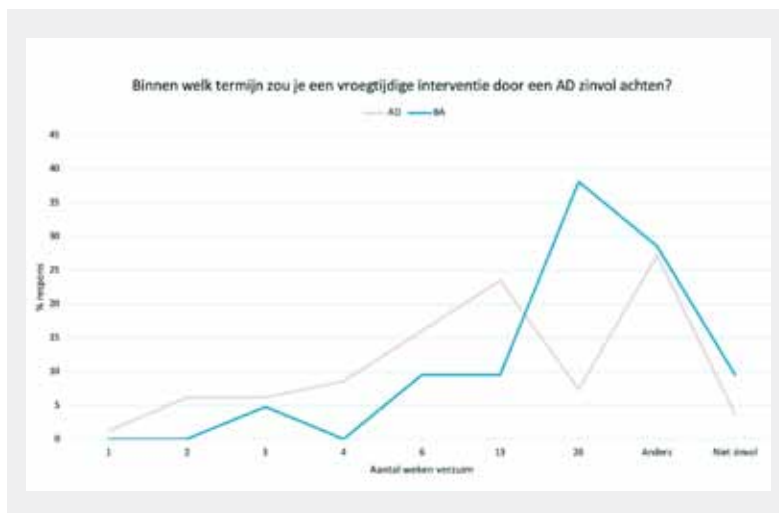


stellingen voorgelegd over vervroegde interventie. Hieruit blijkt dat 85% van de arbeidsdeskundigen in tegenstelling tot 39% van de bedrijfsartsen van mening is dat vroege interventie leidt tot een verkorting van de verzuimduur. Indien gevraagd wordt of vervroegde inzet ook leidt tot duurzame inzetbaarheid van de medewerker, geeft 88% van de arbeidsdeskundigen en 57% van de bedrijfsartsen aan dat dit zo is. Bij de stelling of verzuimende werknemers op de hoogte zijn van wat een arbeidsdeskundige doet en wat deze voor hen kan betekenen, geven 9% van de bedrijfsartsen en 20% van de arbeidsdeskundigen aan dat dit zo is. Er is dus nog veel te winnen op het vlak van communicatie en informatie richting verzuimende medewerkers. Tenslotte is de stelling voorgelegd of vervroegde inzetbaarheid door een arbeidsdeskundige ook mogelijk is zonder tussenkomst van de bedrijfsarts. Dan zien we een duidelijk ander beeld: 62% van de bedrijfsartsen is het hier helemaal mee oneens, terwijl 81% van de arbeidsdeskundigen het hier helemaal mee eens is. Op basis van deze stellingen kunnen we stellen dat het merendeel van bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen vinden dat vervroegde inzet van een arbeidsdeskundige leidt tot een duurzame inzetbaarheid, een groot deel vindt dat dit waarschijnlijk ook leidt tot een verkorting van de verzuimduur van medewerkers. Volgens de bedrijfsartsen is dit echter niet wenselijk zonder tussenkomst van de bedrijfsarts. Beide beroepsgroepen vinden dat bij (verzuimende) medewerkers nog veel onwetendheid is over de rol van de arbeidsdeskundige in het ziekteverzuimproces.

Wanneer vervroegde inzet?

Over het tijdstip wanneer vervroegde inzet van de arbeidsdeskundige wenselijk is, verschillen beide beroepsgroepen van mening. Arbeidsdeskundigen vinden dat dit in de 13e week van het verzuim zou moeten. Bedrijfsartsen vinden daarentegen dat vervroegde inzet in de 26e week van het verzuim zinvol is. Als respondenten de optie anders hebben aangegeven, geldt voor 6 van de 25 bedrijfsartsen dat vervroegde inzet altijd op indicatie van de bedrijfsarts moet gebeuren en afhankelijk is van de oorzaak en prognose van het verzuim. 15 van de 102 arbeidsdeskundigen geven bij de optie anders aan dat zij vinden dat vervroegde interventie wenselijk is, zodra het nodig is en het altijd maatwerk blijft afhankelijk van de oorzaak van het verzuim. Vervroegde inzet is wenselijk als de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat de kans op langdurig verzuim dreigt en

FIGUUR 1. TERMIJN VERVOEGDE INZET



Vervroegde inzet AD leidt tot een duurzame inzetbaarheid

als de medewerker een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. (zie figuur 1. Moment vervroegde inzet)

Voorwaarden

In het onderzoek is gevraagd naar elementen en/of voorwaarden voor een vervroegde inzet van de arbeidsdeskundige. Beide doelgroepen hebben overeenstemming over drie voorwaarden, echter de mate van belangrijkheid verschilt per beroepsgroep. De eerste gezamenlijke voorwaarde is de mogelijke werkzaamheden die de werknemer kan verrichten binnen het eigen werk of (tijdelijk) aangepast werk. Dit is voor arbeidsdeskundigen de op twee na belangrijkste voorwaarde. Voor bedrijfsartsen is de mate waarin overlegd kan worden met alle betrokken belangrijker dan voor arbeidsdeskundigen. Echter beide beroepsgroepen vinden dit wel één van de belangrijke voorwaarden. Voor arbeidsdeskundigen zijn de twee belangrijkste voorwaarden dat duidelijkheid bestaat over de expertise, kennis en kunde van de arbeidsdeskundige en duidelijkheid over wat zij voor de werkgever en werknemer kunnen betekenen. Daarnaast vinden arbeidsdeskundigen informatie over de medische belastbaarheid beschreven vanuit een prognose rondom de herstelduur door de bedrijfsarts belangrijk. Bedrijfsartsen zien dit anders. Slechts 4% vindt duidelijkheid relevant en 12% vindt informatie over de medische belastbaarheid belangrijk. De belangrijkste voorwaarden voor bedrijfsartsen is dat ze betrokken zijn in het proces (28%), dit wordt ook benoemd door arbeidsdeskundigen (15%). Verder vinden bedrijfsartsen (28%) het belangrijk dat



TABEL 1: BELANGRIJKE ELEMENTEN

Welke elementen en/of voorwaarden zijn volgens jou van belang bij het inzetten van een vroege interventie door een arbeidsdeskundige bij langdurig verzuim. (verzuim langer dan 6 weken)

Verlangde elementen AD			Verlangde elementen BA		
Arbeidsdeskundige	% AD	% BA	Bedrijfsartsen	% AD	% BA
Duidelijkheid over de expertise, kennis en kunde van AD, wat zij voor WO/WN kunnen betekenen	18,8%	8,0%	Met betrekken van een BA in het proces	14,7%	28,0%
Informatie over medische belastbaarheid beschreven vanuit een prognose door de bedrijfsarts	18,8%	12,0%	Identificatie of analyse van het probleem	9,8%	28,0%
De mogelijke werkzaamheden die de werknemer kan verrichten. (Binnen eigen werk, aangepast werk of tijdelijk)	17,8%	18,0%	Mate waarin medewerker in staat is zijn eigen arbeid te verrichten	22,7%	28,0%
Dragsfak van de werknemer	13,8%	9,0%	Mate waarin er overlegd wordt met alle betrokkenen	18,8%	25,0%
Mate waarin er overlegd wordt met alle betrokkenen	13,8%	20,0%	Beschikbare informatie over de medische belastbaarheid van de werknemer	12,7%	20,0%
Dragsfak van de werkgever	14,7%	4,0%	Mate waarin tijd een rol speelt in het proces	9,8%	25,0%
Duidelijkheid voor de werknemer over alles omtrent het proces	14,7%	8,0%	De mogelijke werkzaamheden die de werknemer kan verrichten. (Binnen eigen werk, aangepast werk of tijdelijk)	17,8%	18,0%
Het betrekken van een BA in het proces	14,7%	28,0%	Wanneer de interventie plaats moet vinden	4,8%	18,0%
De werknemer wordt betrokken	14,7%	8,0%	Informatie over de aard en oorzaak van het ziekte verzuim	3,8%	28,0%
De werkgever wordt betrokken	13,7%	8,0%	Informatie over het toekomstperspectief van de werknemer vanuit de AD	3,8%	18,0%

een goede identificatie of analyse van het probleem gemaakt is. Dit in tegenstelling tot de arbeidsdeskundigen (10%) waarbij dit niet in de top tien van elementen of voorwaarden staat. Wat opvalt in deze scores is dat de belangrijkste voorwaarden voor arbeidsdeskundigen op de thema's draagvlak, betrokkenheid en duidelijkheid liggen. Waarbij het voor bedrijfsartsen meer gaat over feitelijke informatie, zoals informatie over de oorzaak, toekomstperspectief, belastbaarheid en analyse van het probleem. (zie tabel 1)

Minimale informatie

Indien gevraagd wordt welke minimale informatie nodig is om succesvol een vervroegde interventie te doen bestaan veel overeenkomsten. In de top drie van zowel bedrijfsartsen als arbeidsdeskundigen worden dezelfde eisen genoemd maar wel in een andere volgorde. Arbeidsdeskundigen vinden het belangrijkste dat zij beschikken over functie informatie van de werknemer

TABEL 2: MINIMAAL BENODIGDE INFORMATIE

Welke minimale informatie heb je als arbeidsdeskundige nodig, om een succesvolle vroege interventie te realiseren?

Verlangde elementen AD			Verlangde elementen BA		
Arbeidsdeskundige	% AD	% BA	Bedrijfsartsen	% AD	% BA
Informatie over de functie die de werknemer binnen het bedrijf heeft	22,8%	28,0%	Mate waarin medewerker in staat is zijn eigen arbeid te verrichten	22,5%	22,0%
De werfheid die de werknemer kan dragen	22,8%	28,0%	Informatie over de functie die de werknemer binnen het bedrijf heeft	22,5%	28,0%
Mate waarin medewerker in staat is zijn eigen arbeid te verrichten	22,8%	12,0%	De werfheid die de werknemer kan dragen	28,0%	24,0%
Mate waarin er overlegd wordt met alle betrokkenen	18,8%	12,0%	Functionele mogelijkheden zijn beschikbaar	18,8%	14,0%
De werkzaamheden die de werknemer verricht	18,8%	8,0%	Informatie over medische belastbaarheid beschreven vanuit een prognose door de bedrijfsarts	12,7%	24,0%
De AD moet over informatie beschikken met betrekking tot het bedrijf	17,8%	18,0%	Beschikbare informatie over de oorzaak van het verzuim	11,8%	20,0%
Informatie over de aard en oorzaak van het ziekte verzuim	16,8%	8,0%	Beschikbare informatie over de medische belastbaarheid van de werknemer	11,7%	20,0%
Functionele mogelijkheden zijn beschikbaar	13,8%	24,0%	De werkgever wordt betrokken	11,7%	20,0%
Dragsfak van de werknemer	14,7%	0,0%	De mogelijke werkzaamheden die de werknemer kan verrichten. (Binnen eigen werk, aangepast werk of tijdelijk)	22,7%	20,0%
Beschikbare informatie over de oorzaken van het verzuim	13,7%	20,0%	Het betrekken van een BA in het proces	8,8%	20,0%

binnen de eigen organisatie (33%). Dit is voor bedrijfsartsen een tweede minimale eis met 28%. Terwijl 32% van bedrijfsartsen de mate waarin een medewerker in staat is om zijn eigen arbeid te verrichten het belangrijkste vinden. Beide eisen lijken op elkaar. Echter het verschil zit hem erin, dat arbeidsdeskundigen specifiek kijken naar functie-inhoud en omstandigheden terwijl bedrijfsartsen uitgaan van de medische belastbaarheid van de werknemer. Dit sluit aan bij het derde gezamenlijke punt dat beide doelgroepen als minimale informatie nodig zeggen te hebben, namelijk de werklust die een medewerker kan dragen. Zowel bedrijfsartsen als arbeidsdeskundigen vinden het essentieel dat een functionele mogelijkhedenlijst beschikbaar is en de oorzaak van het verzuim bekend is. Ook informatie over de huidige functie, werklust en oorzaak is onontbeerlijk. Voor arbeidsdeskundigen ligt hierbij meer de focus op het bedrijf en de werkzaamheden, mogelijke samenwerking tussen betrokken partijen en draagvlak. Terwijl vanuit het perspectief van de bedrijfsartsen de medische informatie het belangrijkste is en of de werkgever erbij kan worden betrokken.

Kwaliteitscriteria vroege interventie

Het ervarings- en kennisniveau van de arbeidsdeskundige is voor bedrijfsartsen én arbeidsdeskundigen een belangrijk kwaliteitscriterium en medebepalend of een vroege interventie wordt ingezet. Onderscheidend hierin is of de arbeidsdeskundige beschikt over voldoende kennis van de werkzaamheden van de verzuimende medewerkers en mogelijke (aangepaste) werkzaamheden. Daarbij geeft 24% van de bedrijfsartsen aan, dat informatie over het toekomstperspectief van de werknemer vanuit de beoordeling van de arbeidsdeskundigen belangrijk is. Slechts 7% van de arbeidsdeskundigen vindt dit belangrijk en het staat dan ook niet vermeld bij de tien meest genoemde criteria van arbeidsdeskundigen. Dit verschil is een indicatie dat bedrijfsartsen bij hun beoordeling wel waarde hechten aan het advies van een arbeidsdeskundige, maar dat arbeidsdeskundigen dit niet (h)erkennen. Door beide doelgroepen wordt genoemd dat het belangrijk is, dat naast het betrekken van de bedrijfsarts, goed onderzocht moet worden welke werkzaamheden de verzuimende werknemer kan verrichten binnen de eigen en/of aangepaste (tijdelijke) functie.

Er is ook gevraagd of de knelpunten bij regulier arbeidsdeskundig onderzoek ook gelden bij vroegtijdige inter-

TABEL 3: BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN

Wat zijn volgens jou de belangrijkste knelpunten bij het uitvoeren van een regulier arbeidsdeskundig onderzoek?

Verpleegkundige elementen AD			Wetenschappelijke elementen BA		
Uitspraak	% AD	% BA	Uitspraak	% AD	% BA
Wanneer de interventie plaats moet vinden	18,00%	8,00%	De mogelijke werkzaamheden die de werknemer kan verrichten (binnen eigen werk, aangepast werk of NVVA)	21,00%	20,00%
De mogelijke werkzaamheden die de werknemer kan verrichten (binnen eigen werk, aangepast werk of NVVA)	15,00%	20,00%	Het betrekken van een BA in het proces	11,70%	18,00%
Het betrekken van een BA in het proces	13,70%	18,00%	Mener waarop de arbeidsdeskundige te werk gaat	8,00%	18,00%
De rol van de afdeling in de WVP heeft	11,70%	8,00%	Mate waarin medewerkers in staat is zijn eigen arbeid te verrichten	8,00%	11,00%
Streefbaar van de werkgever	11,70%	10,00%	Wat de eisen zijn van een arbeidsdeskundige volgens de respondenten	7,80%	11,00%
Streefbaar van de werknemer	11,70%	10,00%	Schuldigheid van het advies dat voortvloeit uit de interventie	4,80%	11,00%
Informatie over het toekomstperspectief van de werknemer vanuit de AD	11,70%	8,00%	De AD moet meer informatie beschikken over betrekking tot het bedrijf	4,80%	12,00%
Functionele mogelijkheden zijn beschikbaar	10,70%	8,00%	Wanneer de interventie plaats moet vinden	10,00%	8,00%
Informatie over medische behandelbaarheid beschreven vanuit een prognose door de bedrijfsarts	8,00%	8,00%	De rol van de afdeling in de WVP heeft	11,70%	8,00%
Mener waarin de arbeidsdeskundige te werk gaat	8,00%	18,00%	Informatie over het toekomstperspectief van de werknemer vanuit de AD	11,70%	8,00%

venties. De antwoorden van beide beroepsgroepen overlappen elkaar opvallend. In de top tien knelpunten van beide beroepsgroepen worden zes dezelfde benoemd. Een van de belangrijkste knelpunten is de beoordeling of de verzuimende werknemer werkzaamheden kan verrichten binnen zijn eigen functie of (tijdelijke) aangepaste functie. 16% van de arbeidsdeskundigen ziet dit als knelpunt terwijl 20% van de bedrijfsartsen dit als belangrijkste knelpunt ervaart. Het belangrijkste knelpunt voor arbeidsdeskundigen (19%) is de vraag wanneer de (vroegtijdige) interventie het beste plaats kan vinden, in tegenstelling tot 8% van de bedrijfsartsen.

**Je moet
elkaars
expertise
respecteren**

Respecteren

Een ander belangrijk gezamenlijk knelpunt is of de bedrijfsarts in het proces betrokken wordt. Verder valt op dat bedrijfsartsen de werkwijze van de arbeidsdeskundige soms als knelpunt zien. Uit de toelichting op deze vraag komt naar voren dat bedrijfsartsen vinden dat arbeidsdeskundigen vaak medicaliseren en daardoor medewerkers passende zorg te laat ontvangen. Of zoals een bedrijfsarts het mooi samenvatte; "Ik denk dat het van groot belang is dat bedrijfsartsen en AD'en op de hoogte zijn van elkaars expertise, dat ook respecteren en niet de neiging hebben om op elkaars stoel te gaan zitten." Bedrijfsartsen vinden het toekomstperspectief beoordeeld door de arbeidsdeskundige een belangrijk kwaliteitscriterium, maar toch zijn zij van mening dat het uiteindelijke advies van de arbeidsdeskundige onvoldoende helder is. 45% van de arbeidsdeskundigen en 57% van de bedrijfsartsen is ook van mening dat dit geldt voor vroege interventies door de arbeidsdeskundige. Waarbij 34% van de arbeidsdeskundigen aangeeft dat dit

niet zo is en slechts 5% van de bedrijfsartsen geen knelpunten verwacht bij een vroege interventie.

Samenvattend

Dit onderdeel van het onderzoek naar vroege interventie geeft een inkijkje in hoe arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen elkaars rol zien bij vervroegtijdige interventie van arbeidsdeskundigen en of zij denken dat vroege interventie nuttig is. Arbeidsdeskundigen vinden een van de belangrijkste maatstaven voor een vroege interventie het beoordelen van de mogelijkheden die de werknemer kan verrichten binnen het eigen werk en of (tijdelijk) aangepast werk. Arbeidsdeskundigen vinden het wel belangrijk om de bedrijfsarts te betrekken bij dit proces, maar tegelijkertijd zien arbeidsdeskundigen dit ook als een van de belangrijkste knelpunten voor een succesvolle vroege interventie. Het belangrijkste uitgangspunt voor bedrijfsartsen is dat zij betrokken worden bij een vroege interventie, echter dit ervaren zij wel als een belangrijk knelpunt. Bedrijfsartsen zijn ook van mening, dat de maatstaf voor het beoordelen van de werknemer tot het verrichten van het eigen werk en of (tijdelijk) aangepast werk een belangrijk criterium is. Toch hechten zij hier minder belang aan dan arbeidsdeskundigen, maar identificeren zij dit wel als het belangrijkste knelpunt voor een vroege interventie. Minder essentieel maar toch belangrijk vinden bedrijfsartsen de timing van de interventie en informatie over het toekomstperspectief van de medewerker bij een vroege interventie door de arbeidsdeskundige. De informatie over het toekomstperspectief van de medewerker 'schuurt' met het gegeven dat bedrijfsartsen het een van de belangrijkste maatstaven vinden om te identificeren of de medewerker al dan niet tijdelijk geheel of gedeeltelijk terug kan keren in het eigen werk. We mogen op basis van de beschikbare data voorzichtig vaststellen, dat zowel bij werknemers, werkgevers als bedrijfsartsen veel onwetendheid is over de taken, kennisniveau en rol van de arbeidsdeskundige in het verzuimbegeleidingsproces. Ondanks dat hier al veel stappen in worden gezet onder andere door het AKC en de NVVA, is dit nog onvoldoende volgens de respondenten. Belangrijk uitgangspunt naar de toekomst hierbij is om de dialoog en het begrip voor elkaars expertise te erkennen en respecteren.

Bekijk ook de posterpresentaties op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis/presentaties/document/246491



Het is een hobby, het mag geld kosten

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Kees Bronk (62), arbeidsdeskundige bij UWV SMZ in Den Bosch, besteedt veel tijd aan zijn hobbyboerderij 'De overkant' in Culemborg.

TEKST | Diederik Wieman

“In 1960 ben ik in het huis hiertegenover geboren. In die tijd heeft mijn vader ook dit stuk grond van ongeveer 1 hectare gepacht. Het was toen deels van het kroondomein en deels van de Augustijner orde. Als kind pakten we de balk die naast ons huis lag, legden die over de sloot, en gingen naar 'de overkant'. Vandaar dat de boerderij nu ook zo heet. Mijn vader is de boerderij blijven doen tot aan zijn overlijden in 2007. Af en toe hielp ik hem wanneer dat nodig was. Maar de laatste jaren, toen hij ziek was, heb ik hem intensief geholpen bij het onderhoud. Hij heeft toen ook gezorgd dat ik de pacht kon overnemen. Ik woon allang niet meer hier tegenover, maar aan de andere kant van Culemborg, op 5 minuten fietsen van de boerderij. De grond is alweer jaren in handen van de gemeente die ook het groot onderhoud doet, zoals de omheining en het snoeien van de fruitbomen. Omdat het om bijzondere hoogstamfruitbomen gaat zetten zij daar specialisten voor in. Ik heb onder meer een suikerperenboom, goudrenettenbomen van meer dan honderd jaar oud en een boom met zoete campagne

appels, een oud ras. Deze appels gingen vroeger onder meer in de hete bliksem. De bomen waren ooit bedoeld voor het Culemborgs fruitmuseum, maar dat is nooit van de grond gekomen. Wat ze aan fruitbomen overhadden is voor een groot deel hier terecht gekomen.”

Dieren

“Verder zijn er veel dieren. Ik heb zeven geiten en twee bokken, twee pony's - een Shetlander en een Fjord. Daar liggen nog twee hangbuikzwijntjes en er daarachter zie je zes boerenganzes. Met het tellen van kippen en hanen ben ik gestopt. Het zijn er denk ik een stuk of zestig. Afgelopen zomer hadden we een kuikenexplosie. Een van de hennen liep zelfs rond met elf kuikens. 's Avonds slapen de meeste kippen in de grote taxus boom. Het zijn van oorsprong immers bosdieren. Alleen bij slecht weer kruipen ze 's nachts de geitenstal in.”

Plezier

“Het is nu de tijd om appels te plukken. De meesten zet ik in een mandje aan de weg voor voorbijgangers. Ook de kippeneitjes, als ik ze kan vinden, geef ik aan kennissen of voorbijgangers. Ik ben niet zo commercieel. Ik vind het leuker om er iemand een plezier mee te doen dan er een paar euro voor te vragen. Het is een hobby, het mag geld kosten.

Ouders van de kinderen die hier de paarden komen poetsen en berijden vragen ook altijd: 'Wat kost het en moeten we een



contract afsluiten?' Dat hoeft allemaal niet. Ik vind het leuk en goed voor de kinderen dat ze lekker buiten kunnen zijn in plaats van op hun telefoon te zitten. Hier zijn ze bezig en leren ze verantwoordelijk te zijn voor de pony's en de stal.”



"Ik ben hier altijd op woensdagmiddag, want woensdag is mijn vrije dag. Op alle andere dagen ben ik er altijd wel een uurtje. Dus alles bij elkaar gaat al gauw om tien, vijftien uur per week. Het hangt een beetje af van het seizoen. Nu het vroeg

donker is loop ik met een lamp op mijn hoofd als ik de dieren ga voeren. Doe ik hem uit, dan zie ik alle sterren. Het is prachtig en heel erg ontspannend om te doen. Het is ook gezond om actief bezig te zijn in de buitenlucht. Vooral wanneer je

- zoals ik - een zittende kantoorbaan hebt. Maar een ding is zeker, door het werken op de boerderij heb ik zeker geen kantoorhanden. Er zit best wat eelt op!"



Inspirerend najaarscongres 'Over grenzen'

Een boeiend programma op een mooie locatie. Ruim 600 arbeidsdeskundigen kwamen op 13 oktober naar het AFAS Theater in Leusden voor het NVvA & AKC najaarscongres. Daar werd op inspirerende wijze het centrale thema 'Over grenzen' van diverse kanten belicht. Het verkleinen van de grens tussen wetenschap en praktijk liep als een rode draad door het programma.

TEKST | Diederik Wieman

'Grenzen' is een breed interpretabel onderwerp dat uitnodigt tot reflectie en verdieping. Dat was ook precies het idee achter het NVvA & AKC najaarscongres. Het thema werd van diverse kanten belicht. Het ging om fysieke

grenzen, bijvoorbeeld door te kijken hoe de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling in het buitenland plaatsvindt. Maar ook om professionele grenzen: hoe onafhankelijk ben je als arbeidsdeskundige? Over welke grenzen moet of wil je heen in de samen-

werking met andere beroepsgroepen? Ook persoonlijke grenzen kwamen aan bod via boeiende interviews met arbeidsdeskundigen die geconfronteerd werden met klachtenprocedures. Wat doet het met je als er wordt getwijfeld aan je integriteit of professioneel handelen? Voorzitter Bert van Swam en AKC-directeur Marianne Holleman openden het congres. Dat deden ze door samen met dagvoorzitter Wendelien Wouters een selfie te nemen met op de achtergrond een volle, enthousiaste zaal. Daarna namen Djoeko Petter en Natasha



NVvA-voorzitter Bert van Swam en AKC-directeur Marianne Holleman openden het congres met een selfie

Tolkacheva (UWV Centraal Expertise Centrum) de zaal mee de grens over. Hoe is het met de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling in het buitenland gesteld? Zij deden onderzoek naar de AO-criteria en de rol van de professionals in het proces van beoordelen en toekennen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de verschillende Europese sociale zekerheidsstelsels en daarmee wellicht ook oplossingen te vinden voor de arbeidsmarktcapaciteitsproblemen.

De verschillen zijn groot, zo blijkt. Zo zijn Nederland en België een van de weinige landen die niet het arbeidsvermogen maar de verdien capaciteit centraal stellen. In sommige landen krijgen cliënten al een uitkering bij 25% verlies van arbeidsvermogen, maar in België loopt het op tot 66% van de verdien capaciteit voordat een uitkering wordt toegekend. Ook de wachttijden zijn zeer uiteenlopend: die variëren van een half jaar tot twee jaar. Denemarken is een uitzondering. Pas als alle mogelijkheden tot werk zijn geprobeerd en het niet is gelukt om werk te vinden, wordt er een AO-beoordeling gedaan. Dat mag maximaal 5 jaar duren.

Polen

Ook arbeidsdeskundige Esther Wieldraaijer ging over de landsgrenzen heen. Zij werkt bij UWV bijzondere zaken in Amsterdam, dat cliënten over de hele wereld heeft. Omdat er in de laatste jaren veel Poolse arbeidsmigranten zijn, heeft de afdeling een speciale constructie bedacht om ziek geworden Poolse werknemers te begeleiden. "Zij doen vaak laaggeschoold uitzendwerk", vertelde Esther. "Wanneer ze ziek worden verliezen ze meestal hun huisvesting en keren ze terug naar Polen. Ze hebben echter wel een Nederlandse ziekte uitkering." Jarenlang moesten de Poolse cliënten zich in Amsterdam op kantoor melden voor gesprekken met de arbeidsdeskundige of verzekeringsarts.



Dagvoorzitter Wendelien Wouters naast Maarten van Veen, die de programmaonderdelen telkens op muzikale wijze samenvatten.



Paneldiscussie over interprofessioneel samenwerken

Tegenwoordig zijn de rollen omgedraaid en reist een team arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen regelmatig af naar Warschau. Daar zijn op de Nederlandse ambassade spreekkamers ingericht waar de zieke Poolse werknemers worden ontvangen. Ook werkt UWV in Polen samen met een re-integratie bureau. "Het is een eenvoudige manier om snel veel mensen te zien. We spreken 24 cliënten in drie dagen tijd. Het scheelt per saldo in de kosten, er zijn minder reisbewegingen en het is klantvriendelijker." Het advies van Esther aan de zaal: "Ga zelf ontdekken wat

er kan als je cliënten hebt die uit een ander land komen. Er kan vaak meer dan je denkt."

Samenwerking

Een andere grens die aan de orde kwam, is die tussen de verschillende professionals. In hoeverre is er samenwerking en hoe nodig is interdisciplinaire of interprofessionele samenwerking eigenlijk? Van over de grens (België) kwam professor Giannoula Tsakitzidis van de Universiteit van Antwerpen over dit onderwerp vertellen. De strekking van haar betoog: wanneer



Tijdens de pauzes en na afloop volop gelegenheid om te netwerken en gezellig bij te praten.

verschillende disciplines samenwerken versterk je het gezondheidssysteem en krijg je betere uitkomsten die afgestemd zijn op de behoeften van de cliënt. Volgens Giannoula zijn individuele disciplines zeer belangrijk en moeten die ook hun identiteit houden. Maar dat neemt niet weg dat je ook moet samenwerken. Dat start met een kennismaking: "Wie zijn die anderen en waar staan ze voor? Wat kunnen we van elkaar verwachten en hoe kunnen we in contact komen en dat contact houden."

Ze stelde de zaal gerust: "Jullie staan er niet alleen voor. Breng je eigen netwerk maar eens in kaart. Kijk met wie je samenwerkt en hoe intensief die samenwerking is. De vraag stellen is al voldoende." Ook benadrukte ze dat onderlinge concurrentie of competitie samenwerking niet in de weg mag staan. Gun elkaar successen. We maken deel uit van hetzelfde team dat met dezelfde bedoeling aan de slag gaat."

Paneldiscussie

Giannoula Tsakitzidis bleef na haar voordracht op het podium staan om deel te nemen aan interessante paneldiscussie over interdisciplinaire samenwerking. Daaraan namen ook Marcel van Drunen (directeur van de beroepsvereniging van uitvoerders in het sociaal domein, SAM), Gerard Boekel (arbeidsdeskundige



Meer dan 600 arbeidsdeskundigen bezochten het najaarscongres.

AD Award voor Eli Van Den Heuvel

Voormalig NVvA-bestuurslid Eli Van Den Heuvel heeft dit jaar de Arbeidsdeskundige Award gekregen. De prijs werd door juryvoorzitter Jannet Mulder (Scolea) uitgereikt tijdens het NVvA-AKC najaarscongres in Leusden. Eli kreeg de prijs voor het opzetten van de AD Academie. Daarmee heeft zij - aldus de jury - bergen verzet als het gaat om kennisoverdracht en kennisdeling binnen de beroepsgroep. Daarnaast werd Eli ook geprezen voor het opzetten van de eerste Arbeidsdeskundige professionaliseringsdag, het tot stand brengen van de (vernieuwde) beroepsnorm en voor haar jarenlange inzet voor de vereniging. De AD Award bestaat uit een sculptuur, een oorkonde en een geldbedrag.



bij Adee) en ergotherapeut Linda ten Katen (adviseur arbeid en gezondheid bij Health-2Work) deel.

Inzet van naasten

Na de lunch werd het programma voortgezet door twee promovendi: gezondheidswetenschapper Nicole Snippen en arbeidsdeskundige Kor Brongers. Centraal in hun promotieonderzoeken staat de rol die naasten kunnen spelen bij ziekteperceptie



Er was genoeg tijd om bij te praten tijdens de lunch en de borrel

en terugkeer naar werk van zieke werknemers. Naasten kunnen ondersteunend, maar ook belemmerend werken, stelde Nicole. Bijvoorbeeld wanneer ze aansturen op iets anders, geen emotionele steun geven of overbeschermend zijn. Kor Brongers vertelde over zijn deelonderzoek naar het activeren en inzetten van netwerken bij werknemers in het tweede spoor. Daarbij focust hij zich met name op mensen met multiproblematiek. Een forse doelgroep, zo stelt hij. "Er is een groep van zo'n 400.000 mensen die zou kunnen werken maar vastlopen door multiproblematiek. Zelfredzaamheid en eigen regie is bij hen niet aan de orde." Volgens de promovendus kunnen professionals in het domein arbeid en gezondheid een belangrijke rol spelen bij het faciliteren van steun van naasten.

Autonomie

Als laatste spreker was Anne Ruth Mackor uitgenodigd. Anne Ruth is hoogleraar professe ethiek aan de Universiteit van Groningen. Zij ging uitgebreid in op

professionele autonomie en de grenzen daarvan. Professionele autonomie staat niet gelijk aan vrijheid, zo betoogde ze. "Ik versta onder professionele autonomie het vermogen om moreel te oordelen en het vermogen om over dat oordeel en het handelen verantwoording af te leggen. Aan je beroepsgroep, je collega's, je cliënten." De autonomie kan door drie factoren onder druk komen te staan waardoor je als professional misschien grenzen over gaat. Druk van buitenaf, bijvoorbeeld opdrachtgevers, door je eigen moreel kompas dat iets anders zegt, of doordat je maatwerk wilt leveren maar dat dat iets anders is dan de professionele norm of wet voorschrijft."

De dag werd afgesloten met een indrukwekkende video waarin vier arbeidsdeskundigen anoniem vertelden over hun ervaringen met klachtenprocedures en tuchtrecht. Daaruit bleek dat het een grote impact heeft wanneer je integriteit of handelen in twijfel wordt getrokken en iemand anders jouw grens overgaat.

We teach...



...een breed scala aan medische vervolgopleidingen en bij- en nascholing, ook incompany. Jaarlijks keuze uit meer dan 30 nieuwe titels en 160 modules.

MOTIVERENDE GESPREKSVOERING

3 en 10 februari 2023, Utrecht en online

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING VIA MBTI

6 en 20 maart 2023, Utrecht

KRACHTENVELDANALYSE: MAAK STRATEGISCH GEBRUIK VAN JE NETWERK

14 maart en 4 april 2023 (9.30-12.40 uur), Utrecht

JOB CRAFTING: ZELFSTURING IN JE WERK

20 maart 2023, Utrecht

STRESS ALS BONDGENOOT

22 maart 2023, online

AUTISME EN WERK

11 mei 2023, Utrecht

HAAL MEER UIT JE VERGADERINGEN

15 mei 2023 (9.30-12.40 uur), Utrecht

UITVOERING SOCIALE ZEKERHEID IN DE PRAKTIJK

19 mei en 9 juni 2023, Utrecht

WERKEN MET ADHD

2 juni 2023, online



AUTISME BIJ VROUWEN

6 juni 2023 (9.30-12.40 uur), 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.



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

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-integratie doel? En hoe realiseert u commitment en eigenaarschap van de werknemer?

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

WORKSHOP ALERT

Schrijf je nu in voor de zitworkshop 'eerste hulp bij zittend werk' en neem deel aan ons kennisnetwerk, waarin wij met elkaar de gezonde werkplek centraal stellen.



Waar en wanneer?

- 📍 Rotterdam
7 november & 9 januari
- 📍 Breda
12 december
- 📍 Veenendaal
6 februari
- 📍 Raamsdonksveer
6 maart

Meld je aan via info@backshop.nl of scan de QR-code:



☎ 010-470 26 11

✉ info@backshop.nl

📍 Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

🌐 www.backshop.nl

BACKSHOP
ENJOY ERGONOMICS

Communicatie tussen verzekeringsarts en arbeidsdeskundige kan beter

Arthur Schulte, verzekeringsarts bij UWV in groot Amsterdam, deed onderzoek naar het contact tussen arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen bij de claimbeoordeling. Betere communicatie kan het beoordelingsproces efficiënter maken, is een van de conclusies.

Via het onderzoek wilde Arthur Schulte in kaart brengen welke redenen UWV-arbeidsdeskundigen hebben om bij de eerstejaarsziektewet- en Wia-beoordelingen te overleggen met de verzekeringsarts en hoe dat overleg praktisch verloopt. Inzicht hierin kan de communicatie en efficiëntie verbeteren. En dat is belangrijk, vindt Schulte. "UWV heeft nogal wat uitdagingen als het gaat om het wegwerken van dossiers. Als we het proces efficiënter maken, kunnen we wellicht ook meer beoordelingen doen zodat cliënten sneller weten waar ze aan toe zijn."

Interpretatie

Uit het kwalitatieve onderzoek blijkt dat arbeidsdeskundigen vooral moeite hebben met de interpretatie van open normen en vage toelichtingen in de FML. Volgens Schulte leidt de vertaalslag van het verzekeringsgeneeskundige werk naar dat van de arbeidsdeskundige vaak tot onduidelijkheid. "Als de verzekeringsarts in de FML stelt dat een cliënt een beperking heeft op lopen, weet de arbeidsdeskundige niet wat de medische oorzaak is, terwijl dat wel van belang kan zijn bij het duiden van functies. Het maakt immers nogal verschil of de beperking is veroorzaakt door bijvoorbeeld een botbreuk of artrose." Ook andere details kunnen van belang zijn: om welk been gaat het? Of wordt de beperking veroorzaakt door een probleem met de voet? Loopt de cliënt met krukken? Kan hij af en toe een opstapje nemen of een schuine helling? Schulte: 'Het zijn voor de arbeidsdeskundige belangrijke details waar je als verzekeringsarts misschien niet zo snel bij stil staat. Als die informatie ontbreekt moet de arbeidsdeskundige contact opnemen met de verzekeringsarts om dat na te vragen. Dat lukt vaak niet direct, waardoor de arbeidsdeskundige de rapportage niet kan afronden. De verzekeringsarts moet weer in het dossier duiken, de cliënt voor de geest halen. Ook dat kost weer



extra tijd en werk." Een van de conclusies van het onderzoek is dan ook dat beter moet worden gekeken waar arbeidsdeskundigen bij hun beoordelingen tegenaan lopen.

Communicatie

In het onderzoek is ook gekeken naar de manier waarop arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen met elkaar communiceren. Sinds corona wordt er meer hybride gewerkt en is er sprake van minder fysiek contact. Je kunt niet meer even binnenlopen met een vraag, het meeste gaat telefonisch of per mail. Schulte: "Ook uit eerder onderzoek blijkt dat het voor interdisciplinair samenwerken belangrijk is om elkaar te zien, te kennen en vaardigheden met elkaar te delen. Dat levert betere communicatie op en een beter resultaat. Een tweede voordeel is dat mensen het ook leuker vinden om op deze manier te werken." Een van de aanbevelingen is dan ook dat verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen elkaar vaker moeten zien. "Je zou maandelijks kunnen bespreken waar je tegenaan loopt. Of een bepaald thema behandelen. Daarnaast moet je eigenlijk elke week informeel overleg hebben over lopende zaken. We moeten nadenken hoe we dat proces gaan inrichten en op welke manier we gegevens met elkaar delen."

Lees het hele onderzoeksartikel op www.tbv-online.nl
(zoek op Arthur Schulte)





EEN SIMPEL LEVEN



Auteur: Roderick Nieuwenhuis
 232 pagina's
 ISBN 9789026349461
 Prijs: €21,99
 (€ 12,99 e-book)

Een simpel leven

Waarom ons verlangen naar eenvoud complexer is dan we denken

Volgens een rode sticker op de omslag is 'Een simpel leven' een aanrader voor de lezers van Walden, geschreven door Henry Thoreau. Deze Amerikaan woonde tussen 1845 en 1847 in een zelfgebouwde hut aan Walden Pond, een meer bij Boston. Zijn observaties over het menselijke leven, de natuurlijke wereld en de bouw van een eigen huis heeft hij verwerkt in een boek (1854). Hij legt daarbij de nadruk op soberheid.

Historicus Roderick Nieuwenhuis vraagt zich in Een simpel leven af of Thoreaus boek nog wat de bieden heeft in de eenentwintigste eeuw. We leven tegenwoordig in een uiterst complexe tijd. Globalisering, industrialisering, digitalisering, snelle technologische ontwikkelingen, consumptisme, sociale media, ontzuiling, 24-uurs economie, pandemieën, politieke onrust. Het leven is er niet makkelijker op geworden. Steeds meer mensen willen ontsnappen aan de dagelijkse ratrace en verlangen naar een eenvoudig, overzichtelijk leven op het platteland. De drang naar eenvoud is al heel oud. In het klassieke Athene was al ruime aandacht voor euteleia, Grieks voor eenvoud. Eeuwenlang verlangen mensen naar een simpel leven. In de twintigste eeuw verhiel Steve Jobs eenvoud als levensdoel. Vanuit een vrijwel lege woning en in sobere kleding (altijd in zwarte coltrui) bracht hij alles wat hij nodig achtte, bijeen in een paar eenvoudig te bedienen apparaatjes die de hele wereld hebben veroverd. Maar is met de iPhone en de iPad de wereld minder complex geworden? Nieuwenhuis geeft een historisch, lezenswaardig overzicht van talrijke ideeën over vormen van simpel leven. Hij komt gaandeweg tot de conclusie dat een simpel leven louterend kan zijn, voor even, maar dat het niet is weg-

gelegd voor iedereen. Een zelfgebouwd hutje aan een meer met een moestuintje is aantrekkelijk in de wetenschap dat je over voldoende middelen beschikt om weer terug te keren naar een comfortabeler leven als je dat zat bent. Een voorbeeld is de huidige aandacht voor tiny houses. Leuk voor even om alles wat je nodig hebt onder te brengen in een minihuisje. Maar blijft dat leuk voor een gezin met opgroeiende kinderen? 'Een simpel leven' zet je aan tot nadenken over het eigen handelen. We zien ook dat eenvoud voor de een ontspanning betekent, terwijl de ander er juist stress van krijgt. In 1974 richtte het duo Van Kooten en De Bie Het Simplisties Verbond op. De Volkskrant stelde vast dat simplisme ingewikkelder is dan het lijkt. Dit boek bevestigt deze stelling.

Geert Beckers

NAH
reïntegratie

GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL

internet: www.nah-reintegratie.nl
 e-mail: info@nah-reintegratie.nl mobile: 06 160 88 517



PODCAST TIP

Werkverkenners

In deze podcast, die op elke dinsdag uitkomt, stelt Rens de Jong belangrijke vragen over zaken rondom het werk. Het gaat over werkomstandigheden, arbeidspotentieel, arbeidsmarkt en nog vele andere onderwerpen die relevantie hebben met arbeid en met name de werkende. Door verschillende specialisten te raadplegen zorgt Rens voor uiteenlopende en soms verrassende invalshoeken over bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag, burn-out of verschillende vormen van managersgedrag. Tevens gaat hij in de podcasts op zoek naar oplossingen van knelpunten in het desbetreffende onderwerp. Een ideale podcastserie om in de auto of (hard) lopend eens te beluisteren.

(Freerk Tuinenga)



Omdenken scheurkalender

De Omdenken scheurkalender prikkelt je dagelijks om problemen niet als vervelende obstakels te zien, maar als mogelijkheden die kansen bieden. De scheurkalender staat bomvol inspirerende quotes, grappige verhaaltjes en ontregelende vragen die ervoor zorgen dat je nét even anders naar de dingen kijkt. Toepasbaar op werk, leven, relaties, kinderen en alles daar omheen.

Prijs €16,99 | pagina's 320 | ISBN: 9789083204239



COLUMN

Zullen we gewoon eens een goed gesprek starten?

In het kader van de week van de ondernemer was ik onlangs als co-host te gast bij het online radioprogramma van Remy Gieling. Ik was gevraagd om mee te praten over het onderwerp personeel. Superleuk en volgens kinderen en collega's heb ik een goed hoofd voor de radio! Gelijktijdig organiseerde beroepsvereniging OVAL de Week van de werkstress en dus ging het al snel over psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Uit onderzoek blijkt dat de helft van de verzuimkosten (ruim 13 miljard, Arbobalans 2020) te maken heeft met werk, waarvan ongeveer 4 miljard wordt veroorzaakt door PSA.

Veel van mijn arbeidsdeskundige collega's zijn aan zet als een werknemer langdurig uitvalt. Ze worden steeds vaker geconfronteerd met klachten waarbij PSA (mede) de oorzaak is. Een voorbeeld? Omgangsvormen op de werkvloer kunnen een soort van cultuur zijn, maar worden door sommige werknemers als zeer ongewenst ervaren. Blijkbaar is het bespreekbaar maken van dit gedrag een lastige kwestie voor de werknemer die het als belemmerend ervaart en daardoor mentale klachten krijgt. En dat is eigenlijk best wel treurig. We leren kinderen op school dat je moet aangeven wat je niet leuk vindt en dat je kunt aangeven dat een ander kind moet stoppen met bijvoorbeeld pesten. Het lijkt erop dat we dit steeds minder doen naarmate we ouder worden.

Een arbeidsdeskundige stelt zich objectief op en probeert vanuit feiten te beredeneren. Dat is best wel lastig als in een bedrijf jarenlang bepaalde omgangsvormen 'normaal' worden gevonden, terwijl ze feitelijk als een giftige slang de inzetbaarheid van de werknemer beïnvloeden. Hoe pakken we het probleem dan aan? Natuurlijk helpt het aanstellen van een vertrouwenspersoon als onderdeel van een beleid, maar misschien moeten we gewoon weer eens een gesprek met elkaar aangaan. Wellicht kunnen we de managers stimuleren om objectief in gesprek te gaan of moeten managers de Kanjertraining van de kleuterschool weer eens omarmen. We kunnen als beroepsgroep de managers van nu zeker helpen in de manier waarop je een constructief gesprek voert met als inzet PSA-klachten te voorkomen.

Freerk Tuinenga

redactielid en arbeidsdeskundige



Vereenvoudigde WIA-keuring en overige kabinetsplannen WIA

Op 1 oktober 2022 is de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor de 60-plusser van start gegaan. Aan deze vereenvoudigde WIA-beoordeling komt geen verzekeringsarts te pas.

TEKST | Marjol Nikkels *

Mensen worden alleen beoordeeld door een arbeidsdeskundige en krijgen dan in principe een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA 80-100). Tenzij ze nog werken en minder dan 35 procent inkomensverlies hebben, de grens om in aanmerking te komen voor een WIA-uitkering. Als er mogelijk sprake is van duurzaamheid, kijkt er wel een verzekeringsarts mee en is er alsnog een IVA-uitkering mogelijk.

Terugdringen achterstanden

Het doel van deze maatregel is om de achterstanden bij de sociaal-medische beoordelingen terug te dringen. Door het tekort aan verzekeringsartsen bleven de achterstanden verder oplopen. Eind 2021 waren er al 12.000 mensen die langer op de uitkomst van hun WIA-claimbeoordeling moesten wachten.

Naast de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor de 60-plussers zijn er meer maatregelen doorgevoerd. Het UWV werkt nu landelijk met een regiemodel voor sociaal-medische dienstverlening met taakdelegatie. Dus professionals werken onder regie van de verzekeringsarts in een sociaal-medisch centrum aan de beoordeling en begeleiding naar werk. Ook wordt beoordeeld waar er een effectievere inzet

mogelijk is van de verzekeringsarts binnen de Ziektewet. De focus komt minder te liggen op de eerstejaars Ziektewetbeoordelingen (EZWB) maar meer op sociaal-medische dienstverlening richting werk en/of herstel.

Voorwaarden vereenvoudigde WIA-beoordeling

De vereenvoudigde WIA-beoordeling geldt voor personen die de grens van twee jaar ziekte bereiken tussen 1 oktober 2022 en 1 januari 2024 en dan 60 jaar of ouder zijn. Een voorwaarde is wel dat werkgever en werknemer beiden instemmen met de vereenvoudigde WIA-beoordeling. De (middel) grote werkgevers zullen dit ook wel doen. Want bij een vereenvoudigde beoordeling vindt er geen toerekening van de uitkering aan de werkgever plaats binnen de Werkhervattingskas en ook niet aan de WGA-eigenrisicodragers. De financiering vindt namelijk plaats uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

De Werkhervattingskas (WHK)

Normaliter wordt de eerste 10 WGA-jaren gefinancierd uit de Werkhervattingskas. Dit is ook het geval voor de reguliere WIA-beoordelingen waar een WGA-recht uitkomt. De Werkhervat-

tingskas kent voor (middel)grote bedrijven een premiedifferentiatie die gekoppeld is aan de instroomschade. Een bedrijf dat het slechter heeft gedaan qua instroom dan het landelijk gemiddelde, betaalt een opslag op de gemiddelde premie. Bedrijven die het beter hebben gedaan krijgen een korting.

Bedrijven die WGA-eigenrisicodragers zijn betalen geen premie aan het UWV, maar financieren de WGA-uitkeringen zelf. De overheid heeft nu besloten dat werkgevers niet met extra kosten te maken mogen krijgen als gevolg van de vereenvoudigde WIA-beoordeling. Daarom is er nu voor gekozen deze WGA-last te financieren uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds en niet uit de Werkhervattingskas.

Financiering uit Arbeidsongeschiktheidsfonds

Het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) is niet afhankelijk van de eigen schade die de werkgever heeft veroorzaakt. Sinds 1 januari 2022 geldt er wel een gedifferentieerde Aof-premie, maar deze is gekoppeld aan de loonsom. Kleine bedrijven betalen een lagere Aof-premie dan middelgrote en grote bedrijven. Voor het premiejaar 2023 ligt de grens tussen klein en (middel)groot bij een loonsom van € 905.000, terug-



Marjol Nikkels is vaktechnisch directeur van CS Opleidingen en VeReFi B.V.

De vereenvoudigde WIA-beoordeling is een tijdelijke maatregel

kijkend naar de loonsom uit het jaar 2021. Door de lasten van de vereenvoudigde WIA-beoordeling te betalen vanuit het Aof, hoeven ook de WGA-eigenrisicodragers niet voor deze WGA-lasten te betalen. Wel geeft het UWV aan dat de WGA-eigenrisicodrager actief de re-integratiedienstverlening moet doorzetten op het moment dat er nog arbeidsmogelijkheden zijn.

Tijdelijke maatregel

De vereenvoudigde WIA-beoordeling is bewust een tijdelijke maatregel. De overheid wil voorkomen dat deze maatregel een aanzuigende werking krijgt als een soort VUT-regeling. De oudere werknemers die niet meer mee kunnen komen, kunnen dan via de ziekteroute alsnog afvloeien zonder dat dit voor rekening komt van de werkgever. De regeling is daarom alleen van toepassing als de werknemer tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2023 60-plus is na afloop van de twee jaar ziekte.

WIA-plannen op middellange termijn

Het UWV benadrukt dat de maatregelen van de korte termijn nog niet voldoende zijn om de achterstanden weg te werken. De achterstand blijft namelijk oplopen, zowel door een stijgende ZW- en WIA-instroom als een afname van het aantal beschikbare verzekeringsartsen. Bij een ongewijzigde wet- en regelgeving en de huidige werkwijze zal in 2030 de vraag naar verwachting 33% hoger zijn dan het beschikbare aanbod. Er zal dus meer moeten gebeuren. En daarvoor zijn er op de middellange termijn nog de volgende plannen om capaciteit bij de verzekeringsartsen uit te sparen:

1. Laten vervallen van het duurzaamheids criterium en afschaffen van de IVA; dit verkort



de beoordelingstijd bij de grote groep volledig arbeidsongeschikten. En de herbeoordelingsverzoeken nemen af doordat er minder vaak een financiële prikkel voor hen is om een herbeoordeling aan te vragen (van WGA over naar IVA is aantrekkelijk voor de werkgever en werknemer).

2. Na 5 jaar volledige arbeidsongeschiktheid (WGA 80-100) duurzaamheid aannemen (aanpassen duurzaamheids criterium); dus geen vaststelling meer door verzekeringsarts maar automatische toekenning na vijf jaar volledige arbeidsongeschiktheid.
3. Voor mensen die werken alleen op basis van feitelijke verdiensten een schatting maken van hun arbeidsongeschiktheidspercentage, en niet ook op basis van een theoretische schatting. Dan kan de WIA-claimbeoordeling voor personen die (nog/alweer) werken worden uitgevoerd door de arbeidsdeskundige, zonder tussenkomst van een verzekeringsarts.

Onderzoek wijst uit dat elk van deze maatregelen zou kunnen leiden tot een afname van de mismatch met maximaal 10%-punt.

Bedrijfsarts leidend maken bij

de RIV-toets

Momenteel wordt er gewerkt aan wetsvoorstellen om deze ingrijpende WIA-plannen te realiseren. De minister wil het onderzoek naar de praktische verdien capaciteit nader bekijken, ook in samenhang met het wetsvoorstel om het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de RIV-toets. Het wetsvoorstel RIV-toets regelt dat het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer bij de toets op re-integratie-inspanningen (RIV-toets) leidend wordt. De verzekeringsarts wordt dan niet meer bij deze RIV-toets betrokken.

Fundamentele stelselherziening

De minister stelt een onafhankelijke commissie in om onderzoek naar een toekomstbestendig stelsel rond ziekte en arbeidsongeschiktheid te doen, waarbij de pijlers activering en inkomensbescherming blijven bestaan. De commissie dient een aantal toekomstscenario's te presenteren, waarbij ook gekeken moet worden naar een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en een duurzame oplossing voor de huidige mismatch op het terrein van sociaal-medische beoordelingen.



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

Bezorgd



Laatst was ik bij vrienden en er werd eten besteld. Ik stam nog uit de tijd dat alleen pizza's werden bezorgd en sindsdien heb ik de ontwikkelingen op dit gebied niet meer gevolgd.

'Wanneer heb jij dan voor de laatste keer iets besteld?', werd me gevraagd.

Hoe lang ik ook nadacht, ik kon me de tijd niet heugen dat er zo'n brommertje bij mij aan de deur had gestaan. Wat trouwens ook al volledig achterhaald is, zo'n brommertje. Tegenwoordig zijn het elektrische fietsen waarmee je van de weg gereden wordt.

Een tijd geleden dus. Niet dat ik erop tegen ben, maar ik heb er gewoon het geduld niet voor om een half uur op mijn eten te wachten. Dat moet ik echter toch anders zien, werd mij verzekerd, want bestellen is pure tijdsbesparing aangezien je terwijl je wacht nog zoveel andere dingen kan doen.

'Leren koken bijvoorbeeld', denk ik. Maar ik vermoed dat dit er niet mee wordt bedoeld. We zaten immers al een eeuwigheid nogal ongeïnteresseerd naar de voorbeschouwingen van een voetbalwedstrijd te gapen, dus het tijdsbesparende argument vond ik sowieso al niet heel erg steekhoudend. Inmiddels was er al drie kwartier voorbij. Maar dat schijnt heel normaal te zijn want de horeca en toch zeker de bezorgdiensten kampen met een chronisch personeelstekort.

Zoals elke sector eigenlijk. Iedereen is in de weer om oplossingen te bedenken voor al die schreeuwende schaarste waarbij vooral gedacht wordt aan toename in de beschikbaarheid van mens en/of machine. Mensen moeten meer gaan werken, er moeten meer mensen gaan werken, anders werken of ander werk. Van alles wordt bedacht en

daar is natuurlijk veel voor te zeggen. Maar ik vraag me af of er ook eens naar de geleverde diensten gekeken kan worden. Ik bedoel, ik zit al een uur op de bank omdat ik te lui ben een soepje in elkaar te draaien. Als ik niet zo lui zou zijn, zou de bezorger ingezet kunnen worden op een dienst die meer door noodzaak dan door luxe is ingegeven. Wat te denken van al die bestelbusjes in de straten waarbij het ene busje bij nummer 6 stofzuigerzakken aflevert en ander busje bij nummer 8 een doosje sokken. Met toch al een tekort in de logistiek is dit nou niet bepaald een efficiënte inzet van capaciteit en middelen. Misschien kan er één keer per dag een grote winkelwagen door de straten rijden waar mensen hun pakjes kunnen afhalen. Daar is maar één chauffeur voor nodig en blijven er lekker veel over voor bijvoorbeeld gehandicapten- of schoolvervoer. Mooi, weer een probleem opgelost. Ik begin lekker op dreef te komen. Welke diensten zijn er nog meer waarvan de toegevoegde waarde bediscussieerbaar is? Cosmetische chirurgie! Er is in mijn beleving weinig urgents aan opgespoten lippen. Een tandartsassistente (groot tekort!) lijkt me daarentegen weer geen overbodige luxe. Als je dan toch al aan zo'n stoel staat...

Tringg. Ik word ruw in mijn gedachtegang verstoord. Een bezweet bezorgertje die bijna bezwijkt onder zijn vierkante doos levert het eten af. Het heeft welgeteld vijf kwartier geduurd. In de tussentijd heb ik toch maar mooi de arbeidsmarkt hervormd. Is dat bestellen toch nog ergens nuttig voor geweest.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWW Werkbedrijf Breda



Binnen SMZ district West Brabant & Zeeland zijn wij ter versterking van onze staf op zoek naar een:

Adviseur Arbeidsdeskundige m/v (1 fte)

Divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) kijkt bij ziekte wat iemand nog wél kan. Of maakt met cliënten afspraken over inspanningen om vanuit ziekte terug te keren op de werkplek. Onze experts in verzekeringsgeneeskunde en arbeidskunde beoordelen dagelijks of en hoe mensen met een arbeidsbeperking toch kunnen meedoen met de maatschappij, in nauwe samenwerking met collega's uit andere disciplines. Zo geven wij samen inhoud aan zinvol werk. De vraag naar sociaal-medische beoordelingen neemt voortdurend toe. UWV kan deze vraag niet opvangen zonder veranderingen in de organisatie en werkwijze door te voeren. UWV kiest voor een nieuwe strategie waarmee ze de menselijke maat en de sociaal-medische dienstverlening weer centraal stelt zodat mensen zich beter gezien, gehoord en geholpen voelen en zij weer perspectief hebben op het kunnen meedoen in de maatschappij.

Zoek jij als adviseur arbeidsdeskundige de uitdaging in:

- Het inhoudelijk aansturen van een team van arbeidsdeskundigen
- Het behalen, samen met het management, van kwaliteits- en kwantiteitsdoelstellingen
- Het stimuleren van de ontwikkeling met betrekking tot vakinhoudelijke kwaliteit, zowel individueel als teamgericht
- Het coachen van de individuele arbeidsdeskundige en het bevorderen van de teamsamenwerking
- Een nauwe samenwerking binnen een multidisciplinair team van management en stafmedewerkers op lokaal én landelijk niveau.

Wij zoeken:

Een initiatiefrijke Adviseur Arbeidsdeskundige die zich thuis voelt in een dynamische werkomgeving. Veranderprocessen pak je met enthousiasme op en coachen is je passie. Je beschikt over overtuigingskracht en dit stelt je in staat om collega's te betrekken, te inspireren en te overtuigen bij vakinhoudelijke- en organisatieontwikkelingen. Dit doe je op een uitnodigende pakkende wijze met impact op de dienstverlening voor onze klanten. Je organiseert instructies, coaching, bij- en nascholing en vak overleg. Je stimuleert en initieert innovaties binnen het eigen vakgebied. Je bent integer en je bent je bewust van je omgeving.

Wil jij meer weten over deze interessante functie en de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden? Neem dan contact op met Harrie Lantinga, districtsmanager SMZ West Brabant en Zeeland, harrie.lantinga@uwv.nl of 06-21 33 30 30.

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](https://www.capabel.nl/arbeidsdeskundige)