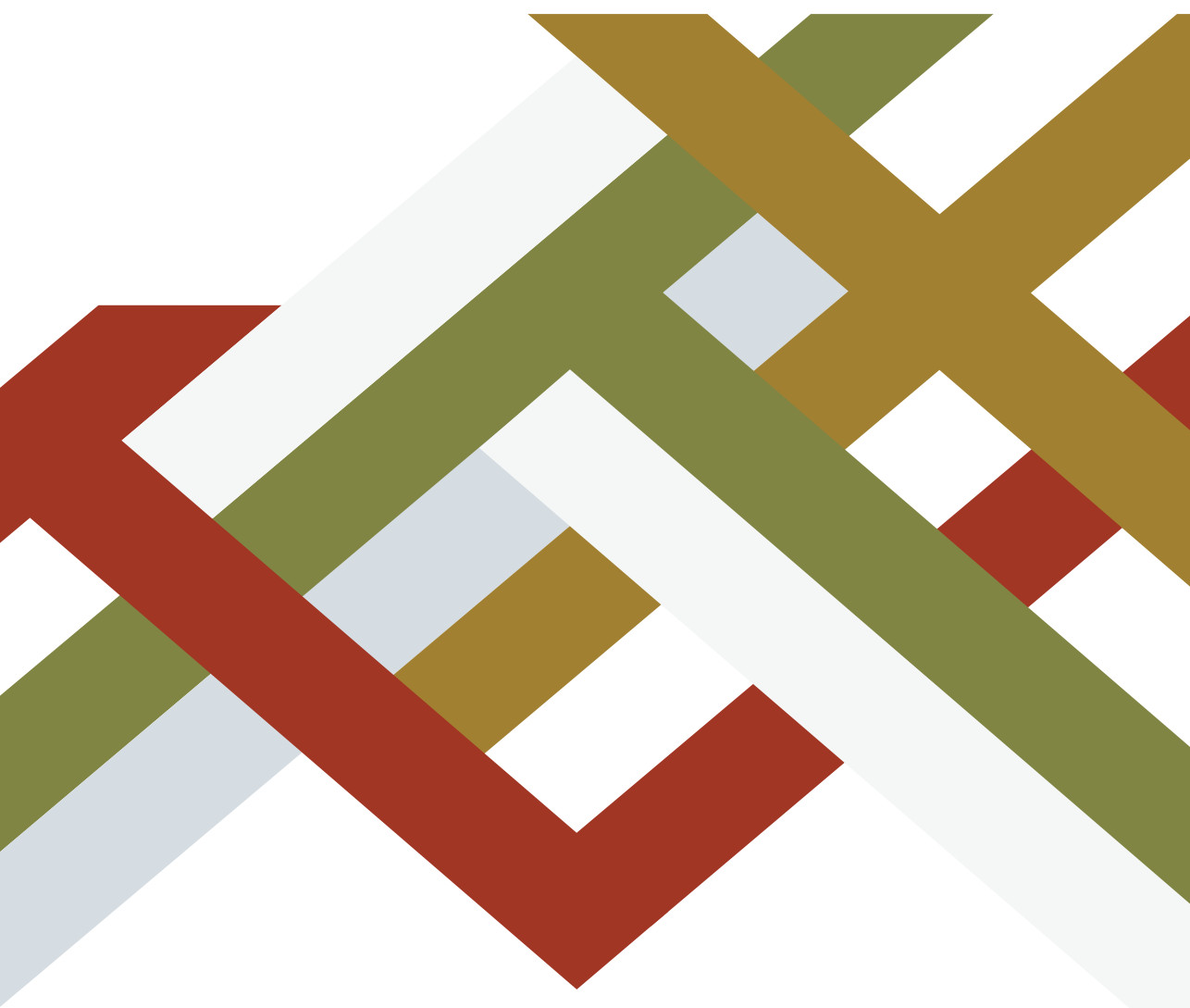


# *Organiseren van de inclusieve arbeidsmarkt*

Arbeidsdeskundige handvatten voor werkgevers

Lector dr. Shirley Oomens



# ***Organiseren van de inclusieve arbeidsmarkt***

*Arbeidsdeskundige handvatten voor werkgevers*

Intreerede Bijzonder Lector Arbeidsdeskundigheid  
Dr P.C.J. (Shirley) Oomens

Rede in verkorte vorm uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid onderdeel van het lectoraat Arbeid & Gezondheid, aan de Faculteit Gezondheid, Gedrag en Maatschappij van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen op donderdag 1 juni 2017

## COLOFON

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen  
Faculteit Gezondheid, Gedrag en Maatschappij  
Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid  
Postbus 6960  
6503 GL NIJMEGEN

Dr. Shirley Oomens  
E: Shirley.Oomens@han.nl  
I: [www.han.nl/lectoraten](http://www.han.nl/lectoraten)

ISBN: 978-90-825205-6-9

Realisatie: HAN Marketing, Communicatie en Voorlichting & HAN Event  
Vormgeving binnenwerk: GPC HAN  
Vormgeving omslag: Claudia Oomens Ontwerp  
Fotografie: Ton Toemen Photography

HAN University of Applied Sciences Press  
Arnhem, The Netherlands 2017

© Alles uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotografie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur en uitgever, mits er zorgvuldig verwezen wordt naar de auteur en de uitgever.

## INHOUDSOPGAVE

Inleiding	5
1 De inclusieve arbeidsmarkt en het belang van betaald werk	7
2 De arbeidsdeskundige: wat kenmerkt het arbeidsdeskundig handelen?	9
3 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid	15
4 Arbeidsdeskundige handvatten voor werkgevers	23
5 Onderzoeksprogramma Duurzaam passend werk: drie lijnen	27
I Focus op de werkgever en werksituatie	27
II Aandacht voor de arbeidsparticipatie van mensen met veel voorkomende psychische problemen	28
III Versterking van de rol en het vakmanschap van arbeidsdeskundigen	29
Tot besluit	31
Dankwoord	32
Referenties	33



## INLEIDING

Vorig jaar bestond de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen, de NVvA, precies 45 jaar. In dat jaar werd het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid ingesteld aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Het is een zogeheten bijzonder lectoraat omdat het mede tot stand is gekomen dankzij de samenwerking met Instituut Gak. Bijzonder is ook dat dit het eerste lectoraat aan een hogeschool is dat Instituut Gak financiert, naast de veertien leerstoelen op het terrein van de arbeidsmarkt en sociale zekerheid aan diverse universiteiten.

Het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid is onderdeel van het Lectoraat Arbeid & Gezondheid aan de HAN en richt zich op kennis ontwikkelen over het optimaliseren van de mogelijkheden tot duurzame arbeidsparticipatie voor mensen met een arbeidshandicap. Dit kunnen zowel werkenden als werkzoekenden zijn. Binnen het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid wordt nauw samengewerkt met mensen uit de arbeidsdeskundige beroepspraktijk. De band met de NVvA en tevens met het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) is van groot belang voor het in de praktijk brengen van de kennis die we binnen het lectoraat ontwikkelen voor de arbeidsdeskundige praktijk.

Het is dus een lectoraat in wording, maar pionieren en je eigen weg zoeken passen uitstekend bij mij. Mijn promotor Bert Felling gaf me destijds de wijze raad ‘define your own situation’ en dit vormt tot op de dag van vandaag een belangrijk motto in mijn leven. Als lector werk ik samen met onderzoekers, docenten, studenten en heel belangrijk met de arbeidsdeskundige beroepspraktijk aan de uitbreiding van de kenniskring rondom dit bijzonder lectoraat. Met de kennis die we samen ontwikkelen willen we arbeidsdeskundigen en verwante professionals zoals jobcoaches en klantmanagers werkzaam op het terrein van arbeidsparticipatie helpen hun taken nog beter uit te voeren.

Centraal in mijn rede staat de inclusieve arbeidsmarkt en hoe we deze kunnen bereiken. Ik start vanuit de vraag: waarom is het belangrijk voor mensen om betaald werk te hebben? Daarna beschrijf ik het beroep van arbeidsdeskundige en geef ik een korte schets van de ontwikkelingen die dit beroep heeft doorgemaakt. Wat kenmerkt nu het arbeidsdeskundig handelen? Vervolgens bespreek ik een aantal ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid die voor het toekomstige werk van arbeidsdeskundigen belangrijk zijn. Deze ontwikkelingen vormen de achtergrond bij de drie onderzoekslijnen waar het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid zich op gaat richten. Deze onderzoekslijnen worden achtereenvolgens kort toegelicht. Ik sluit af met een woord van dank.



## 1

## DE INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT EN HET BELANG VAN BETAALD WERK

Betaald werk neemt een steeds centralere rol in in ons leven. Zo zijn meer mannen maar vooral ook meer vrouwen gaan werken. Zo'n dertig jaar geleden had ongeveer de helft van de mensen tussen de 15 en 65 jaar betaald werk. Momenteel is dat 75% van de mannen en bij vrouwen is dit 65% (CBS, 2017<sup>1</sup>). Werk voorziet in belangrijke behoeften die mensen hebben (Jahoda, 1981). Het biedt hen inkomen, maar draagt daarnaast ook bij aan sociale contacten, structuur en dagritme, aan status en persoonlijke identiteit en het verschaft mensen het gevoel bij te dragen aan de samenleving. Werk genereert dus verschillende economische, sociologische en psychologische hulpbronnen.

Wat het betekent voor mensen om betaald werk te hebben is goed te zien als werkenden en niet-werkenden met elkaar vergeleken worden. Mensen zonder werk voelen zich fysiek en mentaal slechter en ze zijn minder tevreden over de kwaliteit van hun leven en de sociale relaties die ze hebben. Ook hebben ze minder het gevoel een onderdeel te vormen van de samenleving (Echtelt, 2010). Het niet hebben van werk is zelfs ziekmakend (Waddell & Burton, 2006). Al na ongeveer drie maanden in een uitkeringssituatie neemt de kans op depressieve klachten toe. Gelukkig zien we ook dat, zodra mensen weer aan het werk gaan, deze negatieve effecten snel verdwijnen (Schuring, 2010). Werk kan dan ook gezien worden als een 'medicijn' en een middel om mensen te includeren in onze samenleving.

Ook het overheidsbeleid van de afgelopen jaren en ons sociale zekerheidstelsel zijn sterk gestoeld op het idee dat zoveel mogelijk mensen moeten participeren in betaald werk. Onder invloed van het zogenaamde 'activeringsparadigma' is de inkomensbescherming en de re-integratiedienstverlening vanuit de sociale zekerheid de afgelopen jaren versoerd (Van Gestel, Vossen, Oomens & Hollander, 2013). Mensen worden zelf in staat geacht tot het vinden van werk, en men kan pas (tijdelijk) een beroep doen op de sociale zekerheid als dat mensen zelf niet lukt. Het uitgangspunt van 'Werk boven Inkomen' heeft zich de afgelopen decennia niet alleen in Nederland maar ook in andere Europese landen gemanifesteerd (Kluve et al., 2007). Betaald werk voor iedereen is met andere woorden steeds meer de norm geworden en de inclusieve arbeidsmarkt het ideaal.

Dit ideaal, om zoveel mogelijk mensen te integreren in regulier betaald werk, lijkt echter niet voor iedereen haalbaar. De participatie in betaald werk van mensen met een arbeidshandicap<sup>2</sup> is de afgelopen jaren namelijk niet verbeterd, maar juist verslechterd. Deze participatie liep terug van 43% in 2009 naar 33% in 2013 (Lautenbach & Kuenn-Nelen, 2016). Dat is niet alleen te wijten aan de economische crisis, want ook

<sup>1</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/07/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht>

<sup>2</sup> Mensen met een arbeidshandicap worden hier gedefinieerd als personen van 15 tot 65 jaar die door een langdurige aandoening, ziekte of handicap worden belemmerd bij het uitvoeren of verkrijgen van werk. Zie ook box pagina 11.



in de voorafgaande periode 2002-2007 was er al sprake van een (lichte) daling van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap (Sanders, Lautenbach, Besseling & Michiels, 2010). Mensen met een arbeidshandicap hebben dus al langere tijd moeite om betaald werk te verkrijgen en om dat werk te behouden als zij zich eenmaal op de arbeidsmarkt begeven (Jehoel-Gijsbers, 2010). Het ideaal van een inclusieve arbeidsmarkt lijkt bepaald nog niet dichterbij gekomen.

De ambitie van de inclusieve arbeidsmarkt is een maatschappelijk en economisch belangrijk doel. Het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid gaat zich richten op de vraag hoe we een dergelijke arbeidsmarkt moeten organiseren zodat mensen met een arbeidshandicap aan het werk komen en blijven. Welke ondersteuning hebben werkgevers en werkzoekenden hierbij nodig? En hoe kunnen arbeidsdeskundigen hierin ondersteunen? Wat vraagt dit van hen? Dat is een complex vraagstuk waarin nog veel vragen liggen die tot dusver niet of maar ten dele beantwoord zijn. Door kennis te ontwikkelen over het optimaliseren van de duurzame arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap en de professionele ondersteuning die dit vraagt, draagt het lectoraat bij aan het versterken van het handelen van arbeidsdeskundigen.

# 2

## DE ARBEIDSDESKUNDIGE: WAT KENMERKT HET ARBEIDSDESKUNDIG HANDELEN?

Sinds mijn aanstelling als Bijzonder Lector Arbeidsdeskundigheid krijg ik vaak de vraag: wat doet een arbeidsdeskundige eigenlijk? Een deskundige in arbeid? Veel mensen hebben geen idee wat een arbeidsdeskundige precies doet. Op zich is dat niet zo vreemd omdat een groot deel van hen nooit te maken heeft met een arbeidsdeskundige. Ze hebben een betaalde baan, die aansluit op hun vaardigheden en die baan voorziet in een inkomen. De arbeidsdeskundige komt meestal pas in beeld als werknemers vastlopen in hun werk, langdurig ziek worden, niet zonder meer terug kunnen keren in hun functie, of als werknemers door gezondheidsproblemen aanspraak moeten doen op bijvoorbeeld een arbeidsongeschiktheidsverzekering. In zulke gevallen kijkt een arbeidsdeskundige samen met de betrokkenen, naar wat de mogelijkheden zijn om iemand snel en duurzaam te laten terugkeren in het arbeidsproces.

Op dit moment zijn er in Nederland volgens de NVvA zo'n 3300 arbeidsdeskundigen werkzaam. Deze hbo-opgeleide professionals zijn betrokken bij beoordelingen en ondersteuning van arbeids- en verdienvermogen in het kader van onder meer de uitvoering van de Ziektewet (ZW), Wet Inkomensvoorziening arbeidsongeschiktheid (WIA) en Wajong, bij verzuim- en re-integratiebegeleiding in het kader van de Wet verbetering poortwachter (WVP), en private verzekeringen. Met de invoering van de Participatiewet in januari 2015, lijkt er ook binnen gemeenten meer vraag naar arbeidsdeskundige expertise. Door de Participatiewet hebben gemeenten immers een grotere en meer heterogene groep werkzoekenden met een arbeidshandicap onder hun hoede gekregen, die begeleid moet worden naar betaald werk.

**Huidige werkzaamheden van de arbeidsdeskundige**

Beoordelen en inschatten van arbeidsvermogen o.a.:

- de mate van arbeids(on)geschiktheid
- het vaststellen van verlies van arbeidsvermogen en resterend verdienvermogen van werknemers en zelfstandigen
- het schatten van bedrijfsschade vanwege arbeidsongeschiktheid
- beoordeling re-integratie inspanning door de werkgever (WVP)
- het uitvoeren van opdrachten als getuigendeskundige over de mate van arbeidsongeschiktheid
- het beoordelen van de noodzaak van voorzieningen in de werkomgeving
- de beoordeling van inkomensderving als gevolg van ziekte en/of gebrek
- loonwaarde-metingen (Participatiewet)

Het adviseren en treffen van maatregelen ter bevordering van arbeidsgeschiktheid o.a.:

- het inrichten van arbeidsplaatsen en arbeidsomstandigheden: advisering scholing, training, werk aanpassingen, voorzieningen
- het inventariseren en realiseren van subsidiemogelijkheden bij re-integratie
- de sociaalgezondheidskundige begeleiding, gericht op re-integratie in het arbeidsproces

Bron: [www.arbeidsdeskundigen.nl](http://www.arbeidsdeskundigen.nl)

**Positie arbeidsdeskundige sterk verbonden met sociale zekerheid**

De positie van arbeidsdeskundigen is zoals gezegd sterk verbonden met de uitvoering van de sociale zekerheid in Nederland en heeft in de loop van de tijd als gevolg daarvan verschillende veranderingen doorgemaakt. Het beroep van arbeidsdeskundige is in het leven geroepen in 1967 met het inwerking treden van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Er werd een onafhankelijke medische dienst opgericht, de Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD), die belast werd met de uitvoering van de WAO. Arbeidsdeskundigen kregen, samen met verzekeringsartsen, de taak om te beoordelen wie in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De verzekeringsarts was daarbij verantwoordelijk voor de medische beoordeling en de arbeidsdeskundige bekeek op basis van deze informatie welke functies iemand theoretisch gezien nog zou kunnen uitvoeren en welk deel mogelijk gecompenseerd moest worden door een arbeidsongeschiktheidsuitkering (claimbeoordeling). Daarnaast had de arbeidsdeskundige een taak in het adviseren over voorzieningen (hulpmiddelen) met betrekking tot re-integratie. Deze taken rondom de WAO-beoordelingen waren wettelijk verankerd. In de jaren '80 en '90 stijgt de instroom in de WAO snel tot ongeveer 1 miljoen arbeidsongeschikten. Voormalig premier Lubbers doet de uitspraak: "Nederland is ziek". Dit is de opmaat naar nieuwe hervormingen in het sociale zekerheidsstelsel die uiteindelijk resulteren in striktere toelatingseisen tot de arbeidsongeschiktheidsverzekering, lagere uitkeringen, een grotere focus op re-integratie boven inkomensbescherming en meer verantwoordelijkheid van werkgevers voor de re-integratie van zieke werknemers. De re-integratiedienstverlening wordt bovendien na 2000 geprivatiseerd.

### ***Nieuwe werkterreinen voor arbeidsdeskundigen***

Deze ontwikkelingen in het sociale zekerheidsstelsel hebben hun weerslag op het beroep van arbeidsdeskundige. Het werk van de arbeidsdeskundige is in de loop van de tijd sterk veranderd. Zo is er een duidelijke verbreding van het werkterrein van de arbeidsdeskundige te zien, zowel naar typen organisaties als type dienstverlening (Klompé, Ravenstein & Rossum 2009). Door de dalende instroom in de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en privatisering van de re-integratiedienstverlening neemt de vraag naar arbeidsdeskundigen binnen de publieke dienstverlening af, maar vinden meer arbeidsdeskundigen hun weg in de private dienstverlening. Momenteel werkt een substantieel deel (ongeveer 2000) van de arbeidsdeskundigen in de private sector bij particuliere verzekeraars, letselschadebureau's, (grote) werkgevers, arbodiensten en re-integratiebedrijven of als zelfstandig ondernemer. Daarnaast is de aandacht in het arbeidsdeskundig handelen opgeschoven van claimbeoordeling en handhaving naar re-integratiebegeleiding en adviseren over maatregelen om arbeidsongeschiktheid te voorkomen (preventie). Deze verbreding van werkterrein vloeit voort uit een verschuiving binnen de sociale zekerheid van inkomensbescherming naar een sterkere focus op re-integratie (Echtelt & Josten, 2012).

Op het terrein van de re-integratie en preventie ondervindt de arbeidsdeskundige veel concurrentie van andere professionals zoals bijvoorbeeld re-integratieconsulenten, jobcoaches, casemanagers, psychologen, preventiewerkers enzovoort. Het zijn meestal ook andere professionals zoals bijvoorbeeld de bedrijfsarts, schadebehandelaar of werkgever die bepalen of en wanneer een arbeidsdeskundige ingeschakeld moet worden. Arbeidsdeskundigen worden daardoor op dit moment veelal (te) laat ingezet, namelijk pas op het moment dat er al sprake is van langdurig en complex verzuim (de 'moeilijke' gevallen) of bij de beoordeling van de WIA (Piek, Van Vuuren, Ybema, Joling & Huijs, 2008; Groenewoud, Mallee, Witvliet, & Blommesteijn, 2014). Op dat moment zijn mensen al uitgevallen of is al bekend dat ze een arbeidshandicap hebben. Ook bij re-integratie van werkzoekenden binnen de gemeentelijke context worden arbeidsdeskundigen nog weinig ingezet.

### ***Grotere rol voor arbeidsdeskundigen?***

Versillende onderzoekers hebben opgeroepen tot een effectievere inrichting van het werkhervattingsproces rondom verzuimende werknemers en werkzoekenden met daarin een grote rol voor arbeidsdeskundigen, meer in de 'kop' van het re-integratieproces. Piek et al. hebben al in 2008 bepleit dat arbeidsdeskundigen eerder betrokken moeten worden in het re-integratieproces van zieke werknemers, te weten bij de probleemanalyse en het plan van aanpak. Zij stelden: "Door middel van betere probleemanalyses en het beter benutten van de expertise van met name bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen kan de re-integratie in het eerste spoor [bij de eigen werkgever] sneller en effectiever verlopen." (Piek et al., 2008, p. 70). Juist bij

complexe re-integratievraagstukken, als er onduidelijkheid is over het herstel en de beschikbaarheid van passend werk of als er conflicten zijn, zou een arbeidsdeskundige analyse volgens hen kunnen voorkomen dat werknemers langdurig verzuimen of arbeidsongeschikt raken.

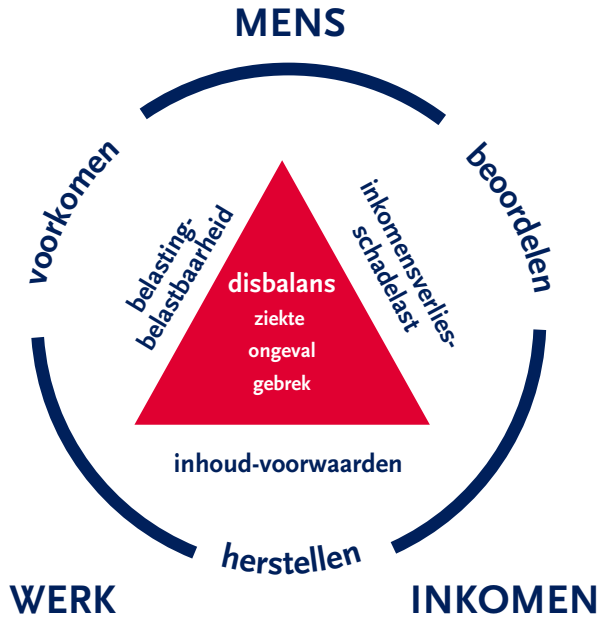
Groenewoud et al. (2014) pleiten voor een grotere rol van arbeidsdeskundigen binnen de gemeentelijke re-integratiedienstverlening. Ze geven aan dat arbeidsdeskundige expertise nodig is bij de intake van werkzoekenden om een goede inschatting van de arbeidsmogelijkheden van mensen te maken. Deze beoordeling vormt een essentiële stap voor de verdere keuzen in het traject van re-integratie. Maar ook bij de matching tussen de werkzoekende, de werksituatie en de werkgever is volgens hen arbeidsdeskundige expertise nodig om tot een meer duurzame arbeidsplaatsing te komen. In de fase van plaatsing in werk kan een arbeidsdeskundige adviseren over de noodzaak van jobcoaching, werkplekaanpassingen of inzet van andersoortige (financiële) instrumenten richting werknemers én werkgevers. De genoemde taken behoren tot de kern van het arbeidsdeskundig handelen en betekenen een sterkere profilering van de beroepsgroep op het terrein van preventie (Bakker, Groenewoud, Mevissen & Van der Woude, 2016). Dit sluit aan bij oproepen van de Sociaal Economische Raad (SER, 2014) en de Europese Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD, 2016) om meer te investeren in preventie voor werkenden, met als doel een hogere arbeidsparticipatie, gezondere (beroeps)bevolking en hogere arbeidsproductiviteit.

### ***Arbeidsdeskundige expertise***

Ondanks de verschillende typen organisaties waarin de huidige arbeidsdeskundigen werkzaam zijn, is het kenmerkende aan het handelen van arbeidsdeskundigen: het beoordelen of ondersteunen van arbeidsmogelijkheden van werkenden en werkzoekenden. Passende arbeid is daarbij steeds het doel. Hiermee bedoel ik werk waarin de arbeidsbelasting is afgestemd op de individuele belastbaarheid. Kern van het arbeidsdeskundig handelen is dus om het individu en zijn werkplek in overeenstemming te brengen. De werkplek wordt daarbij breed opgevat en omvat naast de fysieke plek waar werkzaamheden verricht worden, ook de eisen die een functie aan iemand stelt en de omstandigheden in de organisatie waarin de werkzaamheden plaatsvinden. Op haar website<sup>3</sup> omschrijft de NVvA de arbeidsdeskundige als: “een specialist in mens, werk en inkomen en de voorwaarden waaronder dit gebeurt, die de belasting en belastbaarheid van de mens in werk weegt. De arbeidsdeskundige ondersteunt bij het voorkomen en herstellen van arbeidsongeschiktheid en kijkt actief naar mogelijkheden van mens in werk (zie figuur 1).”

---

3 <https://www.arbeidsdeskundigen.nl>



Figuur 1. Kern van het arbeidsdeskundig handelen. Bron: [www.arbeidsdeskundigen.nl](http://www.arbeidsdeskundigen.nl)

Samengevat is het beroep van arbeidsdeskundige voortdurend in beweging. Door de veranderingen in de sociale zekerheid is de inzet van arbeidsdeskundigen in de keten van Werk en Inkomen minder centraal komen te staan dan in het verleden. Op het gebied van re-integratie en preventie hebben arbeidsdeskundigen op dit moment veel concurrentie van andere professionals en dus geen vanzelfsprekende rol. De kernexpertise van arbeidsdeskundigen: 'het matchen van arbeidsmogelijkheden van het individu en werkomstandigheden' zou nog beter benut kunnen worden om de inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen. Dit sluit ook aan bij adviezen om meer te focussen op preventie, op het voorkomen van uitval bij werknemers. De vraag naar arbeidsdeskundige expertise lijkt toe te nemen en daarmee ook de mogelijkheid voor arbeidsdeskundigen om zich sterker te profileren op het terrein van preventie en het begeleiden van re-integratie. In het volgende hoofdstuk ga ik dieper in op een aantal belangrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid die vragen om een grotere rol van arbeidsdeskundigen.



# 3

## ONTWIKKELINGEN OP DE ARBEIDSMARKT EN IN DE SOCIALE ZEKERHEID

De arbeidsmarkt wordt steeds dynamischer en veeleisender. Zowel in het aanbod van arbeidskrachten als in de vraagkant van arbeid manifesteren zich veranderingen, die gevolgen hebben voor de inzetbaarheid en belastbaarheid van mensen en daarmee het dagelijks werk van arbeidsdeskundigen raken.

### ***Meer ouderen en chronische zieken die aan het werk blijven***

De eerste belangrijke verandering is dat er meer ouderen en chronisch zieken aan het werk zijn, dan wel willen komen of blijven. Door de stijgende levensverwachting en vergrijzende bevolking dreigen de lasten van de sociale zekerheid verder te stijgen. Om deze lasten betaalbaar te houden is het overheidsbeleid er op gericht om mensen langer te laten doorwerken (Detaille, 2012; SER, 2016). Hierdoor is er sprake van een toenemend aantal werkenden met één of meer chronische ziekten. Het merendeel van de mensen met een chronische aandoening (56%) heeft momenteel betaald werk, maar een aanzienlijk deel van deze groep heeft moeite om aan het werk te blijven (Versantvoort & Van Echtelt, 2012). Mensen met een chronische aandoening, of die nu fysiek is of mentaal, hebben aanpassingen in werk nodig om te kunnen blijven werken (Detaille, 2012; SER, 2016). In het onderzoek van Detaille (2012) geven werknemers met een chronische aandoening aan dat om te kunnen blijven werken, zij moeten leren omgaan met hun aandoening en deze accepteren. Maar zij doen ook een beroep op ondersteuning vanuit de arbeidsorganisatie: de steun van leidinggevenden en collega's is onontbeerlijk om het werk vol te houden. Het is dus van belang om bij deze werknemers de gezondheid in combinatie met de arbeidsbelasting te blijven monitoren en –indien nodig- aan te passen om werkbehoud te realiseren.

### ***Meer mensen met arbeidshandicap aan het werk?***

Naar verwachting zal daarnaast het aantal mensen met een arbeidshandicap dat werkzaam is in betaald werk in de komende jaren stijgen door het overheidsbeleid. In het Sociaal Akkoord van 2013 hebben werkgeversorganisaties, vakbonden en de overheid afgesproken tot 2026 gezamenlijk 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidshandicap. Deze afspraken zijn in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten bij wet bekrachtigd.



**Arbeidsgehandicapten zijn personen die aangeven dat zij door een langdurige aandoening, ziekte of handicap worden belemmerd bij het uitvoeren of verkrijgen van werk (ICF Heerkens et al., 2004). Deze definitie staat los van het al dan niet toegang hebben tot sociale zekerheidsregelingen (SZW, CBS (EBB) en TNO (NEA), 2011). Nederland telde in 2013 naar schatting ruim 1,5 miljoen arbeidsgehandicapten.**

De extra banen zijn bedoeld voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en daartoe behoren Wa-jongers, mensen met een Wet sociale werkvoorziening (WSW)-indicatie en leerlingen uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs of Praktijkonderwijs. In het doelgroepenregister, dat beheerd wordt door UWV, worden werkzoekenden geregistreerd die onder de banenafpraak

vallen. Werkgevers kunnen bij UWV opvragen of een sollicitant of werknemer in dit register staat en dus meetelt voor de banenafpraak en het quotum. De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft deze afspraken ondersteund met een quotumverplichting als werkgevers onvoldoende resultaten weten te boeken. In februari van dit jaar meldde UWV dat de doelen van de banenafpraak voor 2016 nog niet gehaald waren (UWV, 2017). Met name de resultaten binnen de overheid zelf blijven achter.

Hoewel uit de huidige afspraken tussen werkgevers, vakbonden en de overheid een positieve bereidheid naar voren komt om mensen met een arbeidshandicap aan te nemen, gaat het integreren niet vanzelf. Er lijkt een discrepantie te zitten tussen de bereidheid van werkgevers om arbeidsgehandicapten aan te nemen en hun feitelijke arbeidsparticipatie (Groenwoud et al., 2014). De participatie van mensen met een arbeidshandicap is de afgelopen jaren namelijk verslechterd (Lautenbach & Kuenn-Nelen, 2016; Sanders et al., 2010; SCP, 2016). De hervormingen in het sociale zekerheidsstelsel hebben er wel toe geleid dat de instroom in de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen sterk is gedaald en ook het ziekteverzuim in Nederland is teruggedrongen, maar deze ontwikkelingen zijn niet gepaard gegaan met een toenemende arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap (Versantvoort & Echtelt, 2012).

De arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap ligt veel lager dan de arbeidsmarktparticipatie voor niet-arbeidsgehandicapten. Slechts een op de drie arbeidsgehandicapten is werkzaam (CBS, 2015<sup>4</sup>). Dit is ten dele het gevolg van minder gunstige individuele kenmerken van de groep arbeidsgehandicapten zoals een gemiddeld lager opleidingsniveau en hogere leeftijd dan niet-arbeidsgehandicapten (ROA, 2015). Maar ook de vraag naar arbeid en discriminatie op de arbeidsmarkt bepalen de kans op werk voor arbeidsgehandicapten. Zo verslechterde hun arbeidsmarktpositie gedurende de economische crisis veel sterker dan die van niet-arbeidsgehandicapten, hetgeen maar ten dele te wijten was aan teruglopende werkgelegenheidscijfers in de betreffende branches (Lautenbach & Kuehn-Nelen, 2016). De negatieve beeldvorming bij werkgevers over mensen met een arbeidshandicap speelt hierin een rol (Petersen, Vonk & Bouwmeester, 2004). Met name arbeidsgehandicapten met psychische problemen hebben te maken met

4 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/05/een-op-de-drie-arbeidsgehandicapten-heeft-betaald-werk>.

negatieve stereotyperingen en handelingsverlegenheid bij werkgevers (Engelen, Faun, Ruig & Stroecker, 2016; Vonholt, Uitdewilligen & Nijhuis, 2013). Van alle arbeidsgehandicapten worden zij door werkgevers als het minst aantrekkelijk gezien. Werkgevers vrezen dat werknemers met (ernstige) psychische problemen niet kunnen voldoen aan de eisen die werk stelt, dat werk stressvol en daarom ongezond is voor hen en dat werknemers met psychische problemen gevaarlijk en onvoorspelbaar zijn. Ook vrezen ze de interactie met en houding van de andere werknemers in hun organisatie (Engelen et al., 2016, p. 6). Een van de wegen om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen is dus gelegen in het positief beïnvloeden van de beeldvorming van werkgevers en het vergroten van de kennis van werkgevers over mensen met een arbeidshandicap, in het bijzonder over mensen met psychische problemen. Hiertoe zijn ook al verschillende projecten gestart zoals MMM ‘Mensen Met Mogelijkheden’ of ‘Collega’s met karakter’<sup>5</sup>.

### ***Kwalitatief minder goede banen***

Niet alleen ligt de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap lager dan die van niet-arbeidsgehandicapten, ook werken zij in kwalitatief minder goede banen. Zo werken arbeidsgehandicapten veel vaker in deeltijd dan niet-arbeidsgehandicapten. Een op de vijf werkzame arbeidsgehandicapten tussen de 25 en 45 jaar zou graag meer uren willen werken (CBS, 2015<sup>6</sup>). Verder geven arbeidsgehandicapten aan minder zeggenschap en taakvariatie te ervaren in hun werk. Ook hebben arbeidsgehandicapten een grotere kans te werken in banen waarin hun vaardigheden onderbenut worden dan niet-arbeidsgehandicapten (Jones & Sloane, 2010; OECD, 2012; ROA, 2015). Zo zijn werknemers met psychische klachten oververtegenwoordigd in laag- en midden-geschoold werk en werken zij vaker in banen die minder stabiel zijn, lager betaald worden en minder goed aansluiten bij hun vaardigheden (OECD, 2012, p.56). Deze mismatch is een mogelijk samenspel van enerzijds een lagere inschatting van het arbeidsvermogen en de productiviteit van arbeidsgehandicapten door zowel werkgevers als professionals (Divosa, 2014; OECD, 2012), anderzijds de bereidheid van arbeidsgehandicapten om minder goede arbeidsomstandigheden te accepteren omdat zij hun kansen op werk lager inschatten. In de werkwijzer “Re-integratie van klanten met psychische aandoeningen” wordt klantmanagers en leidinggevendenden binnen gemeenten geadviseerd arbeidsdeskundigen in te zetten voor een goede inschatting van het arbeidsvermogen voor werkzoekenden met psychische problemen (Divosa, 2014).

5 Voor meer informatie over de projecten ‘Mensen met Mogelijkheden’ zie <http://www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl/> of ‘Collega’s met karakter’ <http://www.instituutgk.nl/2406/landelijke-campagne-collegas-met-karakter/>.

6 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/29/met-arbeidshandicap-vaak-niet-actief-op-arbeidsmarkt>.

## **Duurzame arbeidsplaatsen**

Het is dus belangrijk om, naast maatregelen om mensen met een arbeidshandicap toegang tot de arbeidsmarkt te verschaffen, in te zetten op werk dat aansluit bij de mogelijkheden die iemand heeft. Dit moet een meer *duurzame* participatie van arbeidsgehandicapten bevorderen (Horssen, 2010; OECD, 2010). Dit betekent dat er naast de huidige aandacht voor het realiseren van arbeidsplekken, meer aandacht moet zijn voor de kwaliteit en passendheid van het werk. Bij re-integratie door UWV en gemeenten spreekt men van duurzame plaatsingen wanneer er sprake is van ‘volledige uitstroom uit de uitkering’ of ‘minimaal 6 maanden werkzaam zijn’. De kwaliteit en passendheid van het werk blijven daarbij veelal buiten beschouwing. Werk dat is afgestemd op de mogelijkheden van het individu is echter essentieel om duurzaam werk te realiseren en ‘draaideur-constructies’ in de uitkering te voorkomen. Bijna de helft van de Wajongeren die gaan werken bij een reguliere werkgever raakt binnen een jaar hun baan weer kwijt (Jehoel- Gijsbers, 2010). Verklaringen hiervoor liggen in een mismatch tussen werknemer en het werk, onvoldoende begeleiding of een slechte overgang van school naar werk. De arbeidsdeskundige zou gezien zijn expertise een belangrijke ondersteunende rol richting werkgevers en werknemers/werkzoekenden kunnen spelen.

Op dit moment zijn wij binnen het lectoraat in opdracht van het AKC en NVvA een onderzoek aan het opstarten om inzicht te krijgen in welke factoren bijdragen aan meer duurzame loopbanen van mensen met een arbeidshandicap: en hoe de inzet van arbeidsdeskundigen hieraan bij kan bijdragen. Bij verschillende typen werkgevers in verschillende arbeidsmarktregio's zullen arbeidsgehandicapten met betaald werk langdurig in de tijd gevolgd worden om te zien hoe het hen vergaat op de arbeidsmarkt en wat de ervaringen zijn van werkgevers met deze werknemers. Arbeidsdeskundigen worden betrokken bij plaatsing en begeleiding van de werkzoekende en werkgever. Het project zal in totaal vijf jaar duren en de eerste tussentijdse resultaten van dit onderzoek worden eind 2017 verwacht.

## **Flexibilisering van de arbeidsmarkt: kans of bedreiging voor arbeidsgehandicapten?**

Naast veranderingen in de beroepsbevolking zijn er ook veranderingen aan de kant van het werk die de noodzaak vergroten om tot goede afstemming tussen mensen en hun werksituatie te komen, en dus raken aan het werk van arbeidsdeskundigen. De loopbanen van werknemers worden onder invloed van flexibilisering op de arbeidsmarkt minder eenduidig. Het aandeel van mensen met flexibele arbeidscontracten<sup>7</sup> is de laatste 15 jaar sterk gestegen. Momenteel heeft 34% van de werkende beroepsbevolking een flexibel arbeidscontract en de verwachting is dat dit aandeel nog verder zal stijgen naar 40% van de

<sup>7</sup> Onder flexibele contracten worden alle vormen van betaald werk verstaan die geen vast karakter hebben: tijdelijk werk voor bepaalde tijd, oproep- en nulurencontracten, min-maxcontracten, detachering of payrollconstructies. Ook zelfstandigen zonder personeel worden tot de flexibele schil gerekend.

beroepsbevolking (CBS Statline; De Beer, 2016). Nederland heeft daarmee de twijfelachtige eer in Europa om – samen met Spanje en Portugal - koploper te zijn op het gebied van flexibele arbeidscontracten (OESO, 2015). Waar flexibilisering in eerste instantie gezien werd als noodzakelijk voor bedrijven om zich aan te kunnen passen aan globalisering en nieuwe technologie, vindt men tegenwoordig flexibilisering ‘zorgelijk’, en wordt gesteld ‘dat we in Nederland vastlopen in flexibilisering’ en in een ‘race to the bottom’ zijn beland (WRR, 2017: p. 300, 303).

Flexwerk biedt enerzijds kansen om mensen met een arbeidshandicap makkelijker toegang tot de arbeidsmarkt te verschaffen. Op die manier kunnen werkgevers ervaring op doen met de werkzoekenden in kwestie. Anderzijds gebruiken werkgevers flexibele contracten ook om ondernemersrisico's, zoals loondoorbetaling- en re-integratieplicht bij ziekte en ontslagbescherming, te vermijden (Van der Klein, Jansma & Aussems, 2016; De Beer, 2016). Flexibele arbeidscontracten maken het werkgevers gemakkelijker personeel aan de poort strenger te selecteren of om personeel te ontslaan. Hierdoor worden werknemers met gezondheidsbeperkingen vaker uitgesloten van deelname aan betaald werk. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) sprak onlangs van een "survival of the fittest" op de arbeidsmarkt (SCP, 2016, p. 10).

Flexwerkers hebben dus een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, hoewel er wel verschillen bestaan tussen de verschillende typen flexwerkers. Met name laagopgeleiden, jongeren en vrouwen zijn langdurig aangewezen op flexibel werk (Euwals, Graaf-Zijl & Van Vuuren, 2016) en wisselen perioden van werk noodgedwongen af met perioden van werkloosheid. De doorstroming naar vast werk is bovendien de laatste jaren afgenomen (Dekker, Houwing & Kosters, 2012; Muffels & Dekkers, 2012; De Beer, 2016). Naast een grotere inkomensonzekerheid gaat flexwerken gepaard met het werken onder minder goede arbeidsomstandigheden (Douwes et al., 2014; Wagenaars et al., 2013). Flexwerkers hebben vaker fysiek belastend werk, een hoger risico op arbeidsongevallen en ook rapporteren zij minder autonomie in hun werk. Ook hun toekomstige inzetbaarheid is ongunstiger omdat werkgevers minder bereid zijn te investeren in de scholing van flexibele arbeidskrachten dan van vaste medewerkers (Corvers, Euwals & de Grip, 2011). De effecten van de vergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt manifesteren zich op vele terreinen, variërend van de belasting in arbeidsomstandigheden, gezondheidsrisico's voor werknemers, lagere duurzame inzetbaarheid tot een lagere productiviteit en innovatiekracht van bedrijven (WRR, 2017). Flexibilisering is dus zeker niet alleen een zaak van arbeidsvoorwaarden, maar raakt aan alle aspecten die de kwaliteit van arbeid bepalen: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Het maakt het bovendien lastiger werkgevers te motiveren tot inspanningen om werknemers met een arbeidshandicap te behouden.

### ***Technologisering verandert de werksituatie en de arbeidsbelasting***

Een andere ontwikkeling die het karakter van werk sterk doet veranderen is technologisering. In veel functies is het werken met computers en ICT inmiddels gemeengoed geworden. Door digitalisering en robotisering zullen sommige beroepen verdwijnen. Waar voorheen vooral laaggeschoold routinematig werk werd geautomatiseerd verdwijnen nu ook in het middensegment van de arbeidsmarkt banen. Voorbeelden daarvan zijn administratieve banen bij banken en verzekeringsmaatschappijen. Tegelijkertijd komen er ook nieuwe beroepen bij zoals computerprogrammeurs, software-ontwikkelaars of grafisch ontwerpers (WRR, 2015; Ter Weel & Kok, 2013). De angst voor het verdwijnen van banen door automatisering speelt al sinds de eerste industriële revolutie. In de film “Modern Times” van Charlie Chaplin uit 1932 was al te zien dat de mens vreest ondergeschikt te worden gemaakt aan machines. Meer recent verschenen in de media berichten over “Robots die onze banen komen inpikken” (NRC 30 maart 2015).

Naast het feit dat bepaalde type banen zullen verdwijnen en er andere, nieuwe banen bijkomen, veranderen door de inzet en ondersteuning van technologie ook de inhoud en de arbeidsbelasting van veel bestaande functies. De huidige functie van bijvoorbeeld een secretaresse is meer gericht op managementondersteuning, waar deze voorheen meer als typiste was te karakteriseren. De precieze effecten op de arbeidsbelasting van werknemers zijn niet eenvoudig te duiden (Douwes, Huysmans, de Looze & Kraan, 2017). Bij robots die fysiek zwaar en monotoon werk overnemen, betekent dit een lagere fysieke arbeidsbelasting voor werknemers. Aan de andere kant kan het automatiseren van bepaalde aspecten van iemands functie ook juist leiden tot een zwaardere arbeidsbelasting doordat voor werknemers alleen de ingewikkelde, cognitieve taken overblijven of omdat men meer zittend beeldschermwerk krijgt. Creatieve taken, interactieve taken of taken waarin mensen moeten samenwerken, kunnen door de huidige generatie robots minder gemakkelijk worden overgenomen. De inzet van technologie reduceert dus enerzijds bepaalde eisen aan werk, maar leidt ook tot nieuwe eisen omdat het werk anders georganiseerd wordt. Naast de veranderingen in functies en arbeidsbelasting vraagt het werken met computers bijvoorbeeld ook om meer cognitieve en digitale vaardigheden. Voor oudere werknemers of lager opgeleide werknemers kunnen hierdoor problemen met hun inzetbaarheid ontstaan. Investerings in scholing zijn nodig om op de langere termijn inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt (Fouarge, de Grip & Nelen, 2009). Het is moeilijk om in de toekomst te kijken en te zien wat de precieze impact is van deze technologische ontwikkelingen voor de werksituatie en de belastbaarheid van mensen, maar ook hier geldt dat robotisering in werk goede monitoring en afstemming vraagt tussen de werknemer en zijn functie. Om hun werk ook in de toekomst goed te kunnen uitoefenen is het voor arbeidsdeskundigen van belang de precieze effecten van robotondersteuning in functies te kunnen herkennen om de arbeidsbelasting goed in kaart te brengen om eventuele disbalansen op te heffen (Douwes, Huysmans, de Looze & Kraan, 2017).

Samenvattend, uit de hierboven geschetste ontwikkelingen ontstaat het beeld van een arbeidsmarkt die steeds dynamischer wordt en hogere eisen stelt aan werknemers, met als gevolg dat voor een grotere groep mensen met een arbeidshandicap de toegang tot de arbeidsmarkt of het vasthouden van betaald werk lastiger lijkt te worden. Betaald werk wordt daarmee steeds exclusiever en ongelijker verdeeld. Dit terwijl het in onze samenleving steeds belangrijker wordt om betaald werk te hebben. Bij de meest kwetsbare groepen zijn de problemen het grootst: de ‘outsiders’ hebben moeite om toegang te krijgen en de ‘insiders’ hebben moeite het werk te behouden doordat men in minder stabiele, minder kwalitatieve goede banen werkt. Via re-integratiedienstverlening zouden deze kwetsbare groepen een blijvende plek op de arbeidsmarkt moeten krijgen. De vraag is of de huidige re-integratiedienstverlening voor werkzoekenden en werknemers die dreigen uit te vallen hierop het antwoord heeft.



# 4

## ARBEIDSDESKUNDIGE HANDVATTEN VOOR WERKGEVERS

De huidige re-integratiedienstverlening voor werkzoekenden is al jaren een onderwerp van discussie (Sol & de Kok, 2014). Ook de arbodienstverlening aan verzuimende werknemers kan veel beter (SER 2014). Vooralnog worstelen uitvoerende instanties en professionals met het effectief (terug)begeleiden van mensen naar werk.

### ***Huidige re-integratiedienstverlening kan nog sterk worden verbeterd***

Een recente quickscan van de wetenschappelijke literatuur op het gebied van re-integratie van werkzoekenden laat zien dat er nog onvoldoende kennis is van bewezen effectieve methoden (Blonk, Twuijver, Ven & Hazelzet, 2015). Daarnaast staat de professionaliteit van de uitvoerders zelf ter discussie (Blommesteijn, Geuns, Groenewoud & Slotboom, 2012; Hazelzet & Van der Torre, 2015); wetenschappelijke inzichten vinden onvoldoende hun weg in het dagelijks handelen van de uitvoerende professionals (Fermin & Besseling, 2011) en ook hebben zij onvoldoende inzicht in de mensen die ze zouden moeten begeleiden bij re-integratie (Inspectie SZW, 2014). Ondanks deze kritische noten blijkt dat het inzetten van een re-integratietraject voor werkzoekenden wel zin heeft, zo blijkt uit de quickscan. Het volgen van een re-integratietraject laat een klein positief effect zien op het vinden van werk (Blonk et al., 2015). Het effect is wel gemengd: het maakt uit wat voor re-integratietraject wordt ingezet en bij wie. Sommige interventies zijn niet of nauwelijks effectief, andere wel. Het effect wordt beïnvloed door de professionaliteit van de uitvoerders. Het is tenslotte de professional die beoordeelt bij wie welke trajecten worden ingezet. Dit onderstreept het belang van professioneel handelen in de re-integratiedienstverlening. De vraag die de onderzoekers opwerpen is hoe de re-integratiedienstverlening effectiever kan, gezien de gering bevonden resultaten.

### ***Vraaggerichte re-integratiedienstverlening***

Een belangrijke kennislacune binnen het onderzoek naar re-integratie van werkzoekenden is dat er nog weinig bekend is over de vraag hoe werkgevers betrokken kunnen worden bij het realiseren van de inclusieve arbeidsmarkt (van der Aa & Van Berkel, 2014; Sol & Kok, 2014). Re-integratiedienstverlening heeft zich tot dusver met name gericht op versterking van het individu: de motivatie en ‘employability’



van werkzoekenden om hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen (Sol & de Kok, 2014). Een vraaggerichte benadering, uitgaande van de behoeften van werkgevers aan personeel en met een actieve afstemming tussen vraag en aanbod, wordt veel minder ingezet (Blonk et al., 2015). De Inspectie SZW (2016) concludeerde recentelijk dat de werkgeversdienstverlening van gemeenten en UWV nog onvoldoende van de grond is gekomen. Een vraaggerichte benadering gericht op matching en direct contact tussen werkgever en werkzoekende lijkt echter meer effectief dan een aanbodgerichte benadering (Blonk et al., 2015; Van Gestel, Oomens & Buwalda-Groenweg, 2014; Groenwoud et al., 2014; Salognon, 2007; Sol & de Kok, 2014:). Groenwoud et al. (2014) verwoorden dit als volgt: “Mensen met een beperking moeten zo snel mogelijk geplaatst worden in werk. De arbeidsbeperkingen zijn doorgaans permanent en kunnen niet verholpen worden door middel van behandeling of een re-integratietraject. [...] Aanbodversterking is dan ook van secundair belang. De kern van re-integratie is matching (p.IV)”.

**Dienstverlening richten op de werkgever en het passend inrichten van de werkomgeving.**

**Focus op de rol en het handelen van professionals om effectievere dienstverlening te kunnen realiseren.**

Een voorbeeld uit eigen onderzoek naar vraaggerichte arbeidsbemiddeling is de evaluatiestudie van de Werktop-aanpak (Van Gestel et al., 2014), die is toegepast in een aantal Nederlandse gemeenten om bijstandsccliënten aan werk te helpen. In de Werktop-aanpak ligt de

nadruk op het zoeken naar kansen op werk bij werkgevers door structureel duurzaam relatiebeheer en matching van werkzoekenden en werkgevers via informele, persoonlijke ontmoetingen in de vorm van een ‘prettig gesprek’. Het persoonlijk directe contact tussen werkgevers en werkzoekenden, maar ook tussen werkgevers en de gemeenten werd door alle betrokkenen als zeer positief en waardevol beoordeeld. Bovendien leidden deze ontmoetingen tot (significant) meer plaatsingen in werk, waar werkgevers eigenlijk aangaven geen formele vacatures te hebben, of de ervaring van werkzoekenden niet goed leek aan te sluiten. Klantmanagers van gemeenten gaven aan dat werkgevers vanuit een ‘persoonlijke klik’ bereid waren werkzoekenden een kans te geven in hun organisaties, werkzoekenden die op basis van hun CV naar eigen zeggen nooit geselecteerd zouden worden door werkgevers. Dit onderstreept dat het vermogen om arbeid te verrichten ontstaat in samenspel tussen het individu, de werksituatie en de werkgever. Zoals Salognon (2007) aangeeft “[...] candidates’ employability is neither inherent to the individual, nor permanently fixed; it encompasses a local, interactive and emergent nature (p. 716)”. Arbeidsvermogen dient dus niet louter als een individuele eigenschap te worden gezien (vergelijk employability), maar meer als een contextuele eigenschap, die niet vooraf vastligt maar eerder het resultaat is van ‘onderhandeling’ tussen de werkgever en de werkzoekende. Of zoals een horeca-ondernemer met een groot aantal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst het onlangs formuleerde in een gesprek: “Geef ze een bedrijfsuniform aan en ze worden ineens werknemers. Je ziet ze groeien”. Dit voorbeeld illustreert dat het plaatsen in een echte werksituatie nodig is om tot een goede inschatting te komen van het arbeidsvermogen van werkzoekenden. De verwachtingen en behoeften van werkgevers bepalen namelijk mede het arbeidsvermogen van indi-

viduele werknemers (Jansson, Björklund, Perseius, & Gunnarsson, 2015). Door hen in een werksituatie te plaatsen kunnen werknemers ervaring opdoen en werken aan hun werknemersvaardigheden (first place, than train-principe). Anderzijds heeft de werkgever de mogelijkheid daadwerkelijk ervaring op te doen met de potentiële werknemer en zo meer realistische informatie te verkrijgen over diens echte arbeidsvermogen (Sol & Kok, 2014 p. 195).

### ***Het organiseren van de optimale werksituatie; werkgevers aan zet***

Om plaatsing in reguliere werksettingen mogelijk te maken zouden werkgevers uitgedaagd moeten worden om passend werk te organiseren voor mensen met een arbeidshandicap (van Ruitenbeek, Mulder, Zijlstra, Nijhuis & Mulders, 2013). Het afstemmen van de werksituatie op de mogelijkheden van de (potentiële) werknemer draagt bij aan duurzame plaatsingen en het voorkómen van uitval en verzuim. Werkgevers hebben een grote verantwoordelijkheid op het gebied van gezonde werkomstandigheden, terugdringen van het verzuim en voorkómen van arbeidsongeschiktheid (van Gestel et al., 2013; SER, 2016). De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) schrijft voor dat werkgevers een goed preventie- en verzuimbeleid moeten opstellen om werknemers inzetbaar te houden. Echter, het SCP constateerde recentelijk dat werkgevers in de periode 2008-2014 minder inspanningen zijn gaan verrichten op het gebied van arbozorg en verzuimbeleid (SCP, 2015; 2016). Zo maken werkgevers minder vaak een risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e), waarin zij aangeven welke risico's werknemers lopen bij het uitvoeren van werkzaamheden binnen het bedrijf. Ook nemen zij minder vaak nieuwe maatregelen gericht op de aanpak van arborisico's, ondanks de wettelijke plichten op dit terrein.

Voor de duurzame inzetbaarheid van werkenden, in het bijzonder voor mensen met een arbeidshandicap is het juist belangrijk dat werkgevers bereid zijn aanpassingen te doen in de werksituatie (Horssen, 2010; Zijlstra, Mulders & Nijhuis, 2012). De verminderde aandacht voor arbo- en verzuimbeleid staat haaks op de beleidsdoelstelling van de inclusieve arbeidsmarkt. In de meest recente Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) uit 2014 blijkt dat slechts 3% van de bedrijven het takenpakket aanpast zodat werknemers langer kunnen blijven werken (TNO/CBS, 2014, p. 81). De overgrote meerderheid (61%) van de werkgevers geeft aan geen enkele werkaanpassing te hebben gedaan om werknemers inzetbaar te houden. Ook in andere onderzoeken is gerapporteerd dat werk(plek)aanpassingen door werkgevers weinig worden toegepast terwijl deze juist bijdragen aan de inzetbaarheid van (potentiële) werknemers (Besseling, Oomens & de Vroome, 2009; Niessen, Kok & Verbeek, 2008; Oomens, Huijs, Andriessen & Blonk, 2010; Jehoel-Gijsbers, 2010; Vonholt, Uitdewilligen & Nijhuis, 2013). Als de werksituatie niet goed is afgestemd op de ervaren beperkingen kan dit leiden tot verzuim en uitval (Horssen, 2010; SER, 2016) of terugval in een uitkeringssituatie.

Bedrijfsartsen bevestigen dat een aanzienlijk deel van het ziekteverzuim niet medisch is, maar het gevolg van problemen in het werk zoals functioneringsproblemen, veranderende functie-eisen, hoge werkdruk of het combineren van werk en mantelzorg (Volkskrant<sup>8</sup> 13 maart 2016; Oomens, Huijs, Andriessen & Blonk, 2010).

### **Arbeidsdeskundige ondersteuning**

Werkgevers hebben ondersteuning nodig om duurzaam passend werk te organiseren. De financiële instrumenten zoals loonkostensubsidie, loondispensatie en no-riskpolissen die de overheid beschikbaar stelt om werkgevers te ondersteunen bij het aannemen van mensen met een arbeidshandicap, hebben slechts een beperkt effect en bereik (Borghouts, Dekker, Freese, Oomens & Wilthagen, 2015) en lijken onvoldoende aan te sluiten bij de ondersteuningsbehoeften die werkgevers hebben bij het aannemen van mensen met een arbeidshandicap. De belangrijkste belemmering die werkgevers zeggen te ervaren, is dat het werk in hun bedrijf zich niet goed leent voor mensen met een arbeidshandicap (Wijk, Brouwer & Smit, 2012). Ongeveer de helft (49%) van alle werkgevers, zowel groot als klein, geeft aan dat er volgens hen geen geschikt werk is binnen hun bedrijf (TNO/CBS, 2014). Hieruit kunnen we opmaken dat werkgevers geen goed beeld hebben van de arbeidsmogelijkheden van mensen met een arbeidshandicap of veronderstellen dat zij alleen eenvoudig werk kunnen doen. Geschikt werk vinden voor mensen met een arbeidshandicap vraagt om creativiteit en maatwerk. Te meer daar vacatures over het algemeen niet goed zijn toegesneden op werkzoekenden met een arbeidshandicap. Werkgevers hebben handvatten nodig om werk geschikt te maken. Daarbij zal eerder meer gedacht moeten worden op het niveau van werkzaamheden, dan op het niveau van functies (jobcarving). Arbeidsdeskundigen zouden gezien hun expertise hierin een veel grotere rol kunnen spelen dan nu het geval is. Het zoeken naar arbeidsmogelijkheden vormt immers de kern van het arbeidsdeskundig handelen. Arbeidsdeskundigen zouden aan werkgevers en andere professionals moeten laten zien dat inbreng van hun expertise noodzakelijk is. Dit betekent ook een opdracht aan de beroepsgroep zelf.

In het algemeen zouden UWV, gemeenten en betrokken professionals meer gericht moeten zijn op het faciliteren van werkgevers om de gedeelde verantwoordelijkheid van een inclusieve arbeidsmarkt te kunnen realiseren. Niet de werkgever als nieuwe cliënt die 'ontzorgd' moet worden, maar vanuit partnerschap en co-creatie werken aan dit maatschappelijk probleem. Dit vraagt om een andere interne organisatie van de huidige re-integratiedienstverlening, en andere rollen en vaardigheden van betrokken professionals en werkgevers (Van der Aa & Van Berkel, 2014; Van Gestel et al., 2014). Het onderzoek naar de Werktop-aanpak liet zien dat gemeenten en uitvoerende professionals worstelen met de omslag in dienstverlening die een werkgeversgerichte aanpak vereist.

---

<sup>8</sup> <http://www.volkskrant.nl/economie/oorzaak-ziekmelding-is-in-meeste-gevallen-niet-medisch-a4262398/>

## 5

## ONDERZOEKSPROGRAMMA DUURZAAM PASSEND WERK: DRIE LIJNEN

Het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid gaat kennis ontwikkelen over het optimaliseren van de duurzame arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap en de professionele ondersteuning die dit vraagt. Het lectoraat gaat deze kennis opbouwen met medewerking van studenten, docenten en onderzoekers van de HAN in samenwerking met de beroepsgroep van arbeidsdeskundigen en andere betrokken partijen, zoals kennisinstituten. Het centrale onderzoeksthema is duurzaam passend werk, waarbij er een balans is tussen de arbeidsmogelijkheden van mensen en de functie en werkomgeving. Binnen dit thema focust het lectoraat zich op drie perspectieven, die ik hierna kort verder zal toelichten:

- I) Focus op de werkgever en de werksituatie.
- II) Aandacht voor de arbeidsparticipatie van mensen met veelvoorkomende psychische problemen.
- III) Versterking van de rol en het vakmanschap van arbeidsdeskundigen.

### ***I Focus op de werkgever en werksituatie***

Werkgevers spelen zoals betoogd een sleutelrol in het proces van re-integratie en werkbehoud. Het zijn tenslotte werkgevers die betaald werk kunnen verschaffen. Het ligt daarmee voor de hand de behoeften van werkgevers als uitgangspunt te nemen bij het organiseren van een meer inclusieve arbeidsmarkt met als doel duurzame loopbanen voor werknemers met een arbeidshandicap. Werkgevers geven te kennen verschillende ondersteuningsbehoeften te hebben, afhankelijk van de fase van werving waarin men zich bevindt (Van Gestel et al., 2014; Wijk, Brouwer & Smit, 2012): men overweegt mensen aan te nemen (fase 1), men heeft al mensen met een arbeidshandicap in dienst genomen (fase 2) of men vraagt zich af hoe men deze werknemers duurzaam inzetbaar houdt (fase 3). De vraag is hoe kunnen werkgevers duurzaam passend werk organiseren? Welke belemmerende en bevorderende factoren spelen hierbij een rol? Welk typen ondersteuning hebben werkgevers in de verschillende fasen nodig en hoe kan deze georganiseerd worden? Hoe kunnen arbeidsdeskundigen werkgevers daarbij ondersteunen? Op deze vragen gaat het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid kennis ontwikkelen.

Momenteel heeft het Lectoraat Arbeid & Gezondheid een onderzoek in aanvraag naar hoe jobcoaches werkgevers beter kunnen motiveren en ondersteunen om mensen uit de voormalige WSW (nu Participatiewet) aan te nemen en duurzaam te plaatsen. Jobcoaches die voorheen werkzaam waren bij onder ander

sociale werkbedrijven ervaren dat ze met de huidige instrumenten er onvoldoende in slagen werkgevers te motiveren om deze werknemers aan te nemen. Het project moet een methodiek/ toolbox voor jobcoaches opleveren om werkgevers beter te ondersteunen.

Daarnaast ben ik als lector betrokken bij het promotieonderzoek van Ilonka Eekhoudt naar de effecten van de zogenaamde RIV-toetsing op werkgeversgedrag. De Wet verbetering poortwachter schrijft voor dat werkgevers verantwoordelijk zijn voor een snelle werkhervatting van verzuimende werknemers. De inspanning die een werkgever daartoe levert wordt per ziektegeval getoetst door arbeidsdeskundigen van het UWV aan de hand van het zogenaamde Re-Integratie Verslag (RIV). Wanneer een werkgever volgens UWV onvoldoende inzet heeft getoond, krijgt deze een financiële sanctie opgelegd. Het promotieonderzoek is erop gericht te onderzoeken of deze financiële sanctie bijdraagt aan het verbeteren van werkgeversgedrag met betrekking tot verzuim en re-integratie.

## ***II Aandacht voor de arbeidsparticipatie van mensen met veelvoorkomende psychische problemen***

De arbeidsmarktparticipatie van mensen met een psychische arbeidshandicap verdient meer aandacht. Psychische problemen komen veel voor onder zowel werkenden als werkzoekenden (OECD, 2012) en vormen tevens de belangrijkste reden van arbeidsongeschiktheid en langdurig verzuim (Prins, 2016; UWV, 2015<sup>9</sup>). Van de werkenden had 18% het afgelopen jaar last van veelvoorkomende psychische problemen<sup>10</sup> (common mental disorders) als burn-out, overspannenheid, depressie en angststoornissen. Bij niet-werkenden met een uitkering liggen deze percentages nog hoger. De gevolgen van psychische problemen voor zowel het individu als de samenleving zijn groot: productiviteitsverlies, ziekteverzuim, baanverlies, arbeidsongeschiktheid en hogere zorg- en sociale zekerheidskosten. De totale kosten van psychische klachten voor de samenleving worden geschat op 3-4% van het Bruto Binnenlands Product (OECD, 2016). Het is mogelijk dat door de toenemende werkdruk en baanonzekerheid (flexibilisering) het percentage mensen met psychische problemen nog verder zal stijgen (OECD, 2012).

Gezien het grote aandeel mensen met psychische problemen in de WIA en andere uitkeringen, kan men stellen dat werkgevers en betrokken professionals er juist bij deze groep onvoldoende in slagen duurzaam

---

9 <https://www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/arbeidsongeschiktheid/cijfers-context/oorzaken#!node-arbeidsongeschiktheid-naar-oorzaak-en-wet>.

10 Focus in dit thema ligt op veelvoorkomende lichtere psychische problemen en niet op de ernstige psychiatrische aandoeningen. In de Engelstalige literatuur worden deze common mental disorders genoemd.

werk te organiseren. Ondanks het sterke empirische bewijs dat werken voor mensen met psychische problemen juist bijdraagt aan gezondheidsherstel (Blonk, 2006; Schene, Weeghel, Klink et al., 2005; Schuring, 2010; Schultz & Gatchel, 2016). Zoals gezegd is er sprake van negatieve beeldvorming bij werkgevers waardoor arbeidsgehandicapten met psychische problemen minder kans hebben op betaald werk (Engelen et al, 2016). Werkgevers kennen daarnaast een grote 'handelingsverlegenheid' ten aanzien van verzuimende werknemers met psychische problemen (Oomens et al., 2010). Hierdoor duurt werkhervatting bij werknemers met psychische problemen over het algemeen langer dan bijvoorbeeld bij werknemers met rugpijn en dreigt arbeidsongeschiktheid (Oostrom & Boot, 2016). Daarnaast zijn er nauwelijks interventies ontwikkeld om uitval op het werk door veelvoorkomende psychische klachten te voorkomen (Bouman, Van Ede, De Jong, Nieuwenhuijsen, & Van der Veen, 2015; Oostrom, & Boot, 2016).

Vragen waar het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid onderzoek op gaat initiëren zijn: Wat helpt werknemers met veelvoorkomende psychische problemen om aan het werk te blijven? Hoe is de werksituatie te organiseren en wat hebben werkgevers daarvoor nodig? Wat zijn hierbij 'best practices'? Zijn er (combinaties van) werkkenmerken/ type werkzaamheden te identificeren die bij mensen met veelvoorkomende psychische problemen bijdragen aan het vinden van werk en werkbehoud? Hoe zouden arbeidsdeskundigen hierin kunnen ondersteunen bij het organiseren van dergelijke werkzaamheden?

### ***III Versterking van de rol en het vakmanschap van arbeidsdeskundigen***

Professioneel handelen en vakmanschap zijn belangrijke instrumenten om effectieve dienstverlening te realiseren (Hazelzet & van der Torre, 2015; RWI, 2012). Het versterken van de rol en de positie van arbeidsdeskundigen in het preventiedomein kan dan ook niet los gezien worden van het versterken van het professioneel handelen van de arbeidsdeskundigen.

Een sterke(re) profilering van arbeidsdeskundigen op het gebied van (primaire) preventie en re-integratie betekent dat arbeidsdeskundigen zich sterker moeten maken door aan anderen te laten zien dat bepaalde problemen vragen om arbeidsdeskundige expertise. Professioneel handelen is daarbij belangrijk om als waardevolle expert gezien te worden door andere professionals (Bartholomee, Meershoek, Vos & de Rijk, 2005). Uit de (weinige) onderzoeken die specifiek gericht zijn op het arbeidsdeskundig handelen blijkt dat arbeidsdeskundigen meer handelen vanuit ervaring dan vanuit methodieken of officiële voorschriften (Bartholomee et al., 2005; Van Hal, Meershoek, De Rijk & Nijhuis, 2009). In opdracht van het AKC zijn inmiddels vier leidraden ontwikkeld binnen het arbeidsdeskundig domein om het evidence-based werken van arbeidsdeskundigen te stimuleren (zie <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/kennis>). Van der Aa (2016) heeft gepleit voor het gebruik van zowel ervaringskennis opgedaan in de dagelijkse praktijk, als wetenschappelijk bewezen kennis om het professionele handelen te versterken.

Een sterkere profilering op het preventiedomein betekent daarnaast een (gedeeltelijke) uitbreiding van het takenpakket (Bakker et al., 2016) en dus versterking van competenties. Arbeidsdeskundigen zijn voornamelijk gewend vanuit individuele gevallen te werken. Het ondersteunen van werkgevers vraagt sterke adviesvaardigheden en meer bedrijfseconomische kennis en inzicht op het niveau van organisaties. Om werkgevers en werkzoekenden zo goed mogelijk te ondersteunen is het daarnaast belangrijk dat arbeidsdeskundigen proactief samenwerken met andere professionals die werkzaam zijn op het gebied van preventie en re-integratie.

Onderzoeksvragen waarop het lectoraat zich gaat richten zijn: Hoe kunnen arbeidsdeskundigen zich sterk(er) profileren in het preventiedomein bij het realiseren van duurzame passende arbeid, wat vraagt dat van hen (welke kennis en vaardigheden zijn nodig om te versterken) en hoe verhouden arbeidsdeskundigen zich tot andere belanghebbenden (werkgevers, andere betrokken professionals in het preventiedomein en werkenden)?

De kennis die we binnen het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid ontwikkelen zal via verschillende wegen bijdragen aan (bij- en na)scholing van arbeidsdeskundigen. Zo organiseren AKC en NVvA jaarlijks meerdere evenementen en bijeenkomsten waar kennisdeling centraal staat en waaraan het lectoraat actief bijdraagt. Daarnaast zal het lectoraat verkennen of er binnen de HAN zelf mogelijkheden zijn om onderwijs te ontwikkelen voor arbeidsdeskundigen.

Met de kennis die we binnen het lectoraat ontwikkelen proberen we niet alleen arbeidsdeskundigen te bedienen, maar in bredere zin professionals werkzaam op het terrein van arbeid en gezondheid. Binnen onder andere de opleidingen Toegepaste Psychologie, Fysiotherapie, Ergotherapie, Maatschappelijke Werk en Dienstverlening van de HAN staan toekomstige professionals voor de uitdaging de mens vanuit een meer integrale visie te bekijken en in de behandeling en dienstverlening arbeidsparticipatie een grotere rol toe te kennen.

Zowel binnen als buiten de HAN is het lectoraat betrokken bij de oprichting van samenwerkingsverbanden om kennis op het gebied van arbeid beter te ontsluiten. Zo is er onlangs een landelijk lectorenplatform Arbeid opgericht waaraan 26 lectoren verbonden aan 11 hogescholen in Nederland op het gebied van arbeid en HRM zich hebben gecommitteerd en zich verenigen met als doel kennis te delen en elkaar te versterken

## TOT BESLUIT

Het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt, waarbinnen zoveel mogelijk mensen naar vermogen participeren, gaat niet vanzelf. Goede bedoelingen hebben dit ideaal nog niet dichterbij gebracht. Er is vooral meer aandacht nodig voor de kwaliteit en de duurzaamheid van werk. Veel arbeidsgehandicapten werken in minder goede banen, die minder stabiel zijn, lager betaald worden en niet aansluiten bij wat mensen kunnen. De toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt lijkt deze tendens eerder te versterken, dan dat het kansen biedt voor mensen met een arbeidshandicap. Door technologische vernieuwingen worden bovendien andere eisen gesteld aan werknemers. Er is dus gericht actie nodig om de inclusieve arbeidsmarkt te organiseren. Werkgevers spelen daarbij een sleutelrol. Zij kunnen betaald werk verschaffen, en zij hebben daarnaast ook een grote wettelijke verantwoordelijkheid voor de werkomstandigheden van hun werknemers en voor het voorkomen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Werkgevers hebben ondersteuning nodig om duurzaam passend werk te organiseren. De arbeidsdeskundige lijkt gezien zijn expertise in het afstemmen van de individuele arbeidsmogelijkheden en de werkomstandigheden, hierbij de onmisbare schakel. Dit betekent voor arbeidsdeskundigen een grotere rol op het gebied van preventie en de duurzame inzetbaarheid voor werkenden en werkzoekenden. Duidelijk is dat het vinden van duurzaam passend werk voor werkenden en werkzoekenden met een arbeidshandicap creativiteit vereist, en andere rollen van alle betrokkenen. Door te experimenteren en buiten de gebaande (functie)paden te treden, kunnen meer mensen betrokken worden bij de arbeidsmarkt. Dit vraagt van werkgevers en professionals dat ze anders gaan kijken naar mensen met een arbeidshandicap en hun arbeidsvermogen. Niet alleen mensen met een arbeidshandicap moeten dus leren omgaan met hun beperkingen, maar ook de samenleving dient beter te leren omgaan met mensen met een arbeidshandicap.



## DANKWOORD

Ik wil graag een aantal mensen bedanken die belangrijk zijn geweest bij de totstandkoming van het lectoraat.

Bijzonder veel dank ben ik verschuldigd aan Instituut Gak voor het financieel mogelijk maken van het bijzonder lectoraat. Ik dank hen voor het onderkennen van het belang om ook in het hoger beroepsonderwijs te investeren in kennisontwikkeling en professionalisering. Dat er nog meer lectoraten mogen volgen.

Monique Klompé, de voorzitter van de NVvA en Tjeerd Hulsman van het AKC hebben het initiatief genomen tot het instellen van een lectoraat om bij te dragen aan verdere professionalisering van de beroepsgroep van arbeidsdeskundigen. Hiervoor dank. Jullie zetten je met hart en ziel in voor de beroepsgroep van arbeidsdeskundigen. Het is ontzettend fijn samenwerken met jullie.

Ik dank het College van Bestuur van de HAN: Kees Boele, Diana de Jong en Frank Stöteler voor het in mij gestelde vertrouwen.

Mijn directe collega's op de HAN medelectoren Yvonne Heerkens en Josephine Engels, Angelina van Zadelhoff, mijn leidinggevende Wouter van der Leeuw, Cécile Nijsten, collega's van de opleiding Toegepaste Psychologie. Door jullie voel ik me bijzonder welkom op HAN. Yvonne en Josephine, het is dankzij al het goede werk dat jullie verrichten in het Lectoraat Arbeid & Gezondheid dat de HAN dit bijzondere lectoraat heeft gekregen. Ook alle leden van de kenniskring van het Lectoraat Arbeid & Gezondheid, waar dit lectoraat onderdeel van is wil ik bedanken. Math, Livia, Joost: ontzettend leuk om jullie proces van promoveren van dichtbij te mogen aanschouwen.

Nicolette van Gestel, jij mag zeker niet ontbreken in dit rijtje. We hebben in de afgelopen jaren intensief samengewerkt en veel mooie onderzoeksprojecten mogen doen samen met Eva Buwalda-Groeneweg en ook met Emmie Vossen. Ik wil je bedanken voor je vriendschap en vertrouwen in mij. Ik kan altijd rekenen op je eerlijke advies en betrokkenheid. Ik verheug me op onze gezamenlijke autoritten!

Ik sta niet alleen in het professionaliseringsvraagstuk, aangezien er zojuist vanuit het AKC een nieuwe hoogleraar aan de universiteit van Tilburg, Roland Blonk is aangesteld. Roland, leuk dat onze loopbanen elkaar opnieuw kruisen. Ik heb destijds ontzettend veel geleerd bij TNO Kwaliteit van Leven. Ik verheug me erg op onze vernieuwde samenwerking.

Tot slot, mijn familie en vrienden, jullie staan altijd klaar voor me en houden me in balans. Albert, Hanna en Mika jullie zijn mijn basis, dat geeft me een enorm rijk gevoel. Ik ben bijzonder trots op jullie!

## REFERENTIES

- Aa, P. van der (2016). *Ongebaande paden. Sociale inclusie van kwetsbare burgers via arbeid als beroepsopgave voor professionals in het sociale domein*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.
- Aa, P. van der & Berkel, R. van (2014). 'Innovating job activation by involving employers'. *International Social Security Review*, 67, 2, 11-27.
- Bakker, L., Groenewoud, M., Mevissen, J. & Woude, F. van der, (2016). *De arbeidsdeskundige en het preventie-domein arbeid en gezondheid*. AKC onderzoekscahier 19. Nijkerk: Arbeidsdeskundig Kenniscentrum.
- Bartholomé, Y., Meershoek, A., Vos, R., & Rijk, A. de (2005). *Arbeid in deskundig perspectief*. Maastricht: Universiteit Maastricht.
- Beer, P. de (2016). *Onzeker werk. Achtergronden, gevolgen en strategie ten aanzien van flexibel werk*. Amsterdam: de Burcht.
- Besseling, J.J.M., Oomens, P.C.J. & Vroome E. de (2009). *Monitor Brughanen, voorjaar 2009*. Hoofddorp: TNO kwaliteit van leven.
- Blommesteijn, M., Geuns, R.C., Groenewoud, M. & Slotboom, S.T. (2012). *Vakkundig aan de slag. Een onderzoek naar vakmanschap in de gemeentelijke re-integratiesector*. Amsterdam: Regioplan.
- Blonk, R.W.B. (2006). *Het lukt niet zonder werk. Over psychische klachten, arbeidsparticipatie en herstel*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Blonk, R.W.B, Twuijver, M.W. van, H.A. van de Ven, H.A. & Hazelzet, A.M. (2015). *Quickscan wetenschappelijke literatuur gemeentelijk uitvoeringspraktijk*. Leiden: TNO.
- Borghouts, I., Dekker, R., Freese, C., Oomens, S. & Wilthagen, T. (2015). *Het werkt niet vanzelf. Over loonprikkels als instrumenten in de Participatiewet*. Amersfoort: Celsus Juridische Uitgeverij.
- Bouman, S., Ede, S. van, Jong, P. de, Nieuwenhuijsen, K. & Veen, S. van der (2015). *Werken met psychische klachten – op zoek naar 'good practices'*. Den Haag: APE.

- Cörvers, F., Euwals, R. & de Grip, A. de (2011). *Labour Market Flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*. Den Haag: CPB.
- Dekker, R., Houwing, H. & Kösters, L. (2012). Doorstroom van flexwerkers. *Economische Statistische Berichten*, 97, (4628), 70-73.
- Detaille, S. I. (2012). *Building a self-management program for workers with a chronic somatic disease*. Proefschrift. Nijmegen: Ipskamp Drukkers.
- Douwes, M., Hooftman, W., Kraan, K., Steenbeek, R., Venema, A., Vroome, E., ... Bossche, S. van den (2014). *Arbobalans 2014. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Leiden: TNO.
- Douwes, M., Huysmans, M.A., de Looze, M.p. & Kraan, K.O. (2017). *Gevolgen van robotisering voor de arbeidsbelasting en het arbeidsdeskundig handelen*. Leiden: TNO.
- Divosa (2014). *Werkwijzer Re-integratie van klanten met psychische aandoeningen*. Utrecht: Divosa.
- Echtelt, P. van (2010). *Een baanloos bestaan*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van & Josten, E. (2012). Werken voor je geld. (p.95-114). In: V. Veldheer, J. Jonker, L van Noije & C. Vrooman (Red.). *Een beroep op de burger*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Engelen, M., Faun, H., Ruijg, L. de & Stroecker (2016). *Werkgevers nudgen om collega's met karakter aan te nemen*. Zoetermeer: Panteia.
- Euwals, R. de Graaf-Zijl, M. & Vuuren, D. van (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Fermin, B.M.F. Besseling, & J.J.M (2011). *Evidence based beleid: van wetenschap naar praktijk in het werkveld van sociale diensten. Een literatuur- en praktijkverkenning*. Hoofddorp: TNO.
- Fourage, D., Grip, A. de & Nelen A. (2009). *Leren en werken*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Groenewoud, M., Mallee, L., Witvliet, M., & Blommesteijn, M. (2014). *Op weg naar een effectieve reïntegratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten*. Amsterdam: Regioplan.

- Gestel, N. van, Oomens, S. & Buwalda-Groenweg, E. (2014). *Evaluatie Werktop*. Tilburg: Tilburg University.
- Gestel, N. van, Vossen, E., Oomens, S. & Hollanders, D. (2013). *Toekomst van de Sociale Zekerheid: over provisie, preventie en participatie*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.
- Hal, L. van., Meershoek, A., de Rijk, A., & Nijhuis, F. (2009). *Een rol om op te bouwen. Zelfbeeld, levensstrategieën en arbeidsre-integratietrajecten van langdurig arbeidsongeschikten*. Maastricht: Universiteit Maastricht.
- Hazelzet, A.M. & Torre, W. van de (2015). *Professionalisering van klantmanagers in het sociale domein. Gewoon...je werk goed willen doen?!* Leiden: TNO.
- Heerkens, Y., Engels, J., Kuiper, C., Gulden, J. Van der & Oostendorp, R. (2004). The use of the ICF to describe work related factors influencing the health of employees. *Disability and Rehabilitation*, 26, 17, 1060–1066.
- Horssen, C.P. van (2010). *Meer werkplekken bij werkgevers: literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots 'Werken naar Vermogen'*. Amsterdam: Regioplan.
- Inspectie SZW (2014). *Ken uw klanten. Onderzoek naar het caseloadbeheer van UWV en gemeenten en hun kennis van de klant*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Inspectie SZW (2016). *Werk aan de uitvoering. Programmarapportage*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184-191.
- Jansson, I., Björklund, A., Perseus, K. & Gunnarsson, B. Work 52 (2015). The concept of 'work ability' from the view point of employers, *Work*, 52, 153–167.
- Jehoel-Gijsbers, G. (2010). *Beperkt aan het werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Jones, M.K. & Sloane, P.J. (2010). Disability and skill mismatch. *The Economic Record*, 86 (special issue), 101-114.

Klein, M. van der, Jansma, A. & Aussems, C. (2016). *Literatuurstudie werkgevers over vast en flexibel personeel*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Klompé, M., Ravenstein, R., & Rossum, T. van (2009). *Een typisch Nederlands beroep. Kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid*. Nijmegen: VOC Uitgevers.

Kluve, J., Card, D., Fertig, M., Góra, M., Jacobi, L., Jensen, P. & Weber, A. (2007). *Active labor market policies in Europe: performances and perspectives*. Berlijn/ Heidelberg/ New York: Springer.

Lautenbach, H. & Kuenn-Nelen, A. (2016). Arbeidspositie arbeidsgehandicapten onder druk. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 94, 59. doi:10.1007/s12508-016-0026-1.

Muffels, R. & Dekker, R. (2012). Flexibilisering en regulering van werkzekerheid. *Economische Statistische Berichten*, 97, (4647S), 18-23.

Niessen, N., Kok, L. & Verbeek, J. (2008). *Beter door de werkgever. De invloed van werkgeversbeleid op gezondheid en verzuim van werknemers*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

OECD (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*. Paris: OECD Publishing. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264088856-en>.

OECD (2012). *Sick on the Job?: Myths and Realities about Mental Health and Work*. Paris: OECD Publishing. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264124523-en>.

OECD (2015). *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work*. Paris: OECD Publishing. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264228283-en>.

OECD (2016). *Health at a Glance: Europe 2016: State of Health in the EU Cycle*. Paris: OECD Publishing. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265592-en>.

Oomens, P.C.J., Huijs, J.J.J.M & Blonk, R.W.B. (2009). *Effectiviteit van de richtlijn 'Werk en psychische klachten' voor psychologen*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Oomens, S., Huijs, J., Andriessen, S. & Blonk, R. (2010). *Werkhervatting bij psychische klachten. Omgaan met belemmeringen in de werksituatie*. Den Haag: Koninklijke De Swart.

- Ostrom, S.H. & Boot, C.R.L. (2016). Workplace interventions. (pp.335-355). In: P. Loisel & H. Anema (eds.). *Handbook of Work Disability: Prevention and Management*. New York: Springer Science/ Business Media.
- Petersen, A., Vonk, M. & Bouwmeester, J. (2004). *Onbekend maakt onbemind. Attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt*. Leiden: Research voor Beleid.
- Piek, P., Vuuren, T. van, Fekke Ybema, J., Joling, C. & Huijs, J. (2008). *Re-integratie van zieke werknemers: feiten, verklaringen en mogelijkheden*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Prins, R. (2016). Sickness absence and disability: An international perspective. (pp. 3-15). In: P. Loisel & H. Anema (Eds.). *Handbook of Work Disability: Prevention and Management*. New York: Springer Science/ Business Media.
- ROA (2015). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*. Maastricht: Maastricht University.
- Ruitenbeek, G. van, Mulders, M., Zijlstra, F., Nuijhuis, F. & Mulders, H. (2013). Een alternatieve benadering voor herontwerp van werk. Ervaringen met de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen. *Gedrag & Organisatie*, 26, 1, 104-122
- RWI (2012). *Naar de methodische diagnose*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Salognon, M. (2007), 'Reorienting companies' hiring behaviour: an innovative 'back-to-work' method in France'. *Work Employment & Society*, 21, 4, 713-730.
- Sanders, J., Lautenbach, H., Besseling, J. & Michiels, J. (2010). Arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening. (p 117-144.). In: J. Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders, HJ. Dirven. *Alle hens aan dek. Niet-verkeenden in beeld gebracht*. Almere: Thieme.
- Schene, A.H., Weeghel, J., Klink, J. Van der & Dijk, F. (2005). Psychische aandoeningen en arbeid: vergelijking van interventies. *Psychopraxis*, 7, 3, 110-115.
- Schultz, I.Z. & Gatchel, R.J. (2016). Where do we go from here in return to work research, policy, and practice: A postscriptum (pp. 695-703). In: I.Z. Schultz & R. J. Gatchel (Eds.). *Handbook of Return to Work*. New York: Springer Science/ Business Media.

- Schuring, M. (2010). *The Role of Health and Health Promotion in Labour Force Participation*. Thesis. Rotterdam: Erasmus MC.
- SCP (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2016). *Beperkt in functie. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname mensen met gezondheidsbeperkingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Sociaal Economische Raad (2014). *Zorg aan werkenden moet beter*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Sociaal Economische Raad (2016). *Werk: van belang voor iedereen. Een advies over werken met een chronische ziekte*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Sol, C.C.A.M & Kok, K. (2014). *'Fit or Unfit'. Theorie en praktijk van re-integratie*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Ter Weel, B. & Kok, S. (2013). *De Nederlandse arbeidsmarkt in taken. Eerste bevindingen uit de Nederlandse Skills Survey*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- TNO/CBS (2014). *WEA 2014 Tabellen*. Retrieved from [http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil\\_Id=141](http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_Id=141).
- UWV (2017). *Regionale trendrapportage Banenafpraak. Derde kwartaal 2016*. Amsterdam: UWV. Gedownload van <https://www.uwv.nl/overwv/Images/uwv-trendrapportage-q3-2016.pdf>.
- Versantvoort, M. & Echtelt, P. van (2012). *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen*. Den Haag: scp/cbs/tno/uwv Kenniscentrum.
- Vonholt, K., Uitdewilligen, S. & Nijhuis, F.J.M. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disability at work: a literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23, 463-475.
- Waddell, G. & Burton, K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* London: TSO. Gedownload van <https://www.gov.uk/government/publications/is-work-good-for-your-health-and-well-being>.
- Wagenaars, A., Houtman, I. Bossche, S., van den, Kompier, M. & Taris, T. (2013). Flexibiliteit, kwaliteit van arbeid en gezondheid. (p. 157- 172). In: R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (Red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Den Haag: CBS

Wijk, E. van, Brouwer, P. & Smit, A. (2012). Inclusieve arbeidsorganisaties (p. 125-144). In: M. Versantvoort & P. van Echtelt (red.). *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen*. Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.

WRR (2015). *De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

WRR (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Zijlstra, F., Mulders, H. & Nijhuis, F. (2012). Inclusieve Organisaties. Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28, 1, 21-29.





### *Lector*

Dr. Shirley Oomens is socioloog en methodoloog. Ze promoveerde aan de Radboud Universiteit op onderzoek naar determinanten van psychische ongezondheid in de algemene Nederlandse bevolking.

Centraal thema in haar onderzoek is werkhervatting van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid.

Ze werkte als onderzoeker bij TNO Kwaliteit van Leven. Daarnaast heeft zij veel onderwijs verzorgd in onderzoeksmethodologie aan onder meer Tilburg University en de Universiteit voor Humanistiek.

Sinds mei 2016 is zij Bijzonder Lector Arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Het overheidsbeleid van de afgelopen jaren is sterk gestoeld op het idee dat zoveel mogelijk mensen participeren in betaald werk. Betaald werk voor iedereen is de norm geworden en de inclusieve arbeidsmarkt het ideaal. Dit ideaal is op dit moment niet voor iedereen haalbaar. De positie van mensen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren juist verslechterd. Zij hebben niet alleen moeite met het vinden van werk, maar ook om het werk vervolgens te behouden.

De vraag is hoe gaan we een meer inclusieve arbeidsmarkt organiseren waarin mensen duurzaam aan het werk blijven? Welke ondersteuning hebben werkgevers en werkzoekenden nodig? Hoe kunnen arbeidsdeskundigen hierin ondersteunen en wat vraagt dit van hen als professionals?

Het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid gaat onderzoek doen naar het optimaliseren van de mogelijkheden van duurzame arbeidsparticipatie voor kwetsbare werkenden en werkzoekenden en de rol van arbeidsdeskundigen hierin.