

* VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

adviesie

45^e JAARGANG | DECEMBER 2023 | NUMMER 5 *

Congres
verslag
Pag. 26

BAANSLEUTELN

Steeds meer
belangstelling
voor jobcarven

IT-dienstverlener Carapax IT

**De ECHTE SLIMHEID
zit bij onze werknemers**

→ AKC-Onderzoek naar
ontwikkelingsbereidheid

→ Afsluiting spoor 1
re-integratie

*NVVA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

ARBEIDSMOGELIJKHEDENCHECK

- FML en IZP
- Matchen met 750+ functies
- Resultaat: functies op volgorde van oplopend aantal overschrijdingen
- Beschikbaar voor arbeidsdeskundigen en andere arbeidsmarktprofessionals

AD ASSIST

- FML en IZP
- Beheren van functiehuizen
- Matchen op eigen functie en functiehuis
- Matchen met 750+ functies
- Automatisch volledig arbeidsdeskundig rapport
- Alleen voor arbeidsdeskundigen

Kosteloos proberen?

adassist.nl | 058 - 233 47 47 | info@adassist.nl

Podcast tips

Kijk op pagina 29

Colofon

45e jaargang nummer 5 • December 2023

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, Bas Hagoort, Willemiek de Hoop (NVvA), Marianne Holleman (AKC), 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

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → Coverbeeld: 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

Baansleutelen

Jobcarving en jobcrafting hebben zich in de praktijk bewezen als waardevolle instrumenten om mensen aan het werk te helpen en te houden.

6

‘De echte slimheid zit bij onze medewerkers’

ICT-dienstverlener Carapax IT heeft als missie om mensen met autisme duurzaam aan het werk te helpen en te houden.

11

NVvA-AKC najaarscongres



Ruim 800 arbeidsdeskundigen bezochten het NVvA-AKC najaarscongres in sportcomplex Omnisport in Apeldoorn. Dit keer was het thema ‘Vitaliteit’.

22

En verder...

Actief blijven ontwikkelen en professionaliseren	14
Juridisch	26
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Ruud de Wert (49), arbeidsdeskundige UWV loopt marathons.

16



Vijftig

Er gebeurt veel in de wereld. Het zijn even enerverende als zorgwekkende tijden. De kranten berichten iedere dag over het oorlogsgeweld in Oekraïne en het Midden-Oosten, over klimaatverandering en natuurrampen, de razendsnelle ontwikkeling van AI, en in ons land het gebrek aan opvangplekken voor asielzoekers, de woningnood, de energietransitie, de inflatie, de explosieve stijging van de zorgkosten, het tekort aan arbeidskrachten en de opschudding van ons politieke landschap. Vanaf februari 2015 ben ik hoofdredacteur geweest van AD Visie, maar in al die tijd speelde er op het wereldtoneel nooit zoveel tegelijkertijd als nu.

Van alle gebeurtenissen die ik al die jaren in mijn voorwoord voorbij heb zien komen, wil ik er vier niet onvermeld laten. Zij zijn ingrijpend geweest voor onze samenleving en in het bijzonder voor het werk van de arbeidsdeskundige. Ik noem de Participatiewet, de coronapandemie, de toeslagenaffaire en de conclusie dat ons sociale stelsel onuitvoerbaar is. De Participatiewet vereiste een nieuwe beoordelingsmethodiek, andere re-integratieaanpak en meer inspanningsverplichtingen door de gemeente. Door de coronacrisis werden we gedwongen thuis te werken. In snel tempo werd het technisch mogelijk om op iedere gewenste plek op het bedrijfsnetwerk in te loggen en werd vergaderen of cliëntcontact op afstand via MS Teams de norm. De ellende met de kinderopvangtoeslagen heeft ervoor gezorgd dat we veel meer met de 'menselijke maat' zijn gaan werken. Tot slot ons vastgelopen sociale stelsel. De commissie OCTAS werkt hard aan mogelijke scenario's hoe het beter kan. Wij wachten in spanning af welke gevolgen dit zal hebben voor de arbeidsdeskundige.

Dit is mijn vijftigste voorwoord. Een goede aanleiding om te stoppen als hoofdredacteur. Ik vond het een eer om ruim acht jaar lang een bijdrage te mogen leveren aan de totstandkoming van ons mooie magazine AD Visie. Ik heb ondervonden hoe leuk het is om samen met een inspirerende redactie een vakblad te maken. Ik heb heel veel interessante artikelen voorbij zien komen en beoordeeld. Dan zie je hoe mooi en veelzijdig het vak van de arbeidsdeskundige is. Raoul Koolen zal vanaf dit nummer het hoofdredacteurschap op zich nemen. Raoul is geen onbekende. Sinds 2020 is hij enthousiast en creatief lid van onze redactie. Hij werkt als arbeidsdeskundige bij Trivium. Ik wens Raoul heel veel succes als de nieuwe hoofdredacteur van AD Visie!

Geert Beckers

Omgaan met beperking

Meer dan 1 op de 3 Nederlanders (36%) vindt het lastig om met personen met een lichamelijke beperking om te gaan. Het onderzoek vond plaats onder bijna 1200 Nederlanders zonder en 540 Nederlanders met een lichamelijke beperking. Hieruit komt naar voren dat 4 op de 10 Nederlanders zich (onbewust) wel eens anders gedragen tegen mensen met een lichamelijke beperking. Dit wordt ook opgemerkt door mensen met een lichamelijke beperking: 77% geeft aan dat er vanwege hun beperking anders met hen wordt omgegaan. Situaties waar zij onder andere mee te maken hebben: betutteld worden (78%), niet direct aangesproken worden, maar via vrienden of familie (64%), aangestaard worden of juist het bewust vermijden van oogcontact (58%), behandeld worden alsof ze ook een verstandelijke beperking hebben (58%).

(Bron: Onderzoek van Nationale Vereniging de Zonnebloem).

VOLLEDIG AANPASBARE ACCESS CONTROLLER

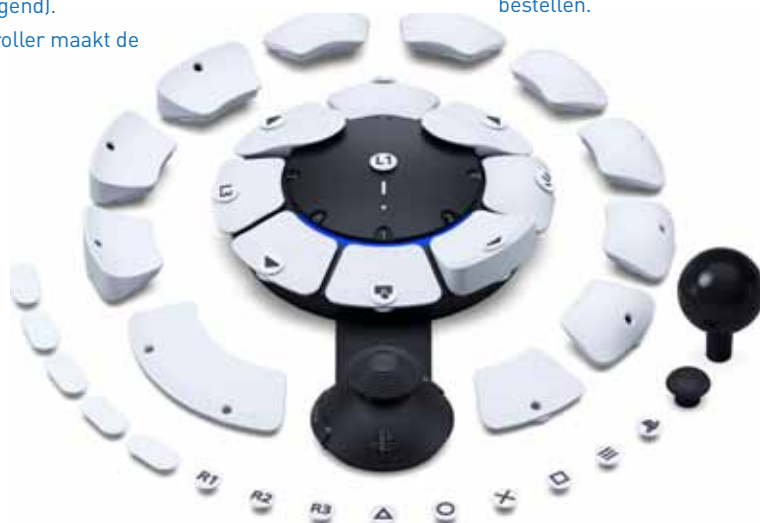
Game controller voor fysiek beperkten

Voor mensen met een fysieke beperking introduceert Sony Playstation deze maand de volledig aanpasbare Access Controller.

De controller maakt gamen toegankelijker onder meer vanwege de verwisselbare joystick- en knopdoppen. Deze hebben verschillende vormen (plat, gebogen, overhangend).

De controller maakt de

Playstation toegankelijk voor mensen die moeilijkheden ervaren bij het gebruik van de joystick of het vasthouden van een controller of voor spelers die moeite hebben om op kleine, geclusterde knoppen en triggers te drukken. De controller gaat circa € 90,- kosten en is via alle grote webwinkels te bestellen.



Simpel Switchen tool online

Veel mensen die vanuit een uitkering willen gaan werken durven die stap niet te zetten. Zij hebben de zekerheid van een stabiel inkomen, vaste begeleiding of een veilige weg nodig.

Simpel Switchen wil de drempels om aan het werk te gaan wegnemen en het mensen makkelijker maken om een stapje terug te doen als het even niet lukt. Er is nu een praktische tool online die zowel professionals als cliënten ondersteunt bij een switch tussen dagbesteding en (beschut) werk.

Kijk op

<https://keuzehulp.simpel-switchen.nl>

of scan de qr-code.



Banenaafspraak vereenvoudigd

Demissionair minister Carola Schouten wil de banenaafspraak vereenvoudigen.

Het door haar ingediende wetsvoorstel maakt het simpeler en aantrekkelijker voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Er zijn drie verbeteringen:

- Loonkostenvoordeel gaat van drie jaar naar 'zolang de werknemer in dienst blijft'
 - Onderscheid tussen bedrijfsleven en overheid verdwijnt: er komt één banenaafspraak voor alle werkgevers.
 - De quotumregeling blijft in takt. Daarnaast echter, worden werkgevers die goed presteren beloond met een hoger loonkostenvoordeel.
- Het is nog niet bekend wanneer de Tweede Kamer de wetswijziging behandelt.



Duurzame daden magazine

Cedris, de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt, heeft onlangs het eenmalig Magazine Duurzame Daden gepubliceerd.

Het magazine laat zien hoe sociaal ontwikkelbedrijven zich inzetten voor een betere wereld met het maken van duurzame producten, (om)scholing naar beroepen in de duurzaamheidssector en door zelf hun bedrijfsprocessen te verduurzamen. Sociaal ontwikkelbedrijven hebben de kennis en expertise in huis om mensen die nu nog langs de kant staan, een plek te geven op de arbeidsmarkt. Een interessante uitgave, ook voor arbeidsdeskundigen. Je downloadt hem via de qr-code.



Jobcarving en jobcrafting hebben zich in de praktijk bewezen als waardevolle instrumenten om mensen aan het werk te helpen en te houden. Het adviseren van werkgevers heeft hierbij aan belang gewonnen. 'Je kunt als arbeidsdeskundige ook een beetje meer gaan sleutelen aan werkgeverskant.'

TEKST | Hans Klip

Het aanpassen van taken en verantwoordelijkheden. Dat is de rode draad door zowel jobcarving als jobcrafting. Al spreken Marlies Ottink en Barbara Visscher in beide gevallen liever over het passend maken van werk.

Aan een baan sleutelen is de essentie van het werk van de arbeidsdeskundige, zegt Barbara. 'Voor mij is jobcarving een vast onderdeel van mijn werk. Ik ga uit van de kwaliteiten en wensen van de individuele werkzoekende of werkende.' Barbara is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf in Arnhem en van daaruit aangesloten bij het team adviseurs werkgeversdienstverlening van het WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland. Ook treedt ze op als adviseur en analist Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA).

'Jobcarving is een persoonsgericht instrument', vindt Marlies Ottink, adviseur inclusie bij het Servicepunt Inclusief, onderdeel van het Landelijk WerkgeversServicepunt van UWV. 'Er wordt niet zozeer vanuit de werkgever gedacht. Een groot deel van de taak van het servicepunt bestaat uit het ondersteunen bij bedrijfsanalyses om inclusief werkgeverschap te bevorderen.'

Bij elkaar

Door jobcarving worden vraag en aanbod bij elkaar gebracht, aldus Marlies. 'Het is een methodische benadering voor het anders inrichten van werkprocessen die bijdraagt aan de oplossing van ervaren personeelsknelpunten en tevens aan duurzame inzetbaarheid van het zittend en toekomstig personeel. Met het BIA worden baankansen voor het onbenut arbeidspotentieel gecreëerd.'

Jobcarving begint volgens Barbara al voordat iemand aan het werk gaat. 'Wat heeft iemand nodig

A hand holding a white puzzle piece against a background of other puzzle pieces. The background is a mix of blue and green, with several white puzzle pieces scattered around. The hand is positioned in the lower half of the frame, with the fingers spread out. The puzzle piece being held is a white human figure shape. The text is overlaid on the image in white, bold, sans-serif font.

Baansleutelen

Steeds meer belangstelling voor

JOBCARVING

en

JOBCRAFTING

om werkfyt te zijn en aan het werk te komen? Daarna ga je langs bij de werkgever. Wat zijn de eisen aan het werk en hoe kan het werk worden aangepast aan het individu? Om voor een goede match te zorgen, kun je voorzieningen en hulpmiddelen inzetten als proefplaatsing en jobcoaching.'

Behalve jobcarving is er nog jobcrafting. De processen lijken op elkaar maar er is ook een groot verschil, vertelt Barbara. 'Bij jobcarving is de werkgever of manager verantwoordelijk voor de veranderingen, terwijl bij jobcrafting de werknemer zelf het initiatief neemt. Beide instrumenten hebben met elkaar gemeen dat zij zich richten op het verbeteren van de tevredenheid en het welzijn van de medewerker en van de productiviteit op de werkvloer.'

Marlies licht toe: 'Het gaat erom dat een medewerker zijn werk niet meer zinvol vindt en er geen plezier meer uit haalt. De medewerker kan dan in samenspraak met de manager of HR kijken naar een andere inrichting van zijn werkzaamheden. In het BIA nemen we samen met de medewerkers de werkprocessen en hun takenpakketten onder de loep. De werkzaamheden die passen bij het specialisme en de kernkwaliteiten van een medewerker, blijven behouden. Een niet-specialistische taak kan bij iemand anders worden belegd.'

Plaatsingsadvies

Het aanpassen van werk is ook van belang als een werkende dreigt uit te vallen. Barbara noemt het plaatsingsonderzoek waaruit het plaatsingsadvies rolt. 'Dit instrument is vrij nieuw voor UWV. De arbeidsdeskundigen in de regio Arnhem gaan het plaatsingsonderzoek uitvoeren samen met de adviseurs van de werkgeversdienstverlening. De adviseurs krijgen vaak vragen van werkgevers omdat de relatie met de werknemer niet helemaal matcht of omdat er iets is gebeurd met de medewerker en het nu minder gaat.'

Bij UWV is de visie voor een deel veranderd, vervolgt Barbara. 'Wij leggen tegenwoordig meer de nadruk op de duurzaamheid van werk. Het is belangrijk dat mensen niet alleen aan de slag gaan maar ook op een gezonde manier aan het werk blijven. Een plaatsingsadvies kan daarbij helpen.'

Op deze manier wordt ondersteuning preventief ingezet voordat iemand uitvalt en het kwaad al is geschied, voegt Marlies eraan toe. 'Het plaatsingsad-

vies stimuleert maatwerk. Door het advies zijn er meer mogelijkheden om op andere momenten dan tot nu toe gebruikelijk ondersteuning te bieden.' De belangstelling voor jobcarving, jobcrafting en daarmee het inclusief inrichten van werk is gegroeid door de krapte op de arbeidsmarkt, merkt Marlies op. Zij wordt steeds vaker gevraagd om bij een werkgeversbijeenkomst een toelichting op het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie te geven. Dit advies is gebaseerd op de methode Inclusief Herontwerp van Werk, waarbij duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers centraal staat. Marlies noemt het BIA een cadeautje voor de werkgever. 'Ik zet hiermee op papier wat er op één dag binnen een bedrijf gebeurt. Bijvoorbeeld: deze taken en deze hoeveelheid tijd slijpen weg door eenvoudige werkzaamheden, waarvan jullie misschien denken dat het meevalt. Het is mooi om hierover met elkaar te brainstormen binnen het bedrijf. Het element van participatie is van groot belang.'

Spannend

Aan de andere kant is het BIA ook spannend voor de werkgever, vervolgt Marlies. 'Ik ga in gesprek met de leiding en met het personeel in alle lagen van de organisatie, waarbij we al hun werkzaamheden doorlopen. Ook aan mensen op de werkvloer stel ik de vraag: wat kan er beter? Dat kan heel wat problematische zaken blootleggen. En ook: welke wensen hebben zij voor hun eigen werk? Dit raakt weer aan jobcrafting. Daarna ga ik met iedereen om tafel zitten en gewoon puzzelen: hoe kan het werk het beste opnieuw worden ingericht? Het kan leiden tot een nieuwe functie die geschikt is voor iemand met een arbeidsbeperking.'

Marlies noemt enkele voorbeelden van het anders inrichten van werkzaamheden. Door de prefab voorbereiding in de bouw is het niet meer nodig dat specialisten de installatie op de bouwplaats uitvoeren. In de horeca is vaker te zien dat de ene helft van de medewerkers bestellingen opneemt en voor betalingen zorgt, terwijl de andere helft de bestellingen brengt en lege borden en glazen opruimt. Op vakantieparken worden allerlei taken gecombineerd in de functie van manasje van alles. 'Steeds meer gaat het initiatief voor zoiets uit van partijen in de sector. Werkgevers denken vanuit zichzelf steeds meer op deze manier, omdat iedereen zich wel



Barbara Visscher: 'Wij leggen tegenwoordig meer de nadruk op de duurzaamheid van werk'



Marlies Ottink: 'Ook aan mensen op de werkvloer stel ik de vraag: wat kan er beter? Dat kan heel wat problematische zaken blootleggen'





realiseert dat de specialist zeldzamer wordt.'

Barbara gaat nog in op het onderscheid in aanpak tussen jobcarving en jobcrafting. 'Arbeidsdeskundigen kijken bij deze instrumenten sterk vanuit het individu. Bij het BIA wordt vanuit het perspectief van de werkgever gedacht. Zo komt alles uiteindelijk in het midden bij elkaar.'

Inclusief

Zij vindt dat het werk van de arbeidsdeskundige niet wezenlijk is veranderd in de laatste tien jaar. 'Het uitgangspunt is nog steeds dat je sleutelt aan het individu en dan gaat matchen.' Het adviseren van de werkgever is wel steeds belangrijker geworden. Barbara verwijst naar de visie 'Iedereen doet mee' van de NVvA. 'Je komt als arbeidsdeskundige bij veel bedrijven en organisaties over de vloer en probeert de werkgever te ondersteunen bij inclusief werkgeverschap. Hiervoor zijn veel instrumenten en methoden, waarvan ik momenteel vanuit het AKC een overzicht aan het maken ben.' Marlies Ottink eindigt met een positieve noot. 'Het is toch fantastisch als jij een netwerk van werkgevers hebt waarin je kansen ziet voor werkzoekenden. Het levert altijd wat op om niet alleen de blik te richten op het individu maar ook op de werkgever. En ook op werknemers die open staan voor baansleutelen en hiermee misschien wel een stapje verder willen gaan.' Barbara Visscher wijst erop dat arbeidsdeskundigen ooit zijn begonnen met het sleutelen aan het individu. 'Dat kunnen we heel goed. Je kunt nu ook een beetje meer gaan sleutelen aan werkgeverskant. Help werkgevers bij het anders inrichten van werk. Daardoor wordt en blijft werk toegankelijk voor iedereen.'

PRAKTIJKVOORBEELD

Werkplezier bij gemeente Lingewaard bevordert met jobcrafting

De gemeente Lingewaard zet stevig in op jobcrafting en heeft hiervoor een training ontwikkeld. Met succes. Medewerkers die zelf aan hun baan sleutelen, hebben meer lol in hun werk en zijn sterker genegen om langer door te werken.

'Jobcrafting is een mooi instrument voor duurzame inzetbaarheid van werknemers. Ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door een fysieke beperking.' Dat is de overtuiging van Emile van Nassau, strategisch HR- en loopbaanadviseur bij de Gelderse gemeente Lingewaard. Er zijn volgens hem altijd mogelijkheden om het takenpakket te verbeteren, ook als iemand weinig regelruimte in zijn werk heeft.

Emile rondde recent de academische leergang loopbaanmanagement aan de Open Universiteit af. Hij deed voor zijn masterscriptie onderzoek naar baansleutelen door werknemers van vijftig jaar en ouder die in de baancategorie 'deskundig' vallen. Jobcraften blijkt een positief effect te hebben op werkdruk, werkplezier en houding ten opzichte van langer doorwerken. Dit valt op te maken uit de ervaringen van medewerkers van Lingewaard die meededen aan een door de gemeente ontwikkelde training om te sleutelen aan de eigen baan.

Eigen regie

Het onderzoek vloeit voort uit het boek "Mooi Werk" van Mark van Vuuren en Luc

Dorenbosch. Het gaat er volgens Emile om dat medewerkers op eigen initiatief, zonder toestemming van de leidinggevende, kunnen sleutelen aan hun taken. 'Je stuurt zelfbewust op waar je in jouw kracht staat, waarin jouw talent zit of wat je erg leuk vindt. Het instrument versterkt de eigen regie en draagt bij aan het weghalen van drempels.'

Hij raadt mensen aan om aan de hand van zestien sleutels (zie infographic) er actief over na te denken. 'Het is eigenlijk sleutelen op de taakeisen die energie vreten en de hulpbronnen die energie geven. De sleutels zijn ook voor arbeidsdeskundigen handig om in te zetten voor



Emile van Nassau, Carla Crum (links) en Francy Peters.

Aan een baan sleutelen is de essentie van het werk van arbeidsdeskundigen

het versterken van eigen regie en het stimuleren van duurzaam werk.'

Hetzelfde riedeltje

De training kwam als geroepen voor Francy Peters, senior salarisadministrateur en HR-controller. 'Als ik niet aan mijn baan had kunnen sleutelen, was ik vertrokken bij de gemeente.' Francy kreeg in 2021 een burn-out en werd toen al op weg geholpen door een coach. 'Ik heb mijn taken met haar geanalyseerd. Daaruit kwam naar voren dat het controleren van de salarisadministratie echt een energielek was. Het was iedere keer hetzelfde riedeltje. Ik wilde het gewoon niet meer.'

Helemaal afstoten van de taak bleek uit budgettaire overwegingen geen optie. Door de training heeft Francy een voor haar goede structuur aan kunnen brengen. 'Ik heb met mijn collega op de salarisadministratie de afspraak gemaakt dat zij wekelijks de mutaties verwerkt en ik wekelijks controleer. Daaraan besteed ik elke donderdag 1,5 uur. Nog steeds geen karwei waarin ik zin heb, maar de controle is nu gekaderd. Zo hebben we ook de druk vlak voor de salarisbetaling weggenomen. In de rest van de week kan ik me op het leuke werk richten. Hierdoor heb ik de energie teruggekregen.'

Blanco

Ook HR-medewerker Carla Crum heeft baat bij jobcrafting, al is het effect voor haar minder groot. Zij houdt zich bezig met alles tussen in dienst en uit dienst treding en heeft veel contact met medewerkers. 'Ik vind door de afwisseling mijn functie



Overzicht van de sleutels

[Bron: Mooi Werk, door Mark van Vuuren en Luc Dorenbosch]

superleuk maar dacht, het is nooit weg om de training te volgen. Ik ging er blanco in.' Het werd bij het beschrijven van haar taken duidelijk dat ze minder plezier beleefde aan het verwerken van gegevens in het systeem, zeker als zij erachter aan moest gaan omdat iets niet klopte. 'Een beetje het administratieve gedoe. Ik deed het erbij zonder er stil bij te staan, maar het kostte stiekem toch heel wat tijd.' Carla polste een directe collega hoe zij hierover dacht. 'Dat hadden we eigenlijk nooit eerder gedaan. Toen bleek dat mijn collega het puzzelen bij de gegevensverwerking juist leuk vindt en het uitleggen aan medewerkers minder leuk. We hebben taken geruild. Zo'n kleine verandering, puur door een vraag in een team of aan een collega te stellen, kan een grote impact hebben op je eigen werkplezier.'

Kleine aanpassingen

Naar aanleiding van deze ervaringen benadrukt Emile dat het gaat om kleine aanpassingen in de eigen baan. 'Dat leg ik steeds uit om geen onrealistische verwach-

tingen te wekken. Sommigen hopen dat het omdraaien van een knop een enorm effect heeft. Dat kan in de beleving zo zijn, maar is doorgaans niet het geval. Door de sleutels ga je wel kijken naar alternatieven voor standaardoplossingen waarvan je denkt dat die niet mogelijk zijn.'

Emile vindt dat elke organisatie een training voor baansleutelen zou moeten aanbieden om mensen optimaal inzetbaar te houden. 'Al is het alleen maar vanwege de krappe arbeidsmarkt en de vergrijzing van het personeelsbestand. Het totaalplaatje zal niet meteen veranderen; als werkgever investeer je hiermee in de inzetbaarheid van medewerkers op de langere termijn. De tijd die zij in de training steken, verdient je later drie keer zo hard terug.'

De gemeente Lingewaard gaat ermee door, vertelt Emile van Nassau. 'In het kader van het onderzoek konden alleen oudere werknemers meedoen. Nu dit is afgerond en de resultaten laten zien dat baansleutelen succesvol is, richten we ons op alle medewerkers, van alle niveaus. Iedereen is welkom.'





Werk dat ertoe doet.

"In Rotterdam lopen we altijd voorop in innovatie"

Werken bij UWV SMZ Rijnmond betekent werken in een grote havenstad, vlakbij het OV, in een dynamische omgeving met proactieve collega's.

Diane van Herk is al ruim 20 jaar Arbeidsdeskundige in Rotterdam en werkt zelfs al dubbel zo lang bij UWV. Hoe zij district Rijnmond zou omschrijven? "Zoals de Rotterdammers zeggen: niet lullen maar poetsen. En altijd de eerste die opstaat als er dingen gedaan moeten worden, een echte voorloper binnen UWV. Het is een groot district en alles behalve saai."

Binnen UWV kan je alle kanten op

"En nee, ook 20 jaar als Arbeidsdeskundige binnen UWV is niet saai. Veel collega's werken hier echt al heel lang. Dat is ook logisch als je kijkt hoeveel mogelijkheden er zijn binnen de organisatie. Ikzelf heb binnen UWV mijn opleiding tot Arbeidsdeskundige mogen volgen en voor verschillende wetten gewerkt. Nu ben ik naast mijn reguliere werk ook praktijkopleider en aangewezen Arbeidsdeskundige voor mensen met psychische klachten die via instellingen bij ons binnenkomen. Ik neem ook deel aan verschillende ontwikkelgroepen. Zo dacht ik mee over ons nieuwe rapportagesysteem en werk ik nu samen met Arbeidsdeskundigen uit andere teams aan het gezamenlijk oppakken van problemen, want samen kom je in mijn ogen echt verder dan alleen. Ook binnen onze functie is er veel ruimte binnen de kaders van de wet om je werk op je eigen manier te doen."

Aan alles is gedacht

En dat kan ook vanuit huis! "Ik vind het hybride werken wel heel fijn. Voor 2020 deed ik dat eigenlijk niet, maar nu kan je thuis net zo goed met alle systemen werken als op kantoor, super. Daarnaast heb ik een mooie set-up met meerdere schermen thuis, aan alles is gedacht. Ik ben daardoor ook erg flexibel in wanneer ik mijn werk doe. Als ik op kantoor werk

begin ik graag erg vroeg zodat ik voor de drukte uit rijd, maar thuis start ik wat rustiger op in de ochtend. Fijn dat die ruimte er is. Vanwege een lichamelijke beperking ga ik met de auto naar kantoor, waar ik een vaste parkeerplek heb gekregen, maar de tram stopt hier recht voor de deur."

"Waar je ook werkt, een van de voordelen van UWV is dat er veel informatie is waarop je terug kunt vallen. Alles is goed vastgelegd in bijvoorbeeld handboeken en anders zijn er altijd wel collega's van andere teams of afdelingen waar je je vragen kan stellen. De juiste persoon vinden tussen al die verschillende soorten mensen is soms wel een uitdaging, maar dat maak het ook wel weer heel erg leuk." Wat Diane betreft mogen nieuwe collega's gelijk morgen beginnen. "Het is leuk om nieuwe mensen te zien binnenkomen. Die kijken weer anders en zijn toch heel fris. Van die oude garde en verzamelde kennis kunnen zij dan weer goed profiteren."

Sta jij te popelen om écht het verschil te maken voor onze cliënten? Bij UWV Sociaal-medische zaken zijn wij op zoek naar proactieve en enthousiaste Arbeidsdeskundigen voor onze kantoren in Dordrecht en Rotterdam (district Rijnmond). Neem contact met ons op voor meer informatie.

Bekijk onze vacature

Indien je vragen hebt of meer informatie wil ontvangen, dan kun je contact opnemen met Björn Degen, Manager SMZ, via bjorn.degen@uwv.nl of via 06 - 21 66 81 22.



‘De ECHTE SLIMHEID zit bij onze medewerkers’

Carapax IT met vestigingen in Gouda en Eindhoven is een bijzonder bedrijf. De ICT-dienstverlener heeft als missie om mensen met autisme duurzaam aan het werk te helpen en te houden. Acht jaar na de oprichting werken er bij de succesvolle onderneming circa vijfenveertig mensen uit deze doelgroep.

TEKST | Diederik Wieman

Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt is personeel vinden en houden een uitdaging op zich. Zeker in de ICT-sector. Carapax IT echter, heeft minder moeite met het vinden van mensen. Sterker nog, maandelijks melden zich kandidaten aan voor een baan bij het ICT-bedrijf. Dat heeft zijn reden, blijkt uit de woorden van directeur en medeoprichter Addy Borst: mensen met een autismespectrumstoornis zijn dikwijls slim, gemotiveerd en ICT-vaardig, maar komen door het stempel autisme vaak niet aan de bak.

Ervaring

Borst weet waar hij het over heeft. Omdat twee van zijn kinderen een autismespectrumstoornis hebben, is hij bekend met de problemen die daarmee samenhangen. ‘Wat je als ouders merkt, is dat kinderen met autisme moeilijk aansluiting vinden in de maatschappij. Ook



Addy Borst: ‘Als er thuis een belemmering is kijken we of we die kunnen wegnemen of verminderen.’

wanneer ze goed kunnen leren, zoals in ons geval. Dat begint al op school. Ze willen wel vriendjes of vriendinnetjes, maar kunnen het niet. Dat versterkt zich later op de arbeidsmarkt. Als ze een baan gaan zoeken, weten ze zichzelf vaak niet te verkopen en worden ze links en rechts voorbijgelopen door mensen die vlotter gebekt en handiger zijn.’ En dat is volgens Borst lang niet altijd terecht. Want mensen met autisme zijn niet dommer dan de gemiddelde Nederlander. ‘Sterker nog: ze zijn gemiddeld iets slimmer. Ook de kennis die ze meenemen is vaak van hoog niveau. Toch zit de maatschappij niet op ze te wachten.’

Kans geven

Acht jaar geleden besloot Borst, die als vliegtuigbouwkundig ingenieur voor Fokker en KLM werkte, een ICT-bedrijf op te zetten om mensen met autisme een kans te geven op de arbeidsmarkt. Hij richtte Carapax IT op samen met zijn compagnon, die eveneens ervaringsdeskundig is. ‘De gedrevenheid bij ons is groot.’

Carapax IT levert complexe ICT-diensten aan zowel het mkb, grote bedrijven als universiteiten waaronder de TU Delft en de TU Eindhoven. ‘We halen opdrachten binnen en voeren die hier uit in een impulsarme, autismevriendelijke omgeving. Alles is erop gericht om mensen duurzaam een betaalde baan te bezorgen.’ Ongeveer de helft van de medewerkers komt - met of zonder diploma - van een opleiding af, of heeft via zelfstudie het door Carapax IT gewenste Hbo-, wo- of PhD-niveau bereikt. ‘Als ze goed in IT zijn maakt het ons niet uit of er een diploma is of niet.’

De andere helft heeft al wel een baan gehad maar is uitgevallen doordat de werkomgeving onvoldoende op hen was afgestemd. Werken in kantoorruimtes bijvoorbeeld, of tegelijkertijd aan meerdere projecten bezig moeten zijn. ‘Ook vallen mensen bij reguliere bedrijven



“Mensen met autisme zijn niet dommer dan de gemiddelde Nederlander. Sterker nog: ze zijn gemiddeld iets slimmer.”

uit omdat ze niet handig zijn in de politiek op de werkvloer of geen signalen van collega's oppikken. De gemiddelde werkgever vindt bovendien dat de werknemers schapen met vijf poten zijn. Je moet ze met weinig woorden aan het werk kunnen zetten. Onze mensen hebben dat zeker niet altijd. Die hebben meer sturing en begeleiding nodig.’

Om de succesfactor zo hoog mogelijk te krijgen is er een pittige selectieprocedure. Niet alleen worden de ICT-

vaardigheden beoordeeld, kandidaten hebben ook meerdere gesprekken met de psycholoog en stafmedewerkers van Carapax IT en moeten een assessment afleggen. ‘Als er vervolgens over en weer een klik is, kijken we of het lukt om ze bij ons te plaatsen, en zelfs dan missen we nog wel eens informatie waardoor het uiteindelijk toch mislukt. Medewerkers moeten zich ook willen laten begeleiden en openstaan voor verbeteringen en veranderingen. Het doel is om samen sterker en beter te worden. Kijk, autisme heb je en dat hou je. Maar het is wel mogelijk om de scherpe randjes er wat vanaf te slijpen.’

Faciliteiten

De medewerkers van Carapax IT worden in de dagelijkse praktijk optimaal gefaciliteerd om hun werk te kunnen doen. ‘Als ze niet in staat zijn om meerdere projecten naast

PREVENTIETOOL: STRESS MONITOREN MET KNOW YOURSELF

De uitval door stress, overspannenheid en burn-out is ongekend hoog. Meer dan 20% van het verzuim in Nederland is stress gerelateerd. Met een stijgende lijn in het stress gerelateerde verzuim ontstaan er ook steeds meer manieren, oplossingen en adviezen om daarmee om te gaan. Een nieuwe tool is het door Carapax IT ontwikkelde Know Yourself. De tool werkt met behulp van een smartwatch en monitort het stressniveau over een langere periode. Dit

gebeurt aan de hand van fysiologische parameters (o.a. hartslagvariabiliteit) en het eigen gevoel van de werknemer (via een dagboek). Know Yourself is gericht op zowel de medewerker als op de coach of organisatie en geeft inzicht in het verloop van stress en de factoren die stress veroorzaken. De tool is daardoor bij uitstek geschikt om stress of burn-out te voorkomen. In pilotstudies voor diverse doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, gefacili-

teerd door het UWV, heeft Know Yourself zeer positieve resultaten behaald.

Gratis trial voor arbeidsdeskundigen (en hun stressgevoelige cliënten op zoek naar duurzaam werk)

Arbeidsdeskundigen die interesse hebben kunnen Know Yourself gratis uitproberen. Neem daarvoor contact op met Carapax IT via 0182-606707 of stuur een mail naar info@carapaxit.nl

Metten



Rapporteren



Interveniëren



elkaar te draaien, en dat is een rode draad voor veel mensen met autisme, dan moet je ze dat ook niet laten doen. We proberen het werk altijd zodanig te organiseren dat het autisme geen belemmering of beperking is.' Verder kunnen mensen zelf aangeven wat hun ideale werkomgeving is. 'De een is overgevoelig voor geluid, de ander voor licht en meestal willen de medewerkers ook niet al te veel interactie met collega's' vertelt Borst. 'Mensen die naast elkaar zitten en met hetzelfde project bezig zijn, communiceren vaak liever via de chatbox met elkaar. De kamers zijn ook nooit groter dan vier personen en we hebben geen kantoortuinen. Een aantal mensen heeft ook noise cancelling hoofdtelefoons op.'

Bij Carapax IT vind je ook geen telefoons op de afdeling. Wie moet bellen, gaat even naar buiten. Vergaderingen komen ook minder voor en duren korter. 'Verder is het als werkgever of leidinggevende belangrijk om je vooral nergens druk om te maken', stelt Borst. 'Je weet dat er altijd onverwachte dingen kunnen gebeuren. Belangrijk is dat je je kunt inleven in de wereld van iemand met autisme.'

Haarlemmerolie

Twee jobcoaches en de projectmanagers zorgen voor begeleiding van de medewerkers. 'De staf bestaat uit acht mensen en fungeert als een soort haarlemmerolie die alles draaiend houdt. Een van de stafleden behoort overigens zelf tot de doelgroep. Hij heeft SPH gestudeerd en blijkt erg goed in coaching. Hij komt in deze functie heel goed uit de verf.'

Op afstand blijft ook de (externe) psycholoog nauw betrokken, mochten zich crisissituaties voordoen. Verder onderhoudt de onderneming goede contacten met stakeholders zoals begeleid wonen trajecten, ggz-instellingen en ouders. 'Privé en werk lopen in elkaar over bij mensen met autisme. Als iemand thuis niet goed in zijn vel zit, zal het ook op het werk niet lekker gaan. We overleggen daarom veel met ouders over wat er speelt. Als er een belemmering is kijken we of we die kunnen wegnemen of verminderen.'

Een terugkerende zorg is het feit dat mensen met autisme niet altijd even goed om kunnen gaan met basale gevoelens en emoties. 'Ze zijn vaker gevoelig voor depressies. Ze werken echter gewoon door, totdat ze uit of the blue uitvallen met een burn-out.' Omdat dit bovengemiddeld voorkomt bij de doelgroep heeft Carapax IT in eigen huis de tool Know Yourself ontwikkeld, dat stressniveaus bij mensen kan monitoren en zichtbaar



Carapax IT werkt voor kleine, middelgrote en grote ondernemingen. Maar het bedrijf verzorgde bijvoorbeeld ook de technische realisatie van de online tool Werk Web Autisme.

kan maken welke stressoren het meest prominent zijn (zie kaderartikel).

Voordelen

Tot nou toe gaat het vooral over de hobbels die je moet nemen om mensen met autisme een duurzame arbeidsplaats te bieden, maar Addy Borst benadrukt dat het niet alleen daarover moet gaan. 'Ik kan het hier allemaal mooi vertellen, maar de echte slimheid zit bij onze medewerkers. Zij komen regelmatig met ongelofelijk mooie oplossingen. Sommigen zijn ook razendsnel. Die doen het werk in de helft van de tijd die ergens voor staat. Kortom, onze mensen doen niet onder voor IT'ers bij reguliere bedrijven.' Een voordeel is ook dat Carapax IT weinig verloop kent. 'Als medewerkers eenmaal geaard zijn, voelt ons bedrijf als een warm bad. Je kunt hier gewoon een nerd zijn of op je sokken rondlopen zonder dat je uitgelachen wordt. Als ze het eerste jaar door zijn, blijven ze meestal voor langere tijd bij ons werken. Maar soms schuiven ze ook door naar een regulier bedrijf of bijvoorbeeld de belastingdienst. Als je wilt, en je bent sterk genoeg, dan kan dat. Maar wij vinden dat natuurlijk wel jammer.'

Ook de output die Carapax IT levert doet niet onder voor reguliere bedrijven. Bovendien biedt het voor ondernemingen een extra voordeel: bij Carapax IT uitbesteedt werk telt mee voor de banenafpraak. 'Dat we soms zelfs goedkoper zijn, komt omdat we als bedrijf impact gericht zijn. Onze missie is niet om veel geld te verdienen, maar om zoveel mogelijk mensen met autisme een duurzame baan te bezorgen.'

Onderzoek naar ontwikkelingsbereidheid arbeidsdeskundigen:

Actief blijven ontwikkelen en professionaliseren

Iedere professional moet zich blijven ontwikkelen. Maar op welke manieren vinden arbeidsdeskundigen het prettig om met professionele ontwikkeling bezig te zijn? En hoe worden ze gemotiveerd? En wat kun je doen om de ontwikkelingsbereidheid te faciliteren en te versterken? In opdracht van het AKC doet ZINZIZ hier onderzoek naar.

TEKST | Diederik Wieman

Projectleider van het onderzoek, dat wordt uitgevoerd door ZINZIZ, is onderzoeker en trainer Hilde van Ravenswaaij. Bijzonder is dat zij vanuit de arbeidsdeskundige praktijk wordt bijgestaan door Erika Anghel, arbeidsdeskundige en opleider bij UWV

SMZ in de regio Den Haag-Leiden. Erika maakt op deze manier kennis met het doen van (kleinschalig) wetenschappelijk onderzoek (zie kader).

Hoe is dit onderzoeks idee tot stand gekomen?

Hilde: 'Deels door signalen die we vanuit verschillende



beroepsgroepen in het sociaal domein kregen, deels ook door bestaand wetenschappelijk onderzoek naar dit vraagstuk. En natuurlijk ook onze eigen nieuwsgierigheid. ZINZIS voert onder andere onderzoek uit en verzorgt trainingen, waardoor wij veel bij gemeenten, sociaal werkbedrijven en arbeidsdeskundigen komen. We vingten signalen op van andere beroepsgroepen over het al dan niet bereid zijn om jezelf te ontwikkelen en te professionaliseren. Want er komt natuurlijk van alles op professionals af: congressen, trainingen, opleidingen. Hoe zit het met de vraag en het aanbod? Wat zijn de behoeftes? ZINZIS schreef vervolgens een onderzoeksvoorstel dat in het kader van de door het AKG uitgeschreven open call werd gehonoreerd.

Is er iets bekend over de ontwikkelingsbereidheid van professionals in het sociaal domein?

Hilde: 'We weten nog niet hoe het bij andere beroepsgroepen zoals klantmanagers, re-integratieprofessionals bij gemeenten zit met de ontwikkelingsbereidheid. Want ook daar is nog geen onderzoek gedaan. Het onderzoek onder arbeidsdeskundigen is voor zover wij dat weten, op dit gebied echt een voorloper. Wel krijgen we vanuit de praktijk af en toe het idee dat er wat veel aanbod is aan ontwikkelmogelijkheden. Dus dat maakt het nog interessanter om te kijken hoe vraag en aanbod op elkaar afgestemd zijn.'

Hadden jullie van tevoren een bepaald idee over de bereidheid van arbeidsdeskundigen?

Hilde: 'Als je kijkt naar de arbeidsdeskundige beroepsgroep heb ik het idee dat zij heel gemotiveerd zijn om zich te blijven ontwikkelen.' Erika: 'Wat daarbij meespeelt is dat wij moeten bij- en nascholen om gecertificeerd te blijven. Arbeidsdeskundigen bij UWV worden daarin ook goed gefaciliteerd. Veel opleidingen en bijscholing worden bovendien bekostigd. Maar hoe zit dat wanneer je als arbeidsdeskundige bij een commerciële organisatie werkt? Of wanneer je zelfstandige bent? Wat heeft dat voor invloed op de ontwikkelbereidheid? Ook zijn we nieuwsgierig naar de resultaten. In hoeverre wordt de opgedane kennis gebruikt in de dagelijks praktijk? ZINZIS zet onder meer het integratief gedragsmodel in om dat meetbaar te maken.'

Hilde: 'We gaan dus ook kijken wat voor type ontwikkelingsmogelijkheden arbeidsdeskundigen prettig vinden. Trainingen, congressen, webinars, op de werkvloer leren? Met het integratief gedragsmodel maak je individueel gedrag inzichtelijk en begrijpelijk. Dus stel dat je je niet wilt of kunt ontwikkelen? Waar ligt dat dan aan? Wat beïnvloedt de ontwikkelingsbereidheid. Stel dat je organi-



**Re-integratiecoach
Regie op Werkvermogen**

Hoe zorg je ervoor dat iemand in passend werk gelukkig wordt en blijft?

Soms kan een arbeidsongeschikte 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 realiseer je commitment en eigenaarschap van de werknemer?

In de opleiding Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen leer je daar alles over. En, ook belangrijk: oefen je jouw 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

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

satie daar heel veel tijd in steekt, dan is het voor jou misschien ook vanzelfsprekender. Bij zelfstandigen spelen misschien kosten en tijd een belangrijke rol bij het wel of niet zelf ontwikkelen.'

Hoe ziet het onderzoek eruit?

Hilde: 'We zijn gestart met doorlopend literatuuronderzoek. Op basis daarvan hebben we een vragenlijst opgesteld en uitgezet onder arbeidsdeskundigen. Daarnaast hebben we interviews gehouden met zowel arbeidsdeskundigen als met domeindeskundigen zoals gedragswetenschappers of mensen die gespecialiseerd



Dit onderzoek valt onder het AKC strategisch punt Toekomstbestendige professional

zijn in professionalisering en certificering.'

Erika: 'Belangrijk zijn ook de co-creatiesessies. Daarin gaan we met arbeidsdeskundigen in gesprek om de vertaling van wetenschap naar praktijk te maken. Met andere woorden: wat hebben we gevonden, hoe kunnen we praktische handvatten ontwerpen om de ontwikkelingsbereidheid te vergroten en of in stand houden?'

Wat houden die co-creatie sessies in?

Hilde: 'Dat zijn vier opeenvolgende sessies waaraan telkens tien arbeidsdeskundigen deelnemen. Daarbij is niet belangrijk waar of hoelang ze ergens werken. Het

KENNISMAKEN MET (KLEINSCHALIG) WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

Arbeidsdeskundige Erika Anghel was naast haar dagelijks werk als arbeidsdeskundige bij UWV SMZ op zoek naar extra uitdaging. 'Ik wilde niet alleen inhoudelijk en praktijkgericht bezig zijn, maar ook buiten mijn kaders werken. Onderzoek doen leek mij een mooie manier om daar invulling aan te geven. Maar ik had nooit eerder wetenschappelijk onderzoek gedaan.' Erika kon toch als arbeidsdeskundig arbeidsdeskundig onderzoeker aan de slag via het AKC-project project waarin arbeidsdeskundigen de mogelijkheid wordt geboden om naast hun reguliere werk kleinschalig wetenschappelijk onderzoek te doen. 'Ik heb gesolliciteerd en ben nu dus aangesloten bij het onderzoek "Actief blijven ontwikkelen en professionaliseren". Ik krijg hiervoor een aantal uren per maand vrij.'

Voor het onderzoek leest ze veel wetenschappelijke literatuur en vergelijkbare onderzoeken over het onderwerp en werkt ze mee aan het uitvoeren van de enquête, interviews met arbeidsdeskundigen en andere professionals en bij het uitvoeren van de co-creatie sessies. Daarnaast presenteerde ze tijdens het afgelopen NVvA-AKC Najaarscongres samen met onderzoeker Hilde van Ravenswaaij de eerste resultaten van het onderzoek. 'Dat lag wel behoorlijk buiten

mijn comfortzone', zo blikt ze terug. 'Maar het is natuurlijk erg leuk dat ik mij ook in die richting kan ontwikkelen.'

Behalve Erika zijn ook arbeidsdeskundigen Ellen van Berk, Esther Wieldraaijer, Reny van Staalduine, Mark Schouten en Astrids Smeets-Pauw als onderzoeker gestart. De onderzoeken waaraan zij meewerken zijn divers. Mark Schouten (beleidsadviseur arbeidsdeskundige, Centraal Expertise Centrum UWV Amsterdam) bijvoorbeeld, is als beleidsadviseur op het thema loonwaardebepaling verantwoordelijk

voor het vertalen van de wet- en regelgeving naar het praktisch handelen van arbeidsdeskundigen. Zijn onderzoek moet leiden tot een top 5 van belemmeringen bij cliënten, maar ook tot passende interventies die arbeidsdeskundigen kunnen gebruiken in het werk. Astrid Smeets-Pauw is gespecialiseerd in letselschade en werkt mee aan een door het AKC geïnitieerd wetenschappelijk onderzoek naar eerdere en of betere inzet van arbeidsdeskundigen in letselschade-trajecten. Ook kleinschalig onderzoek doen? Mail dan met akc@arbeidsdeskundigen.nl





Hilde van Ravenswaaij en Erika Anghel presenteren hun onderzoek ook tijdens het afgelopen NVvA-AKC congres

gaat dus dwars door alle disciplines heen. Een deel van de sessie gaat over persoonlijke ontwikkeling. Hoe kun je mensen voeden om zich te ontwikkelen en ook om dat ontwikkelen vol te houden. Een ander deel gaat over organisatorische ontwikkeling. Met andere woorden: hoe kun je als organisatie de juiste randvoorwaarden creëren zodat professionals zich optimaal kunnen ontwikkelen. Het is een lerend proces: de ervaringen uit de eerste sessie kan ervoor zorgen dat de volgende een andere vorm krijgt, een ander spoor volgt of zich anders verdiept. Het gaat er echt om dat de praktische handvatten ook echt uit de praktijk komen.'

Wat gaat het onderzoek opleveren?

Hilde: 'We komen in het voorjaar met een korte, goed leesbare eindrapportage en met digitale factsheets waarin we de uitkomsten visualiseren. We willen met dit alles echt praktische adviezen geven waar je bij wijze van spreken al morgen mee aan de slag kan gaan. Zowel individuele arbeidsdeskundigen als voor organisaties: wat kun je doen om de ontwikkeling van jezelf of van jouw medewerkers te voeden en te sturen. De uitkomsten kunnen veel voor organisaties en individuele arbeidsdeskundigen betekenen, maar ook voor de rol van leveranciers van kennis en informatie voor de beroepsgroep, zoals het AKC.'



COLUMN

Gezonde vertraging

Ik reed naar Leeuwarden. Sinds die stad de status van culturele hoofdstad kreeg, is de infrastructuur flink veranderd. In positieve zin; de toegang en het verlaten van de stad gaan eigenlijk heel fijn, zeker als ik het vergelijk met andere steden.

Het was ongeveer 10.00 uur, dus ik verwachtte dat het rustig zou zijn. Echter, een paar kilometer voor de stoplichten stagneerde het verkeer ineens. Sterker nog, ik kwam geen meter meer vooruit. Naast me was er een mogelijkheid om een afslag naar een woonwijk te nemen. Ik zag dat sommige mensen zeer ongeduldig uitweken en de afslag namen om een paar honderd meter te winnen. Enkele minuten later verscheen er een ambulance uit de woonwijk die via de rotonde zijn weg probeerde te vervolgen. De ambulance kon echter niet verder vanwege de 'slimme' chauffeurs die hun gewonnen meters opeisten.

Een dag later kwam ik uit Utrecht ook in een file terecht die er normaal niet staat. Hier ontstond hetzelfde tafereel. Sommige bestuurders deden er alles aan om maar een paar meter te kunnen pakken. Al zigzaggend en afsnijdend baanden zij zich een weg.

Ik vroeg mij af of mensen die op de weg gehaast, agressief of asociaal zijn, vergelijkbaar gedrag vertonen op hun werk of in privé. Ik hoop van niet, want dan zouden de spreekkamers nog voller zitten met mensen die stress, werkdruk of een gevoel van hectiek ervaren.

In ieder geval neem ik mezelf voor dat wanneer ik door omstandigheden in het verkeer te laat kom, dat probeer te accepteren. Tijd inhalen in het verkeer zal waarschijnlijk alleen maar stress opleveren voor mezelf en voor anderen en in het ernstige geval, echte schade aan mensen. Daarom: zie een file als een fijn moment om eens te onthaasten.

Ik wens u veel gezonde vertraging toe!

Freerk Tuinenga
redactielid en arbeidsdeskundige

Rennend naar een feestje (30 kilometer verderop)

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Ruud de Wert (49 jaar), arbeidsdeskundige bij UWV SMZ Eindhoven, loopt marathons op wedstrijdniveau.

TEKST | Diederik Wieman

Ik ben van origine Hbo-verpleegkundige en heb jarenlang in de psychiatrie gewerkt. Op een gegeven moment had ik genoeg van de 24-uurs zorg en ging ik als sociaal medisch verpleegkundige aan de slag bij UWV. In die functie werkte ik vijf jaar en had ik veel contact met arbeidsdeskundigen. Dat vak boeide mij, daarom heb ik de interne opleiding gevolgd en ben ik sinds 2022 gediplomeerd arbeidsdeskundige.'

Feestbeest

'In 2006 begon ik met sporten. Tot die tijd was ik echt een feestbeest. Het weekend duurde bij mij van donderdag tot en met maandag, de andere dagen was ik aan het recupereren. Met dat leven was ik eigenlijk wel klaar. Via mijn toenmalige werk kon ik meedoen aan een Start-to-Run training waarin je stap voor stap opbouwt tot een halve marathon. De eerste liep ik in 2007 in Eindhoven, net onder de twee uur. Dat vond ik toen echt geweldig, het gaf zoveel voldoening. Daarna ben ik niet meer met sporten gestopt. Wel met stappen en drinken. Ik ben geheelonthouder geworden. In het begin trainde ik twee tot drie keer per week. Ik

werd steeds beter en belandde bij lokale wedstrijden ook af en toe op het podium. Na verloop van tijd heb ik doorgepakkt naar het lopen van de hele marathon. En nu sport ik eigenlijk wel elke dag.'

Avontuur

'Marathon lopen is een groot avontuur. Je bent twaalf weken ergens naar toe aan het werken, maar de vraag is altijd of het ook lukt. De wedstrijd zelf is een soort film die je afdraait: de eerste 20 kilometers gaan meestal lekker, daarna gaat alles pijn doen en kom je op het punt of je op moet geven of door kan. Ook gaat het om strategie. Je kijkt naar je energie en bepaalt of je wel of niet mee kunt gaan met een groep lopers. Of je op kop wind gaat vangen, of anderen het werk laat opknappen. Dat laatste heeft als nadeel dat je niet zelf het tempo bepaalt. Het is een mooi spel en altijd leuk. De eerste hele marathon liep ik 2011 in 3 uur 15, wat best snel is voor een eerste marathon. Ik werkte toen nog in de psychiatrie waar je vaak heftige situaties hebt. Sporten hielp enorm, het zorgde voor relativering en minder stress. Ik mocht van mezelf pas over mijn werk klagen op het moment dat ik gesport had. Tijdens een duurloop van 10 kilometer viel alles op zijn plek en zag het leven er weer rooskleurig uit. Ik nam het hardlopen ook mee naar mijn werk op de PAAZ; ik werd running coach en ging trainen met mensen die last hadden van depressie, burn-out of angst en paniek. Even weg uit het ziekenhuis, mindful bezig zijn, stap voor stap zetten.



Weg uit je hoofd. Dat had echt positieve resultaten.'

Combineren

'Omdat ik veel meters maak, moet ik het hardlopen zien te combineren met mijn gezin en werk. Gisterenochtend ben ik bijvoorbeeld om half zes begonnen. Dan pak ik 18 kilometer en ben ik om 7.00 uur weer



thuis. Als we naar mijn ouders gaan, die twintig kilometer verderop wonen, ga ik rennend heen of terug. En als een feestje bij vrienden niet verder is dan 30 kilometer, ga ik er ook lopend naar toe. Mijn vriendin gaat dan met de auto en neemt schone kleren mee. Zo probeer ik het een beetje in te plannen zonder dat anderen er al te veel last van hebben.' 'Ik laat veel voor het hardlopen, maar krijg er

ook veel voor terug. Ik voel mezelf altijd fit en helder. Ik ben net 49 geworden, maar blijf mijn sportieve zons van 17 en 18 voor.

Podiumplek

Omdat ik er ook veel energie van krijg, gaat het overdag op mijn werk ook goed. Wedstrijdmarathons doe ik twee keer per jaar. Daarnaast doe ik ook veel haas-werk

(tempo maken voor wedstrijdlopers -red.) en recreatieve loopjes. In totaal loop ik zo tussen zes en tien marathons per jaar. Mijn PR staat nu op 2.43, maar ik wil in oktober volgend jaar op 2.39 zitten. Ik ben dan net 50 geworden en zou dan op het NK in de 50-plus categorie misschien wel een podiumplek kunnen halen. Dat zou een mooi besluit zijn van de wedstrijdssport.'

WAT ALS...

het leven zoals je het kent opeens voorbij is?

*Het overkwam Raphael,
48 jaar en fulltime logistiek manager
bij een groot transportbedrijf.*

RAPHAEL: "Drie jaar geleden stond mijn leven ineens op zijn kop door een aanrijding met een vrachtwagen. Ik lag twee weken in het ziekenhuis want ik had een flinke klap op mijn hoofd gehad en meerdere botbreuken. Toen was ik 45 jaar, getrouwd met Roos en vader van 2 pubers. Ik zat bij de vrijwillige brandweer en in het weekend bezocht ik graag een feestje of de voetbalwedstrijden van mijn zoon. Ik had een vaste baan waar ik erg blij mee was. En opeens overkwam me dit!"

Hoe nu verder?

Na de grootste schok was Raphael vooral opgelucht dat hij het ongeluk had overleefd en er redelijk goed uit was gekomen. Maar na maanden van revalidatie kwam de vraag: Hoe nu verder?

Raphael: "Ik kon mijn werk niet meer doen, ik kreeg financiële zorgen en werd steeds ongelukkiger. Ik wilde zo graag vooruit in het leven, maar ik wist niet hoe. Ik wilde er weer kunnen zijn voor mijn gezin en weer aan de slag. Maar er kwam zoveel op mij af. De bedrijfsarts, de verzekeraar, een advocaat, UWV. Ik werd hier nogal onzeker van en de stress nam alleen maar toe.

Daarom was het zo fijn dat ik professionele hulp kreeg van een arbeidsdeskundige om me te ondersteunen bij mijn re-integratie."

Hulp van mensen die weten wat ze doen

Raphael: "Ik had een goede klik met mijn arbeidsdeskundige, Esther zat letterlijk naast me aan de keukentafel. Samen onderzochten we wat de knelpunten, mijn behoeften en mogelijkheden waren en samen stelden wij een plan op. Ik ging weer geloven in een nieuwe toekomst, waardoor ik me er bij neer kon leggen dat ik mijn eigen werk niet meer kon doen."

Stap voor stap

Raphael: "Esther heeft mij bijna 2 jaar begeleid. Ik voelde me echt gesteund en merkte dat zij mij met geduld, oprechte interesse en expertise weer op de goede weg hielp. Ik ben nu 3 jaar verder en ik heb een baan waar ik met veel plezier naartoe ga. Ik sta weer regelmatig langs de lijn en ga af en toe bij mijn vrienden van de vrijwillige brandweer langs voor een kop koffie. Het leven zal nooit meer zo worden als voorheen, maar ik ben dankbaar dat ik weer voor mijn gezin kan zorgen."

Wat maakt dit werk zo mooi?

Esther is werkzaam bij Expertise Human Capital (EHC) en 24 jaar als arbeidsdeskundige gespecialiseerd in letselschadezaken.

Esther: "Mijn doel is het bieden van nieuw perspectief aan mensen die door een ongeluk problemen krijgen ten aanzien van gezondheid, arbeid en inkomen. De vaste regels en kaders van de WvP en WIA zijn voor de 'letsel'-arbeidsdeskundige gelukkig niet leidend: de tijd, ruimte en middelen die nodig zijn, stellen wij in overleg met de opdrachtgevers (de verzekeraar en de advocaat) vast. Hierdoor is er vaak veel meer mogelijk dan binnen de WvP of WIA. Werken 'in letsel' verveelt geen dag. Want wat voor de één de perfecte oplossing is, helpt de ander weer nét niet. Ieder mens is uniek en iedereen kan een ongeval overkomen. Het elke keer op zoek gaan naar de beste oplossing, zorgt ervoor dat dit vak mij blijft fascineren. Want ik neem pas afscheid van mijn cliënt als het doel echt bereikt is. Dat geeft mij betekenis, voldoening en het motiveert om me maximaal in te zetten voor elke cliënt."

Heb jij ook de drive om
daadwerkelijk iets in het leven
van mensen te betekenen?

Check dan hier onze vacatures ►



Check de QR code of neem gerust contact met ons op.

Frans van Bakel via Frans.van.bakel@expertisebv.nl / 06-53 42 62 79
Esther Adriaansz via Esther.adriaansz@expertisebv.nl / 06-53 23 68 59
Wij helpen je graag om kennis te maken met dit mooie vak en om te onderzoeken of het werk bij jou past!

Collega's gezocht

EHC

**ARBEIDSKUNDIG ADVIES
ZORCMANAGEMENT**



Maak hier kennis met ons

expertisehumancapital.nl



Ruim 800 arbeidsdeskundigen in Omnisport complex:

NVvA-AKC congres in het teken van vitaliteit

Op 9 november vond het NVvA-AKC najaarscongres plaats. Het was in meerdere opzichten een bijzonder congres. Nooit eerder in de geschiedenis van de NVvA kwamen er ruim 800 arbeidsdeskundigen af op een NVvA-AKC congres. Bijzonder was ook de locatie, sportcomplex Omnisport in Apeldoorn, dat natuurlijk prima aansluit bij het congres-thema 'Vitaliteit'.

TEKST | Diederik Wieman

Een indoor wielersbaan en pal daarvoor een volle tribune met ruim 800 arbeidsdeskundigen. In deze unieke setting opende NVvA-bestuurslid Mieke Rabou het NVvA-AKC najaarscongres. Als thema was dit keer gekozen voor vitaliteit, de sleutel tot een gezond en gelukkig leven. Dat geldt zowel voor de cliënten die arbeidsdeskundigen begeleiden als voor arbeidsdeskundigen

zelf. Daarom was er niet alleen veel kennis te halen uit de (wetenschappelijke) presentaties, persoonlijke verhalen en workshops, maar konden de congresdeelnemers ook aan hun eigen vitaliteit werken. Zo waren er wandelcoachsessies, een atletiektraining ('Uit de startblokken!') en workshops met ademhalingsoefeningen. Voor arbeidsdeskundigen die graag op de racefiets zitten, was er een unieke mogelijkheid om

een wielersbaantraining te krijgen. Onder begeleiding reden tientallen arbeidsdeskundigen rondjes op de speciale baanracefietsen. Ludiek was het allereerste Nederlands Kampioenschap kogelstoten voor arbeidsdeskundigen. Zowel bij de dames als de heren was hier veel belangstelling voor (zie het kader voor de uitslagen). Op het middenplein van de wielersbaan was ook een beursplein ingericht waar de bezoekers kennis konden maken met nieuwe technologieën en innovatieve producten, voorzieningen en diensten.

Wielerkampioen

Na een welkomstwoord van NVvA-voorzitter Bert van Swam en AKC-directeur



Klaar voor de start, workshop door Jan Plat van 'Bewegen Werk!'

Marianne Holleman deed de visueel beperkte wielerkampioen Tristan Bangma zijn levensverhaal, dat van jongs af aan in het teken stond van een afnemend zicht. Inmiddels ziet hij alleen nog contouren, maar dat betekent niet dat hij zijn leven niet leeft. In tegendeel. Tristan is bij het tandemwielrennen 6-voudig Europees kampioen en hij won goud en zilver tijdens de paralympische spelen van 2021. Sinds dit jaar is hij 3-voudig wereldkampioen. Hij heeft wel een weg afgelegd om zo ver te komen, bleek uit zijn relaas. Hij had vanwege zijn toenemende visuele beperking een lastige jeugd, waarin hij vaak gepest werd op school. Onder meer omdat hij een verrekijkerbril droeg en niet goed mee kon komen. Een periode waardoor hij zich ook onzeker en minderwaardig voelde en zijn toekomstdroom als topsporter zag vervliegen. 'Tot ik me op een zeker moment afvroeg of ik eigenlijk wel wilde leven. Ik denk dat sport in zekere zin mijn leven heeft gered.' Met dank aan zijn vader, die



Dagvoorzitter Mieke Rabou verwelkomt wielerkampioen Tristan Bangma



Marianne Holleman (AKC) en NVVA-voorzitter Bert van Swam hielden een kort openingswoord

bij alle problemen altijd in oplossingen bleef denken. Tristan kon zijn topsportdroom najagen omdat zijn vader een wielrentandem kocht waarop ze samen konden trainen.

Bewegen werkt

Jan Plat ging in de jaren tachtig als een van de eersten van start met bedrijfsfitness. Later ontwikkelde hij in samenwerking met UWV het programma Bewegen Werkt! Door de jaren heen heeft de onderneming, waar inmiddels meer dan vijftig coaches werken, talloze mensen bereikt met het op wetenschappelijk onderzoek gebaseerde programma.

De doelgroep bestaat uit mensen die weinig aandacht hebben voor hun fysieke gezondheid, en voedingspatroon en die verminderde sociale vaardigheden hebben. Bewegen Werkt! bestaat uit groepsgewijze trainingen (fysiek fit), spel/ontspanning, leefstijllessen en een Doe Boek participatie. De resultaten zijn over het algemeen



Omnisport in Apeldoorn was het decor voor het NVVA-AKC najaarscongres



Hidde de Vries hield een pleidooi voor rechargen



positief, zo bleek uit onderzoek van het UMCG en UWV (Groningen): deelnemers hebben 3x meer uren betaald werk en 7x meer uren vrijwilligerswerk dan de controlegroep met alleen re-integratiebegeleiding. Bovendien klimmen deelnemers ruim 2 stappen op de participatieladder.

AI

‘Ook de hersenen moeten vitaal blijven, want zij zetten alles in beweging’, zo begon Pim Haselager zijn verhaal. Pim Haselager is hoogleraar Maatschappelijke implicaties van Kunstmatige Intelligentie bij de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Radboud Universiteit. Volgens de professor moeten we ons afvragen op welke schaal de mens zit qua intelligentie. ‘Wij denken dat wij als mensen op 99,9% zitten op een schaal van honderd. Maar als je ziet wat voor oplossingen AI genereert, moeten we misschien concluderen dat die schaal misschien wel doorloopt tot 1.000, of 10.000. We weten het niet.’ Vast staat dat AI mensen gaat helpen die hulp nodig hebben, maar ook de degenen die hulp verlenen, zo vindt hij. Tegelijkertijd zet hij ook belangrijke kanttekeningen. Zo is ChatGPT een taalmodel waarbij herkenning van woorden tot vaak uitstekende



teksten leidt, maar ook tot niet gecheckte feiten. En misschien wel het belangrijkste: ‘AI ontbeert empathie, gevoel en begrip. We moeten daarom voorzichtig zijn met toepassen van deze modellen.’ De interessante presentatie van Pim sloot het ochtenddeel af, waarna de congresgangers zich op het middenterrein begaven voor de lunch, netwerken en de informatiemarkt. Ook konden tussen 12.00 en 16.00 workshops en (wetenschappelijke) lezingen bezocht worden.

Recharge (opladen)

Het einde van het plenaire programma werd ingeluid door Hidde de Vries, oprichter van trainingsbureau The Recharge Company en bedenker van het rechargeprogramma. In dat ‘opladen’ schuilt volgens hem de oplossing voor de burn-out epidemie in Nederland. ‘We krijgen het steeds drukker en we gaan er met z’n allen steeds slechter mee om.’ Toch zullen we mee moeten met de ontwikkelingen en moeten dealen met problemen, maar dan wel zonder daar stress van te krijgen. Hidde vindt dat de mens te weinig vertraagt. ‘Sterker nog: we hebben zelfs een aversie ontwikkeld tegen vertraging.’ Hij houdt daarom een pleidooi voor rechargen.



De baanwielren masterclass was een unieke kans voor arbeidsdeskundigen



De workshops vonden deels plaats op de tribunes

Uitslag NK kogelstoten voor arbeidsdeskundigen



Heren:

Nederlands Kampioen: André Heemskerck (10.30 m)

2e plaats: Marcel Kremer (9.20 m)

3e plaats: Mev Küzel (9.10 m)



Dames:

Nederlands Kampioen: Myrthe Hemstra (8.20 m)

2e plaats: Karin Mastenbroek (8.00 m)

3e plaats: Debbie Hoeks (7.50 m)

Opladen door af en toe even niets te doen. In je eigen gedachten te verzinken, even stil te zijn. 'Je brein krijgt daardoor ruimte om te hergroeperen en informatie te verwerken. Maak regelmatig pas op de plaats, rustig ademhalen. En vraag je af waarom je de dingen doet die je doet.' Hidde schreef over dit alles in het boek "Work smart, play smart", dat inmiddels zijn vijfde druk beleeft. Voor alle congresdeelnemers lag een exemplaar bij de uitgang klaar.

Amplitie (versterken)

De dag werd afgesloten door Tinka van Vuuren, bijzonder hoogleraar vitaliteitsmanagement en voorzitter van de programmaadviescommissie (PAC) van het AKC. Ze vatte de dag samen door nog eens op een rij te zetten hoe organisaties en mensen vitaal kunnen worden, hoe de onderwerpen van de congresdag hierop inspeelden en op welke manier de arbeidsdeskundige een rol kan spelen.

'Het gaat hierbij niet alleen om preventie

en curatie, zo besloot ze. 'Voorkomen en herstellen is niet genoeg. Het gaat om amplitie. Met een amplitieve aanpak worden de positieve aspecten van alle werknemers extra belicht, waardoor voorkomen of herstellen op individueel niveau minder nodig is. Door medewerkers volledig in hun kracht te zetten, groeit hun werkgeluk en daarmee ook het bedrijfssucces.'



Bijzonder hoogleraar vitaliteitsmanagement en voorzitter van de AKC Programma Adviescommissie Tinka van Vuuren besloot het congres





Afsluiting van spoor 1 re-integratie voor kleine en middelgrote bedrijven

Het demissionaire kabinet Rutte 4 heeft een wetsvoorstel voorbereid dat kleine en middelgrote bedrijven na het eerste ziektejaar de re-integratie eerste spoor kunnen afsluiten. Ze hoeven dan geen werkplek meer voor de zieke werknemer beschikbaar te houden en kunnen overgaan tot structurele vervanging.

TEKST | Marjol Nikkels-Agema

Daarvoor moeten werkgever en werknemer wel samen instemmen met het afsluiten van spoor 1. Anders dient de werkgever toestemming aan te vragen bij UWV.

Inzet spoor 2

Op dit moment moet er een tweedespoortraject worden opgestart als er geen zicht is op een structurele werkherhvatting binnen de eigen organisatie. Dit traject moet uiterlijk binnen zes weken na de eerstejaarsevaluatie worden gestart.

Dat hoeft alleen niet als er concreet perspectief is op structurele werkherhvatting binnen drie maanden in het eerste spoor in eigen, aangepast eigen of passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de mogelijkheden van de werknemer.

Met name de kleine en middelgrote bedrijven ervaren knelpunten omdat ze onvoldoende mogelijkheden zien om een zieke werknemer te re-integreren. Vaak hebben ze simpelweg geen passend werk beschikbaar. Het wetsvoorstel wil de kleine en middelgrote werkgevers daarom eerder duidelijkheid geven over het te volgen spoor bij re-integratie.

Afsluiting spoor 1

Wanneer de wet ingaat, krijgen zij onder voorwaarden de mogelijkheid om de re-integratie van de zieke werknemer in het eerste spoor vanaf de start van het tweede ziektejaar af te sluiten. Dit is een vast moment, dus het is niet mogelijk al eerder of later het eerste spoor af te sluiten. Is het eerste spoor afgesloten, dan hoeft de werkgever de (eigen) functie van de werknemer niet meer beschikbaar te houden en de werknemer niet meer te laten re-integreren in een functie in zijn organisatie. Ook niet als de werknemer alsnog volledig herstelt. In het tweede ziektejaar is dan de re-integratie van de zieke werknemer volledig gericht op het tweede spoor.

Het afsluiten van spoor 1 is niet mogelijk voor grote werkgevers. Onderzoek wijst namelijk uit dat re-integratie in het eerste spoor bij grote werkgevers meer kans op succes heeft dan het tweede spoor. Daarom is gekozen dit wetsvoorstel alleen van toepassing te laten zijn op de kleine- en middelgrote werkgevers met een loonsom kleiner of gelijk aan € 3.770.000 (grens 2024).

Schriftelijke instemming

Werkgever en werknemer moeten gezamenlijk instemmen met het afsluiten van het eerste spoor. De werknemer krijgt hiervoor uiterlijk in de 52e ziekte week een voorstel van de werkgever. De werkgever dient de schriftelijke instemming uiterlijk aan het einde van het eerste ziektejaar te hebben ontvangen. Er is een bedenktijd van 14 dagen van toepassing. De werknemer kan dan zonder opgaaf van redenen zijn instemming herroepen.

Toestemming UWV

Gaat de werknemer niet akkoord en wil de werkgever toch het eerste spoor afsluiten? Dan moet de werkgever uiterlijk in de 42e ziekte week aan UWV toestemming vragen. UWV toetst op drie onderdelen: Kan de werknemer inderdaad de bedongen arbeid niet uitvoeren (is er sprake van arbeidsongeschiktheid)? Waren de re-integratie-inspanningen in het eerste ziektejaar voldoende? Is de werknemer in staat om binnen 13 weken zijn eigen werk (eventueel in aangepaste vorm) te doen? Bij de aanvraag van deze toestemming moet de werkgever een verkla-



Marjol Nikkels-Agema is vaktechnisch directeur bij CS Opleidingen BV

Het afsluiten van spoor 1 is niet mogelijk voor grote werkgevers

ring van de bedrijfsarts overleggen. Gaat UWV niet akkoord of wordt de toestemming te laat aangevraagd, dan is het niet mogelijk het eerste spoor af te sluiten. UWV geeft geen toestemming als de ziekte het gevolg is van een zwangerschap of bevaling.

Alsnog herstel in tweede ziektejaar? Wanneer de werknemer in het tweede ziektejaar volledig herstelt, moeten de werkgever en werknemer zich voor de resterende duur van het tweede jaar blijven inspannen voor de werkhervatting van de werknemer bij een andere werkgever. Er blijft een loondoorbetalings- en re-integratieverplichting voor 104 weken gelden. Deze periode wordt niet ingekort als er tussentijds herstel plaatsvindt.

Wijziging RIV-toets

Bij een afsluiting van spoor 1 bij het einde van het eerste ziektejaar wordt de RIV-toets gewijzigd bij de WIA-aanvraag. De RIV-toets beperkt zich dan tot een toets op de re-integratie-inspanningen in het tweede spoor in het tweede ziektejaar. Eventueel kan dan een loonsanctie volgen van maximaal 52 weken.

Vereenvoudigde ontslagprocedure

In geval van een afgesloten eerste spoor kan een kleine of middelgrote werkgever na afloop van het opzegverbod UWV om toestemming vragen de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Bij een kleine werkgever speelt herplaatsing geen rol meer bij het verstrekken van de ontslagvergunning. Bij de middelgrote werkgever toetst UWV nog wel of er mogelijkheden tot herplaatsing van de werknemer zijn.



Niet eens met besluit van UWV?

Als de werkgever of de werknemer meent dat ten onrechte geen of juist wel toestemming is verleend tot het afsluiten van het eerste spoor, dan kunnen zij zich wenden tot de civiele rechter. Er komt dus geen bezwaar- en beroepsprocedure bij UWV zelf. De werknemer kan dus de kantonrechter verzoeken om de werkgever wel het eerste spoor te laten continueren en dat de door UWV verleende toestemming geen gevolgen heeft voor een vereenvoudigde ontslagprocedure na de 104 weken.

Vraagtekens

Als deze wetgeving erdoor komt, is het de vraag waarom een werknemer vrijwillig in gaat stemmen en afstand gaat doen van zijn terugkeerrecht. De werknemer heeft immers geen belang bij het instemmen tot het afsluiten van spoor 1. Werkgevers die wel spoor 1 willen afsluiten, gaan hiertoe dan standaard uiterlijk in de 42e week toestemming vragen aan UWV. En dit terwijl er een groot tekort is aan verzekeringsartsen en UWV nu al niet de deskundigenoordelen en WIA-aanvragen tijdig kan

verwerken. UWV voert alleen nog deskundigenoordelen uit als er onenigheid is tussen werkgever en werknemer. Al met al is het dus zeer de vraag of dit wetsvoorstel de eindstreep gaat halen. We zullen de ontwikkelingen voor u blijven volgen. ←





**Betekenisvol
werk** doen op
een manier die
bij jou past.

**# MEER
BETEKENEN**

Welke **smaak** past bij jou? Bij ons heb je keuze.

Jij weet als geen ander wat het vak van arbeidsdeskundige inhoudt. Maar wist je dat wij drie verschillende smaken in huis hebben? Kies uit werken bij ArboNed, HumanCapitalCare of Mensely.

Als je graag veel verschillende werkomgevingen, van advocatenkantoor tot bouwbedrijf, wilt bezoeken en met mkb-ondernemers wilt werken, dan kun je als arbeidsdeskundige #meerbetekenen bij ArboNed. Kies voor HumanCapitalCare als je met je klantteam een duurzame relatie wilt opbouwen met HR-managers van een select aantal grootzakelijke klanten. Of kies voor Mensely als je als arbeidsdeskundige op locatie aan uitdagende casuïstiek wilt werken en graag leidinggevenden coacht.

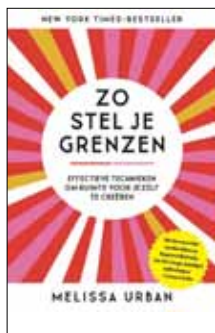
Welke smaak past bij jou?

Doe de quiz of kijk op werkenbijhumantotalcare.nl

**Doe de
quiz →**



Grenzen stellen



Als je het soms moeilijk vindt om grenzen te stellen, ontbreekt het je waarschijnlijk aan taal. Je vindt simpelweg geen woorden om te

zeggen: nee, dat wil ik niet. Melissa Urban geeft op een praktische en humorvolle manier eenvoudige tools om duidelijk grenzen te stellen én die te bewaken.

Zo stel je grenzen | ISBN 9789493213425 | € 22,50

De nieuwe minderheid



Na ruim veertig jaar discussie, onderzoek en beleid gericht op migranten, hun kinderen en hun kleinkinderen is het

tijd voor een boek over de vergeten groep in het integratiedebat: de mensen zonder migratieachtergrond. Zij vormen inmiddels een numerieke minderheid in veel grote steden. Hoe ervaren zij de superdiverse stad? Nemen zij deel aan de diversiteit? Veel mensen zonder migratieachtergrond hebben niet van



jongs af aan geleerd om diversiteit in de praktijk 'te doen'. Downloaden is gratis via de QR-code.

PODCAST TIPS

Gevolgen van slaaptekort

Slaap is essentieel voor herstel, en het leveren en verbeteren van (top)prestaties. Maar wat zijn de gevolgen van slaaptekort? En wat kun je doen voor een goede nachtrust? In "Topsport Topics Podcast" een gesprek met Myrthe Boss, neuroloog-somnoloog in



Ziekenhuis Gelderse Vallei en High Performance Partner TeamNL.

Luister de podcast via de qr-code.



Arbeidsongeschied in Nederland

Als je in Nederland ziek wordt, kom je in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het systeem waar je dan in terecht komt blijkt bikkelhard. Onderzoeksjournalisten Evelien Vehof en Frederick Mansell spraken tientallen mensen die moeten opboksen tegen



een oneerlijk stelsel en hierdoor het vertrouwen in Nederland zijn verloren. Luister de podcast via de qr-code.



Lopendebandwerk

Een muzikale ode aan de lopendebandwerker. Na het eerste seizoen van de podcastserie Lopendebandwerk, gaat documentairemaker Emmie Kollau opnieuw met topmuzikanten de werkvloer op. Zij componeerden de sound-



tracks onder de verhalen van de lopendebandwerkers. Luister de podcast via de qr-code.



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

Ontwikkelingen en ontwikkelen



Het vak van Arbeidsdeskundige is breed en kent veel variëteiten. Dat realiseerde ik me toen ik een jonge ambitieuze collega aan het uitleggen was wat het vak arbeidsdeskundige allemaal behelst. Zo heb je arbeidskundigen in het traject van de Wet Poortwachter, in de claim of juist meer aan de kant van de re-integratie of letselschade. De functies zijn te vinden bij een diversiteit aan organisaties, zoals UWV, arbodienstverleners, verzekeringsmaatschappijen met AOV en re-integratiebedrijven. En dan zijn er ook nog mogelijkheden zowel in loondienst als ZZP.

'Maar wat doet een arbeidsdeskundige eigenlijk?'

'Tja', antwoordde ik 'dat is niet zo snel in één zin te vatten. Een arbeidsdeskundige stelt vast of een zieke medewerker/uitkeringsgerechtigde in staat is om te werken. Hij adviseert over wettelijke maatregelen, polis technische bepalingen en/of regelingen op het gebied van voorzieningen. Kennis op het gebied van de sociale, maatschappelijke, juridische en financiële aspecten van verzuim is hierbij onontbeerlijk. Daarnaast is het interessant om bij te houden wat de nieuwste ontwikkelingen zijn op medisch gebied en de meest actuele behandelingen. O ja, en natuurlijk het scherp houden van je gesprekstechnieken want een AD spreekt met veel verschillende mensen in diverse posities met uiteenlopende belangen'.

'Mijn hemel, dan moet je wél veel weten'.

'Nou', ik schoot in de lach, 'wat mij betreft heb ik eigenlijk vaak het idee dat ik chronisch te kort schiet in mijn kennis'.

Later dacht ik hier verder over na. Het is inderdaad zo dat een arbeidsdeskundige een brede kennis heeft. Dat maakt het beroep ook zo interessant. Maar het moet gezegd

worden dat het niet altijd eenvoudig is om de razendsnelle ontwikkelingen en veranderingen op verschillende gebieden bij te houden. Niet zelden raakt het ondergesneeuwd in de vaart der volkeren, want rapportages moeten af, registraties gevinkt, gesprekken gevoerd en adviezen gegeven.

En dan laat ik alle activiteiten in het dagelijks leven nog buiten beschouwing. Naast die (veelal) fulltimebaan moet er gezorgd, gewassen, gestreken en gekookt worden. Het huis moet schoon, er is familie, er zijn vrienden, kinderen, ouders, er is sinterklaas, kerst, oud- en nieuw en voor je het weet is er weer een nieuw jaar. Een nieuw jaar met weer een hele riedel aan nieuwe wetgeving, procedures, afspraken, gesprekken, onderzoeken, ontwikkelingen, artikelen, leermodules en andere boeiende wetenswaardigheden. Het is amper bij te houden.

Maar als het een arbeidsdeskundige nauwelijks tot niet lukt om tijd vrij te maken voor al die ontwikkelingen, vindt hij dan het vakgebied niet interessant genoeg? Of kan hij dan niet goed plannen en organiseren? Maakt hij slechte keuzes of stelt hij verkeerde prioriteiten? En wat heeft dan de prioriteit? Of ontbreekt het aan bereidwilligheid om zichzelf te blijven ontwikkelen?

Het blijkt dat deze vraag zó leeft binnen het vakgebied dat er een wetenschappelijk onderzoek naar is gedaan. Een artikel hierover staat in de AD Visie. Een goede reden om deze column nu te beëindigen zodat ik de tijd heb om met aandacht en interesse dit artikel te lezen.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

Opgelet. Backshop in een nieuw jasje!

Tegen het eind van dit jaar ondergaat Backshop een complete metamorfose! Je herkent ons straks aan onderstaande uitstraling.



We willen graag dat je weet dat ons team hetzelfde blijft, vertrouwd en toegewijd zoals altijd, maar we nemen een nieuwe, frisse uitstraling aan die nog beter bij ons past.

Niks missen?

Volg ons op LinkedIn en blijf op de hoogte van de laatste ontwikkelingen!

Scan de QR-code >>



📍 Stationsplein 45
Unit A4.004
3013 AJ Rotterdam

☎ 010 - 470 26 11
✉ info@backshop.nl
🌐 www.backshop.nl

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS



TAAKGEDELEGEERDE BEDRIJFSARTS

Voor ervaren arbeidsdeskundigen die als taakgedelegeerde werkzaam willen zijn als praktijkondersteuner van de bedrijfsarts.

Start
19-01-2024
Kosten
€4.799,-



085 077 36 10

www.ivaopleidingen.nl

Ken je iemand die een goede AD 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

SAXION
HOOGESCHOOL



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

Behaal in 16 maanden een Master Sociale Zekerheid

NVAO erkende hbo-master met
de titel Master Of Laws (LL.M)



Scan & Ontdek!

Of ga naar [capabel.nl/hogeschool](https://www.capabel.nl/hogeschool)