

adviesie

46^e JAARGANG | MEI 2024 | NUMMER 2



Arbeids-
deskundige
Professionalis-
eringsdag
Pag. 24

BREDE INZET VOOR IEDEREEN
MOGELIJK ÉN WENSELIJK:

JOB COACH maakt voor iedereen het verschil

Inspiratie uit het buitenland

Een **ANDERE BENADERING** van
arbeidsongeschiktheid en re-integratie

> Objectivering loonwaarde
is nu essentieel

> Herhaald verzuim bij
veelvoorkomende
psychische klachten

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 36

Colofon

46e jaargang nummer 2 • Mei 2024

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 → Raoul Koolen

Redactie → Erwin Audenaerde, Geert Beckers
Claudia Bouwman, Bas Hagoort, Willemiek de Hoop (NVvA), Marianne Holleman (AKC), Agnes Lammers, Anjo van Soest, Freerk Tuinenga, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Karin Baggerman, Raymond Laenen, Marjol Nikkels-Agema

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → Coverbeeld: iStock, Pixabay

Vormgeving → BuroCreatie, Arnhem

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Oblomov Media

Parklaan 44, 3765 GK Soest

Telefoon: 06-53467221

E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

Oblomov Media, Parklaan 44, 3765 GK 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

Jobcoach maakt voor iedereen het verschil

Jobcoaching wordt door UWV nu vooral ingezet voor Wajong'ers, maar de ambitie is om dat veel breder te doen. Want ook andere groepen mensen kunnen hiermee erg geholpen zijn.

6



Toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel

De commissie komt met drie oplossingsrichtingen. Willemiek de Hoop namens het NVvA-bestuur en Marjol Nikkels (CS Opleidingen) geven hun reactie.

20

Inspiratie uit het buitenland

Om inspiratie op te doen, heeft UWV een onderzoek uitgevoerd naar arbeidsongeschiktheidsstelsels in acht Europese landen. Djoeke Petter, wetenschappelijk medewerker bij het Centraal Expertise Centrum (CEC), doet verslag.



28

En verder...

Promotieonderzoek Lydia in 't Hout	15
Verslag Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag	24
Objectivering loonwaarde	33
Column Karin Baggerman	38



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Hans de Vries is zijn hele leven lang al verslingerd aan waterpolo.

18



Techwaarden

In gesprekken over technologische innovaties, met name met de opkomst van AI zoals ChatGPT, valt het me op dat de vraag vaak van buiten naar binnen wordt gesteld: "Wat is de impact van AI op ons werk?" Alsof het een onbeheersbare bedreiging is waar we geen grip op hebben. Verandering is onvermijdelijk, maar de manier waarop deze verandering plaatsvindt, lijkt buiten onze controle te liggen. Het voelt alsof we machteloze slachtoffers zijn van technologische ontwikkelingen waar we geen zeggenschap over hebben.

Het recente nieuws over Neuralink van Elon Musk, dat een hersenimplantaat bij een mens heeft aangebracht, benadrukt dit gevoel van onbeheersbaarheid. Hoewel implantaten op zichzelf niet nieuw zijn, is het implanteren ervan in de hersenen nog steeds buitengewoon. Deze technologische vooruitgang roept echter ook serieuze ethische dilemma's op. Zelfs schijnbaar onschuldige toepassingen kunnen een diepgaande impact hebben op belangrijke publieke waarden. Zo had ik begin vorig jaar een - voor mij nogal schokkende - presentatie over de impact van (deep)fake materiaal op de rechtspraak.

Het is duidelijk dat de toekomst van ons werk niet alleen afhangt van technologische mogelijkheden, maar ook van wat we als maatschappij belangrijk vinden. Welke normen en waarden willen we behouden te midden van deze technologische veranderingen? Het is essentieel dat we onszelf deze vragen blijven stellen. Ook binnen ons werk.

Maar hoe lang kunnen we nog onafhankelijk denken van technologie, als technologie ons denken zo beïnvloedt? Het feit dat we technologie niet alleen naast ons hebben, maar ook in de vorm van wearables en zelfs implantaten in ons lichaam, is fascinerend en verontrustend tegelijk. Het roept vragen op over onze capaciteit om onafhankelijk te blijven denken in een wereld waarin zelfs onze hersenen worden beïnvloed door technologie.

Technologische innovatie lijkt veel sneller te gaan dan de ethische overwegingen. Laten we daar meer bij stilstaan. Laten we blijven praten over de maatschappelijke normen en waarden die we hoog willen houden, zelfs in tijden van technologische innovatie. Laten we technologie zien als een middel om deze normen en waarden te handhaven, niet als een doel op zich. De overheid heeft een "Toolbox voor Ethisch Verantwoorde Innovatie" ontwikkeld om dit proces te begeleiden. Deze principes zijn relevant voor individuen en organisaties en kunnen worden omgezet in vragen die we onszelf moeten stellen bij elke nieuwe innovatie.

Scan de QR code!



Raoul Koolen

Zitkampioen

Van de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder zit 26% meer dan 8,5 uur op een gemiddelde dag. Nederland is hiermee 'Europees kampioen zitten' want in de rest van de EU is dat 11%.

In 2022 zaten werknemers gemiddeld 8,9 uur per werkdag. Zitten doen we vooral tijdens ons werk (gemiddeld 4,5 uur per dag), maar ook in de vrije tijd (gemiddeld 3,4 uur). De overige "zittijd" bedraagt 1 uur en is woonwerkverkeer. In de financiële en ICT-sector zit men het meest tijdens werk, respectievelijk 7 en 6,8 uur. Dat is circa 2,5 uur meer dan gemiddeld. Het minst wordt er gezeten in de handel (3,4 uur), landbouw (3,2 uur) en horeca (1,3 uur).

Scan de QR-code voor meer informatie.

(Bron: TNO)



Muis in je mond?

Je smartphone, tablet of computer met je tong bedienen? Het kan dankzij de MouthPad, een uitvinding van de Amerikaanse start-up Augmental. Het bluetooth apparaatje is met name voor mensen met een fysieke beperking een uitkomst. De MouthPad is een op maat gemaakt bitje van slechts 7,5 gram dat op de bovenkaak wordt geplaatst. Het bitje bevat een kleine interface, een muis, die met de tong bediend kan worden en vrijwel onzichtbaar is voor anderen. De ingebouwde batterij is goed voor vijf uur gebruik. Geïnteresseerd? Scan voor meer informatie de QR-code.



Metselrobot

Voor metselwerk heb je in de toekomst geen metselaars meer nodig. Dat is in ieder geval het idee van Salar al Khafaji die met zijn in Amsterdam gevestigde bedrijf Monumental een metselrobot heeft ontwikkeld.



De Nederlandse vinding haalde onlangs 25 miljoen dollar op bij tech-investeerdere om de plannen verder uit te rollen. Het gaat om meerdere, kleine robots die samenwerken en zelfstandig over de bouwplaats rijden en deel kunnen uitmaken van de bestaande menselijke metselploeg. Camera's en A.I. registreren het werk en sturen zo nodig bij.



De Normaalste Zaak heeft raad van advies

Om de beweging naar een inclusieve arbeidsmarkt te versnellen, heeft de Normaalste Zaak (DNZ) een raad van advies aangesteld. Voorzitter is voormalig politicus en SER-voorzitter Mariëtte Hamer.

De andere raad van adviesleden zijn Doekle Terpstra (Techniek Nederland), Judith Duveen (directeur UWV Werkbedrijf), Tamara van Ark (Schoonmakend Nederland), Amar Bisumbhar (Randstad Nederland), Hanni Wongsosumarto (ISS), Petra Baks (SZW), Thomas Pruijsen (MIND) en praktijkonderzoeker Tina van Wouw (De Haagse Hogeschool en UVA).



(Foto: De Normaalste Zaak)

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

Jobcoaching wordt door UWV nu vooral ingezet voor Wajong'ers, maar de ambitie is om dat veel breder te doen. Want ook andere groepen mensen kunnen hiermee erg geholpen zijn. Een belangrijk element: het samenspel tussen jobcoach en arbeidsdeskundige is cruciaal voor het realiseren van een duurzame plaatsing.

TEKST | Hans Klip

Allereerst toch maar de simpele vraag: wat is jobcoaching? De basis is dat mensen met een structureel

functionele beperking worden geholpen door een coach om werk te kunnen uitvoeren. Dat zegt Rachel Eijer, beleidsadviseur bij UWV Werkbedrijf. 'Het streven is altijd dat mensen uiteindelijk zelfstandig kunnen werken of anders met begeleiding door de werkgever. Veel mensen hebben een zetje nodig, anderen hebben langere tijd begeleiding nodig. Het belang is dat meer mensen met een arbeidsbeperking kunnen meedoen in de samenleving.'

Joost de Boer, opleidingscoördinator bij het opleidingscentrum Combo Emony, komt met een kernachtige formulering. 'Het doel van jobcoaching is een duurzame plaatsing. Daarbij vallen liefdevolle ruimte, economisch rendement en maatschappelijke inspiratie eigenlijk altijd samen.'

Jobcoach Marea de Bruijn omschrijft de essentie van haar werk als volgt: 'Kan ik aansluiting vinden bij de ander en ga ik als reisgezelschap mee in diens tempo? Zo'n reis is elke keer weer heel verschillend.' Zij hoeft niet op voorhand te weten waar de reis van de kandidaat eindigt. 'Dat ontdekken we samen. Wel bepalen we een voorlopig doel. Natuurlijk geef ik sturing maar mijn kwaliteit is om iemand het gevoel te geven dat die zelf



Brede inzet van
jobcoaching voor iedereen
mogelijk én wenselijk



JOBCOACH
maakt voor
iedereen
het verschil



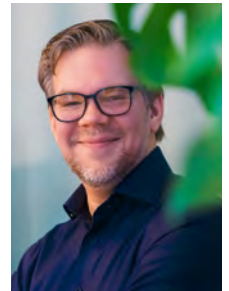
tot een keuze komt. Soms is het ook nodig om iets meer druk uit te oefenen zodat de cliënt een paar stapjes doet op weg naar duurzaam werk.'

Duizenden

Hoeveel jobcoaches zijn er in Nederland? 'Ontzettend veel mensen noemen zich een jobcoach', merkt Marea op. 'Het aantal weet ik niet maar het moeten er ettelijke duizenden zijn. Om jobcoaching via UWV in te kunnen inzetten, moet je als jobcoach werkzaam zijn bij een van de door UWV erkende jobcoachorganisaties.' De lijst van deze organisaties telt zo'n tien pagina's. Dan gaat het in het algemeen over externe jobcoaching. 'Daarnaast zijn er ook nog werkgevers die vooral met interne jobcoaches werken.'

Marea de Bruijn heeft haar eigen bedrijf Lamarea Coaching. 'Voor het uitvoeren van mijn jobcoachactiviteiten werk ik voor drie jobcoachorganisaties.' Ze was negen jaar lang bestuurslid van Noloc, de beroepsvereniging voor loopbaanprofessionals en jobcoaches, en is nu nog lid van de jobcoach-commissie. 'Bij Noloc zijn zo'n 560 jobcoaches aangesloten. Wij hebben een heel breed aanbod van deskundigheidsbevordering.'

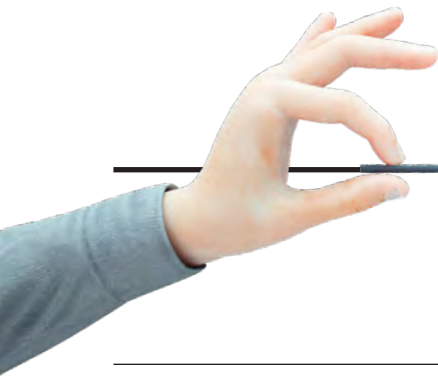
Behalve mensen met een Wajong-uitkering begeleidt Marea diverse andere groepen die niet altijd onder de Wajong vallen, zoals mensen met niet-aangeboren hersenletsel, burn-out of autisme. 'Dat ik breder begeleid, maakt het werk absoluut interessanter.' Zij stelt zich dienend en faciliterend naar de klant op. 'Dan moet ik kunnen schakelen tussen verschillende groepen. Als ik iemand begeleid die hoogbegaafd is en autisme heeft, spreek ik een andere taal dan bij de coaching van een jongere die uit het speciaal onderwijs komt en andere problemen heeft. Dat vraagt om flexibiliteit.' In het contact met arbeidsdeskundigen hecht Marea veel waarde aan korte lijntjes. 'Het is belangrijk dat ik een arbeidsdeskundige kan bereiken om te kunnen sparren. Zeker in mijn begintijd als jobcoach heb ik daar veel aan gehad.' Het is een aantal jaren minder geweest door veranderde regels bij UWV en vaak wisselende arbeidsdeskundigen op dossiers. 'Gelukkig heb ik nu weer gemakkelijk contact met een arbeidsdeskundige. En als het echt nodig is, organiseren we een driegesprek met de kandidaat erbij.' →



Joost de Boer
(foto: Beeldenweelde
Fotografie)



Marea de Bruijn



Dynamiek

Joost de Boer was eerst geruime tijd jobcoach en coördineert sinds acht jaar de opleidingen bij Combo Emonomy. 'Het eerste deel van de naam staat voor een combo zoals een jazzcombo waarin je vanuit dynamiek samenwerkt en het tweede deel voor de doorontwikkeling van de individuele vraaggerichte benadering. Wij zijn één van de twee grootste opleidingscentra voor jobcoaches in Nederland. Door de jaren heen heb hebben we pakweg 4.000 jobcoaches opgeleid.'

De missie en visie worden samengevat in het motto 'samen kantelen naar een menselijke economie'. 'Wanneer mensen vanuit hun eigen kracht waarde kunnen toevoegen aan de maatschappij, ontstaat er een heel andere dynamiek.'

Het gaat in de door Combo Emonomy voorgestane methodiek van jobcoaching om meer dan alleen vaardigheden en in de persoon gelegen factoren, vertelt Joost. 'Wij hebben geleerd dat bijvoorbeeld sfeer en persoonlijkheid van de kandidaat en ook sociale achtergrond en netwerk heel belangrijke elementen zijn voor het creëren van een duurzame match. Het is zoeken naar de kern van iemand: waar gaat zijn hart harder van kloppen? Voor de werkgever hebben we een vergelijkbare benadering.'

Verlengstuk

De jobcoach heeft een driedelige klantrelatie: met de opdrachtgever zoals een arbeidsdeskundige, met de werkzoekende of werknemer en met de werkgever. Joost typeert de jobcoach als een oliemannetje of -vrouwje. 'We zeggen: werk, creëer, communiceer en droom met en vanuit je drie kanten. En ook: wees onconventioneel en verleg grenzen. Het komt erop neer dat de jobcoach dieper kijkt naar wat werkgever, kandidaat en opdrachtgever nodig hebben.'

De relatie tussen opdrachtgever en jobcoach gaat steeds meer van wantrouwen naar vertrouwen, constateert Joost. 'De arbeidsdeskundige zet de trajecten voor mensen in. Vanaf dat punt is het belangrijk om elkaars verlengstuk te zijn. Want de jobcoach gaat met iemand de boer op. Fungeer je als elkaars verlengstuk, dan betekent het automatisch dat je met elkaar communiceert.' Het draait eigenlijk gewoon om menselijk contact, aldus



Joost. 'Ik geloof erin dat als de jobcoach de arbeidsdeskundige opbelt en vraagt om mee te denken over een bepaalde situatie, dat ze dan heel ver komen. Kijk samen welke ruimte er vanuit de geest van de wet is om iemand te helpen. Ik roep wel eens gekscherend: een goede professional creëert nieuwe jurisprudentie. Anders krijg je wat je gewoonlijk ook krijgt.'

Onder de loep

Rachel Eijer is van huis uit jurist en werkt al lange tijd bij UWV en rechtsvoorgangers daarvan. Zij houdt zich als beleidsadviseur bezig met werkvoorzieningen waaronder ex- en interne jobcoaching. Rachel is vanuit de beleidskant betrokken bij het onderzoeksrapport "Jobcoaching onder de loep", dat is opgesteld door het kenniscentrum van UWV en in het najaar van 2023 verscheen.

Hierin zijn knelpunten voor externe jobcoaching geïnventariseerd en worden oplossingen aangedragen. Een belangrijke constatering is dat UWV jobcoaching voornamelijk gebruikt voor mensen met een Wajong-uitkering. Volgens het onderzoek gaat het om 95 procent van de ongeveer 25.000 mensen die tussen 2013 en 2018 zijn gestart met een baan, waarbij ze vanuit UWV begeleiding van een jobcoach kregen.

Jobcoaching wordt daarentegen niet of nauwelijks ingezet voor mensen met een WGA-uitkering of Ziektewet-uitkering en voor niet-uitkeringsgerechtigde werkenden die een structureel functionele beperking hebben. Rachel licht toe: 'De Wajong-groep kennen wij goed. Maar ook mensen met een andere UWV-uitkering en mensen die niet aan ons zijn gelieerd, kunnen erg zijn geholpen met jobcoaching. Onze missie is om dit instrument in te zetten voor iedereen die het nodig heeft.'

Waarom gebeurt het dan nog nauwelijks? 'Onbekend maakt onbemind', merkt Rachel op. 'Binnen onze eigen uitvoering zijn niet alle arbeidsdeskundigen en adviseurs intensieve dienstverlening ervan op de hoogte dat jobcoaching breder kan worden ingezet bij andere groepen. Hetzelfde geldt eigenlijk voor werkgevers en jobcoachorganisaties. Dat was voor ons wel een eyeopener. Daarom willen we veel meer gaan communiceren dat een jobcoach waardevol kan zijn voor iedereen met een arbeidsbeperking.'

Door de jaren heen zijn er pakweg 4.000 jobcoaches in Nederland opgeleid

Een bijkomend probleem zijn de vele uitsluitingsgronden. Rachel: 'Een aantal mensen komt in de praktijk niet in aanmerking voor jobcoaching. Zo geldt als eis dat een arbeidscontract minstens zes maanden moet duren. Seizoenswerkers vallen hierdoor buiten de boot omdat zij vaak vier tot vijf maanden werken.'

Rachel noemt nog een punt dat zijzelf erg belangrijk vindt. 'Er zijn verschillen bij de doelen en regels die UWV en gemeenten hanteren en ook tussen gemeenten onderling. Eigenlijk raar natuurlijk.'

Op basis van de onderzoeksresultaten heeft een interne werkgroep van UWV – met daarin vier staf arbeidsdeskundigen – een plan van aanpak opgesteld voor de herijking van visie en beleid. 'Centraal staat vertrouwen in de uitvoering van UWV en de jobcoachorganisaties. De behoefte van de werknemer wordt nadrukkelijk het uitgangspunt. Wat dat betreft hebben we de wind mee door de toeslagenaffaire. De overheid wil dienstbaarder aan de burger zijn.'

Flexibel

Rachel wijst op de begeleidingsintensiteit. Die moet in de huidige situatie worden afgebouwd volgens een aantal wettelijke regimes. 'We willen dat hiermee flexibel wordt omgegaan. Dan kan iemand bijvoorbeeld bij een ingrijpende levensgebeurtenis tijdelijk extra hulp van de jobcoach krijgen.'

Het is ook de bedoeling om de uitsluitingsgronden te versoepelen om zo het bereik flink te vergroten. 'We stellen voor om de voorwaarde voor de contractduur te verlagen van zes naar drie maanden en het uren criterium van twaalf naar acht uur per week. Tevens zijn we voorstander van het laten vervallen van de loonwaarde-eis. Als een werkgever iemand in dienst wil nemen die een lage loonwaarde onder het huidige minimum heeft, wie zijn wij dan om te zeggen dat er in dat geval geen jobcoaching mogelijk is?'

Deze wijzigingen zijn op redelijk afzienbare termijn te realiseren. Voor een aantal andere aanpassingen is een langere adem nodig. Dit geldt voor het harmoniseren van de werkwijze tussen UWV en gemeenten en tussen gemeenten onderling en voor het wegnemen van de wettelijke knip – 'de scheiding is nu heel strikt' – tussen jobcoaching en re-integratie. Verder is het streven dat jobcoach een erkend beroep wordt. 'De brancheorganisaties zien de toegevoegde waarde van certificering. Zij zullen hierbij de regie moeten nemen.'

De beleidsvoorstellen worden binnenkort ter goedkeuring voorgelegd aan de directie van UWV Werkbedrijf. Bij groen licht kunnen de voorstellen verder worden uitgewerkt. Zij zijn al besproken met het →

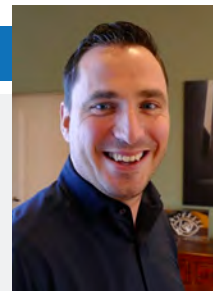
TIM VAN OPHEM

Trainer, jobcoach en arbeidsdeskundige bij Combo Emonomy

'Ga de verbinding met elkaar aan. Dat is voor mij de essentie. Het scheelt al zoveel als arbeidsdeskundige en jobcoach elkaar regelmatig kunnen vinden. Dit helpt om standpunten te vertalen voor de ander en begrip te krijgen voor elkaars perspectief. Ik vind dat zij samen als team moeten optrekken in plaats van als twee losse individuen. Daarmee is echt winst te behalen.'

'Ik ben van origine een jobcoach maar geef tegenwoordig vooral trainingen aan jobcoaches. Sinds drie jaar ben ik ook arbeidsdeskundige en dus lid van de NVvA. Een reden was dat ik als jobcoach merkte dat mijn collega's en ik de vertaling van de Functionele Mogelijkhedenlijst naar de praktijk niet zo goed begrepen. Waarom ziet de arbeidsdeskundige ondanks alle beperkingen toch nog een arbeidsvermogen bij iemand?'

'Nu ken ik beide kanten. De jobcoach en arbeidsdeskundige hebben gewoon ieder een eigen rol en eigenlijk ook allebei gelijk. Het zit 'm vooral in een goede samenwerking. Ik merk dat we daar naartoe bewegen, al zijn we er nog niet.'

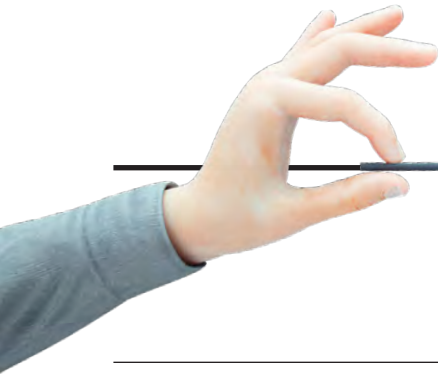


Tim Van Ophem: 'De jobcoach en arbeidsdeskundige hebben gewoon ieder een eigen rol en eigenlijk ook allebei gelijk'

“Met samen optrekken als team is echt winst te behalen”

'In mijn trainingen hamer ik er bij de jobcoaches op dat zij en de arbeidsdeskundigen elkaar nodig hebben vanuit hun eigen expertise. Dat is een essentieel onderdeel voor het creëren van een duurzame match. Daarbij is de jobcoach intensief betrokken bij de klant op de werkvloer, waarbij ook de werkgever goed gehoord wordt. Er wordt nog wel eens gecoacht vanuit het hart, met het gevaar dat de klant wordt overschat. Door de samenwerking met de arbeidsdeskundige wordt de duurzaamheid versterkt.'

'Ik geef mijn studenten mee om een objectieve observatie te maken, zodat je niet alleen uitgaat van wat je denkt, voelt en ziet. De jobcoach heeft de rol om te bekijken: klopt de werkplek wel gezien de mogelijkheden van de klant? Als de jobcoach goed kan motiveren waarom een werkplek geschikt of ongeschikt is, heeft die een ander verhaal aan de arbeidsdeskundige. Andersom geldt vanuit de arbeidsdeskundige: ga het gesprek aan zodat je aan elkaar de situatie kunt uitleggen. Ga en blijf met elkaar in contact'



ministerie van Sociale en Werkgelegenheid, vertelt Rachel Eijer. 'Bij SZW is men te spreken over de kant die we opgaan, al wil men wel weten hoeveel onze beleidsvoorstellen gaan kosten.' Ook zijn er feedbacksessies met onder meer jobcoachorganisaties, gemeenten, cliëntenraad en werkgevers gehouden. 'De reacties zijn heel positief.'

Goede weg

Marea de Bruijn en Joost de Boer zaten in de begeleidingscommissie van het onderzoek *Jobcoaching onder de Loep*, respectievelijk vanuit Noloc en het Kennis Platform Jobcoaching. Joost noemt het rapport een 'mooie eerste slag'. De lakmoesproef wordt de implementatie maar volgens hem is alvast de goede weg ingeslagen. 'Als zo'n grote organisatie als UWV drie graden gaat draaien, wordt er een ander perspectief gecreëerd. Ik heb een mantra in mijn werk dat ook hiervoor opgaat: erger u niet, verwonder u slechts en heb geduld. We kunnen het alleen samen doen.'

Onderzoeken naar jobcoaching zijn momenteel 'booming business', merkt Marea op. 'Ik raakte op een gegeven moment het spoor een beetje bijster aan welk onderzoek ik nou wel of niet een bijdrage had geleverd, zo veel waren er. De grote aandacht voor jobcoaching is wel een goede ontwikkeling. Het fijne van de onderzoeken waarbij UWV is betrokken, is dat het niet gaat om losstaande onderzoeken. Ze bouwen op elkaar voort. Dat kan de kwaliteit van jobcoaching alleen maar ten goede komen.'

Voor Marea is het vraagstuk van de verschillen tussen UWV en gemeenten en ook tussen gemeenten onderling erg belangrijk. 'Door de in het verleden doorgevoerde decentralisatie is er een grote chaos voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden ontstaan. Ik zie harmonisatie als onontkoombaar. Hiermee is veel winst te behalen.' Verder is ze voorstander van certificering. 'Dan kan het kaf van het koren worden gescheiden. Want nu kan iedereen zich jobcoach noemen.'

Bij de feedbacksessies van *Jobcoaching onder de loep* zaten alle partijen bij elkaar aan tafel. Een voorbeeld van hoe het ook in het klein zou moeten gaan, vindt Marea. 'Zijn er bij een jobcoachtraject meerdere professionals betrokken? Verzamel dan bij aanvang het alle partijen in een kamer. Dan kun je een vliegende start maken.' ←

ERVARINGSVERHAAL

'De jobcoach helpt bij de communicatie met de werkgever'

De hoofdrolspelers

- Fred Endlich, medewerker bij Karwei, vestiging Westland-De Lier
- Niels Noordhoek, vestigingsmanager van Karwei Westland-De Lier
- Gabor de Bruijn, jobcoach bij jobcoachorganisatie De Praktijkbegeleiders
- Christie Vervoorn, staf arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Haaglanden

Hij was bijna dertig jaar timmerman maar viel tien jaar geleden uit door een combinatie van fysieke en psychische klachten. Nu heeft Fred Endlich zijn draai helemaal gevonden bij bouwmarkt Karwei. Met hulp van jobcoach Gabor de Bruijn heeft hij geleerd om zich niet overal verantwoordelijk voor te voelen.

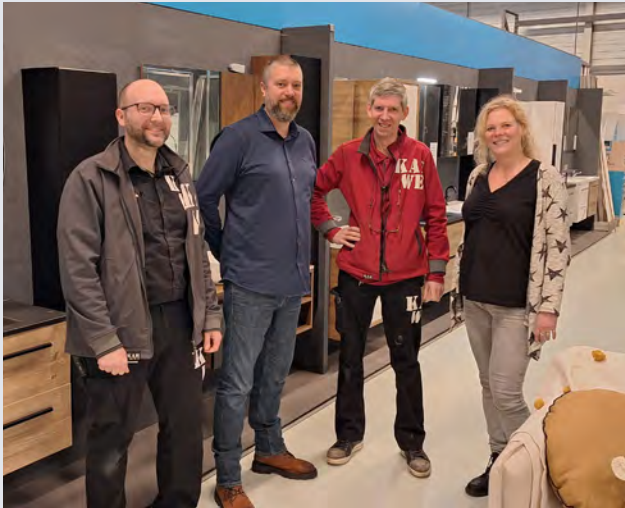
Achter de geraniums zitten, dat zag Fred indertijd helemaal niet zitten. Fred had een aantal baantjes zoals chauffeur van een city shuttle, maar wilde het liefst iets doen dat meer op het timmermansvak leek. 'Dat blijft toch mijn passie.'

Daarom ging Fred solliciteren bij bouwmarkten. Karwei reageerde positief. 'Diverse mensen van de vestiging Westland-De Lier kenden me al, omdat ik als timmerman er regelmatig over de vloer kwam. Ook is eerder een artikel over mij in het Algemeen Dagblad verschenen waarin ik aangaf dat ik passend werk zocht. De toenmalige manager was daarover enthousiast.'

Rommelig

Fred kwam begin 2022 bij de vestiging terecht in een rommelige periode tijdens het hoogtepunt van de coronacrisis. Er was eigenlijk geen personeel te vinden. 'Dat zorgde voor onrust bij mij en mijn collega's, zeker toen na alleen click & collect de deuren voor

Hoe maak je het werk makkelijker en vooral leuker?



V.l.n.r. Niels Noordhoek, Gabor de Bruijn, Fred Endlich en Christie Vervoorn

klanten weer opengingen. Wij renden de hele dag van hot naar her.' Vanuit een groot verantwoordelijkheidsgevoel probeerde Fred problemen op te lossen, terwijl hij op dat moment ook nog ingewerkt werd. 'Het ging in mijn hoofd zo malen dat ik niet kon slapen.' Het hielp niet dat de manager weinig tijd had om aandacht aan Fred te besteden omdat hij ook een ander filiaal begeleidde. Vervolgens was er een tijdlang zelfs geen leidinggevende. Dit alles werd hem wat te veel, vertelt Christie Vervoorn. Zij bleef contact met Fred houden, om te kijken of de baan bij Karwei goed liep. 'Het leek me belangrijk dat Fred leerde om beter zijn grenzen aan te geven. Ik stelde extra ondersteuning door een jobcoach voor, om te voorkomen dat hij zijn baan misschien kwijt zou raken. Dat vond Fred een goed idee.' Het werd Gabor de Bruijn, met wie Christie al vaker had samengewerkt: 'Gabor past bij Fred, was mijn inschatting en dat is ook gebleken. Het zijn beiden rustige persoonlijkheden.'

Prima

Gabor begeleidt meestal jongeren met een Wajong-uitkering. 'Zij hebben doorgaans hulp nodig bij het uitvoeren van het werk en de dingen daaromheen. Dat is bij Fred niet het knelpunt. Hij weet prima wat hij moet doen. Mijn benadering is daarom anders. De focus ligt op de onderlinge communicatie op het werk, vooral om hem inzicht te geven waar zijn verantwoordelijkheid ophoudt.'

Fred heeft er veel baat bij. 'Gabor helpt me hoe ik rustig kan blijven en dingen goed kan beoordelen. Wie is verantwoordelijk voor iets? Wat is mijn taak? Ik heb geleerd eerst dit en dan dat te doen.'

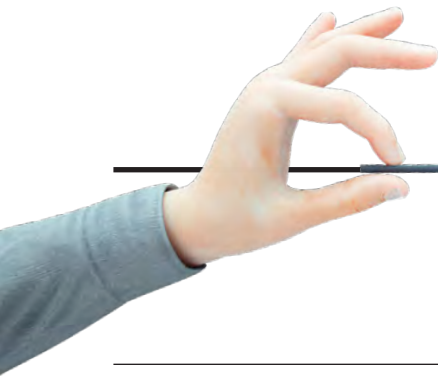
Een positieve verandering was ook de komst van Niels Noordhoek als nieuwe manager, begin 2023. Gabor vertelt: 'We hebben gelijk goede gesprekken met hem gehad. Niels gaf duidelijk aan Fred aan: vertel me wat er aan de hand is wat betreft het personeelstekort en de werkdruk, want dat zijn zaken die bij mij liggen.' Niels op zijn beurt: 'Het was aanvankelijk best wel moeilijk omdat Fred alles wilde doen en alles goed wilde doen. Hij heeft het echter goed opgepakt.'

Gemakkelijker

Niels liep de eerste weken met iedereen mee. 'Ik wilde hiermee de teamleden stimuleren om na te denken over hoe we samen werkzaamheden gemakkelijker, sneller en vooral leuker kunnen maken. Fred vond dat eerst lastig omdat ik hem niet vertelde wat hij moest doen, maar kwam daarna ook met ideeën.' Communicatie is het sleutelwoord, aldus Niels. 'Ik zeg steeds: als je iets wil, vraag het alsjeblieft. Dan kom ik erop terug.'

Fred is tevreden over hoe het nu gaat. 'Ik heb tegen Gabor gezegd dat het zo goed is. Als er iets is, kan ik nog altijd contact met hem opnemen.' Het loopt gewoon lekker, beaamt Gabor. 'De drempel is voor Fred gewoon lager geworden om tegenover Niels aan te geven dat er iets speelt.' In samenspraak met Fred en Gabor is het coachingstraject na anderhalf jaar klaar, besluit Christie. 'In geval van nood is er een strippenkaart. Ik verwacht niet dat die nodig zal zijn.'

“Het ging in mijn hoofd zo malen dat ik niet kon slapen”



CHRISTIE VERVOORN

Staf arbeidsdeskundige bij UWV
Werkbedrijf Haaglanden

'Als mensen zelf een baan vinden, wordt wel eens te snel gedacht dat zij het ook zonder jobcoaching redden. Zeker als er sprake is van een arbeidsverleden.

Daarin kun je je vergissen, zoals blijkt

uit de ervaringen van Claudia en Fred. Ik ben er een groot voorstander van om bij mensen met een WIA-uitkering en zelfs bij niet-uitkeringsgerechtigden vaker jobcoaching in te zetten, als er structureel functionele belemmeringen zijn. Zo komt het tot duurzame arbeidsparticipatie.'

'De rode draad door de verhalen van Claudia en Fred is dat zij moeilijk in staat waren om aan te geven wat hun eigen grenzen zijn en wat ze nodig hebben. Door de hulp van de jobcoach lukt dat nu veel beter. Waar bij mensen met een Wajong-uitkering jobcoaching vooral wordt ingezet voor het praktisch aanleren van vaardigheden, gaat het bij WIA-klanten vaker om de randvoorwaarden zoals de sociale interactie op het werk. Het vinden van de juiste jobcoach luistert dan ook wat nauwer bij deze groep.'

'Het is belangrijk dat een jobcoach voldoende kennis van zaken heeft over bijvoorbeeld autisme of psychische kwetsbaarheid en ook over voldoende ervaring beschikt met de begeleiding van mensen met zo'n achtergrond. De jobcoach moet goed relaties kunnen zien en opbouwen. Want je vraagt wel wat in de communicatie, ook richting de werkgever.'



“Investeer in de relatie met de jobcoach”

'Ik hecht veel belang aan de samenwerking tussen arbeidsdeskundige en jobcoach. Zelf blijf ik betrokken tijdens het traject en stimuleer dat de jobcoach contact opneemt als er tussentijds iets speelt. Dan kan ik mogelijk helpen en indien nodig, samen met de jobcoach doelen bijstellen. Dit is ook de weg die we nu bij UWV willen opgaan. Het zal geen aardverschuiving teweegbrengen want veel collega's werken al op deze manier.'

'Een tip voor andere arbeidsdeskundigen? Investeer in de relatie met de jobcoach en geef aan dat je graag extra informatie wilt hebben. Ik hoop dat de waarde van jobcoaching meer gezien gaat worden voor alle doelgroepen. Dat kan het verschil maken tussen behoud of verlies van een baan.'

ERVARINGSVERHAAL

“Een baan vinden is niet het probleem, wel het behouden daarvan”

De hoofdrolspelers

- Claudia Groot, web developer bij softwarebedrijf Ten Twenty Solutions
- Rob Schilperoort, partner en medeoprichter van Ten Twenty Solutions
- Heidi van Leeuwen, partner en medeoprichter van Ten Twenty Solutions
- Cinta Selbach-de Keijzer, jobcoach en arbeidsconsulent bij Kentalis Werkpad
- Christie Vervoorn, staf arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Haaglanden

'Ik heb soms behoefte aan een klankbord, aan iemand die me vertelt: dit is iets wat ik kan doen of dat zit allemaal in mijn hoofd.

En zo gaan we het oplossen.' Claudia is daarom blij met de ondersteuning door jobcoach Cinta Selbach sinds ze werkt bij softwarebedrijf Ten Twenty Solutions. 'Ook omdat zij veel ervaring heeft met mensen met autisme. Cinta weet veel over de uitdagingen die ik kan hebben, zodat ik daarover niet veel hoeft te vertellen. Dat is fantastisch.'

Claudia is een Canadese met Zuid-Amerikaanse wortels die op haar zestiende met haar familie naar Nederland kwam. Ze studeerde Engels maar belandde uiteindelijk in de informatietechnologie.

Claudia heeft niet voldoende energie voor een fulltime baan, mede door een pas erg laat gediagnosticeerd autisme. Ze werkt nu 24 uur per week bij Ten Twenty Solutions, wat voor de IT-sector vrij weinig is.

Gecrasht

In haar enthousiasme liep Claudia zichzelf een jaar of vijf geleden helemaal voorbij. 'In een van mijn eerste goede IT-jobs ben ik

Werk krijgen was niet het probleem, maar werk behouden

gewoon gecrasht. Mijn burn-out was zo erg dat ik een tijdje echt niets kon doen. Gelukkig heeft mijn vader me door het proces geholpen.'

Eind 2021 kwam Claudia na de Ziektewet-periode in aanmerking voor een WIA-uitkering, met Christie Vervoorn als contactpersoon die haar al langer kende. In dezelfde periode werd zij geïnterviewd door een magazine in verband met de terugkeer van mensen in de IT. 'Mijn telefoon stond daarna roodgloeiend. Diverse IT-bedrijven wilden een gesprek hebben en ik kreeg een aanbieding voor parttime werk. Goed natuurlijk maar ook wel lastig omdat de WIA-uitkering net zou beginnen.'

Claudia beseftte dat zij de hulp van een jobcoach nodig zou hebben. 'Mijn probleem is nooit om werk te krijgen maar wel om werk te behouden. Ik ben dankbaar voor de kans die ik in het verleden heb gekregen om in de IT te werken, maar het was eigenlijk niet het beste idee vanwege het heel snelle werk. Ook heb ik de neiging om veel dingen in mijn tas te stoppen. Het is voor mij erg moeilijk om die eruit te halen.'

Vloed

In de zomer van 2023 solliciteerde Claudia bij Ten Twenty Solutions en werd aangenomen. 'Of eigenlijk ben ik gewoon gaan praten.' Het vinden van gekwalificeerd IT-personeel is onmogelijk, hoort Rob Schilperoort vaak. 'Nou, niet dus. Wij krijgen bijna een oneindige vloed aan zeer gemotiveerde mensen met goede opleidingen, zoals Claudia.'

Zij hebben volgens Rob vaak een gaatje op hun cv, waarover ze in een gesprek oncomfortabel worden. 'In tegenstelling tot andere werkgevers zeggen we: je mag daarover vertellen maar het hoeft niet, want voor ons is het niet relevant. We focussen op alle dingen die je wel kan. Dat hebben we natuurlijk ook tegen Claudia gezegd.' Het interviewgesprek is bedoeld om te bepalen of iemand in het team past, voegt Heidi van Leeuwen eraan toe. 'Wij kijken ook of mensen zelf inzicht hebben in wat ze wel en niet aankunnen. Dat zit bij Claudia wel goed; daarvoor heeft ze genoeg meegemaakt.' Het is na driekwart jaar nog wel een beetje zoeken naar wat precies werkt, zegt Heidi. 'We proberen dit altijd op een manier te doen dat samen een oplossing wordt gezocht.'

Volgens Christie die gezorgd heeft voor de ondersteuning door Cinta, is Claudia gewend om alsmaar door te gaan. 'Daarom is het

goed dat Cinta af en toe op de rem kan trappen en alles weer even op een rijtje wordt gezet.'

Overzichtelijk

Cinta ziet het vooral als haar taak bij te dragen aan een goede verbinding tussen werknemer en werkgever. 'Ik help bij het overzichtelijk maken van het vele wat in het hoofd van Claudia zit en dat als een soort stappen te formuleren. Wat is nu voor jou het belangrijkste om te bespreken? Wat zit je het meeste dwars? Daar brengen we een prioritering in aan voor het gesprek met de werkgever. Ik let er ook op dat alle punten worden besproken, want anders gaat Claudia naar huis en blijft het in haar hoofd doormalen.' Claudia geeft een voorbeeld. Zij had eerst een werkplek vlak bij de deur van het open kantoor. 'Iedereen die binnenkwam, keek tegen mijn rug aan en zag ook wat er op mijn beeldscherm stond. Het maakte me een beetje zelfbewust over de dingen op mijn scherm en dat vond ik niet prettig.' Met hulp van Cinta heeft Claudia dat aangekaart bij Heidi en die heeft voor een oplossing gezorgd. 'Ik zit nu op een rustiger plek. Echt fijn.'



V.l.n.r. Christie Vervoorn, Heidi van Leeuwen, Cinta Selbach-de Keijzer en op de voorgrond Claudia Groot

'Kennis van loonwaarde cruciaal voor arbeidsdeskundigen in de WvP'

Vanaf 1 juli legt UWV gedurende 3 jaar de nadruk op praktische gronden bij de beoordeling van het recht op WIA voor werknemers met inkomsten uit feitelijke arbeid. Dit betekent dat een theoretische schatting voor deze groep achterwege blijft en wordt vervangen door loonwaarde.

Het loonwaarde-onderzoek biedt inzicht in wat de "feitelijke arbeid" betekent voor de praktische verdien capaciteit hetgeen van invloed is op het WIA-recht. Vooral in situaties waar de beloning niet in verhouding staat tot de geleverde arbeidsprestatie kan het loonwaarde-onderzoek het verschil maken. Verschillende Arbodiensten hebben hier al op geanticipeerd en bieden Dariuz loonwaarde-onderzoek aan als integraal onderdeel van hun dienstverlening.



Puls: "In onze ervaring is de loonwaardemeting een onmisbaar instrument gebleken voor een objectieve WIA-beoordeling op praktische verdien capaciteit. Daarnaast merken wij dat het een win-win situatie oplevert voor zowel werkgevers als werknemers. In deze uitdagende arbeidsmarkt helpt het de werkgever talent en expertise te behouden tegen een eerlijke beloning. Tegelijkertijd biedt het de werknemer de geruststelling dat de volledige verdien capaciteit benut kan worden."

Roland Klarenbeek, Teamleider Regio Midden Puls - Loonwaardedeskundige



Arbo Unie: "De loonwaardemeting geeft financieel inzicht in het re-integratie resultaat. Nu UWV meer praktisch zal gaan beoordelen is dit een waardevol instrument. Sterke en minder sterke kanten van de werknemer worden inzichtelijk en zijn ook te verklaren vanuit competenties. Arbo Unie past loonwaardemeting toe in de re-integratie en Verbanen streeft naar loonwaardemeting na re-integratie in op maat gesneden werk."

Robbert Tetenburg, Arbeidsdeskundige (gecert.) Arbo Unie

Onder voorzitterschap van AKC is samen met o.a. UWV en Dariuz de uniforme methodiek voor loonwaardebepaling ontwikkeld en vastgelegd. Dariuz heeft deze methodiek verder verfijnd met specifieke aandacht voor toepassing in de WvP, de daarmee samenhangende juridische aspecten en de gedragsregels volgens het SRA. Daarnaast biedt Dariuz extra hulpmiddelen aan voor situaties waarin de resultaten van het werk lastig te kwantificeren zijn.

Tijdens de training leer je:

- Het bepalen van de loonwaarde in percentage van de arbeidsprestatie en de economische waarde in euro's
- Het integreren van het loonwaarde-advies in de context van de WvP
- De betekenis van loonwaarde voor de praktische beoordeling van WIA te begrijpen
- Het gebruik van hulpmiddelen wanneer de resultaten van het werk moeilijk te kwantificeren zijn
- Het toepassen van loonwaarde in de praktijk

Na succesvolle afronding van het examen kun je ervoor kiezen om opgenomen te worden in het Register voor Loonwaardedeskundigen. In samenwerking met AKC is een specifiek beoordelingskader voor de WvP ontwikkeld. Duur van de opleiding: 4 dagen training en praktijkervaring, goed voor 34 PE-punten.



Onderzoek naar herhaald verzuim bij veelvoorkomende psychische klachten

Wat beïnvloedt of een werknemer uitvalt of niet

Het verzuim als gevolg van psychische klachten is hoog en de instroom in de WIA als gevolg van psychische klachten neemt nog altijd toe. Een relatief groot deel van de werknemers die uitvallen door psychische klachten verzuimt op een later moment opnieuw. Arbeidsdeskundige Lydia in 't Hout doet - gefaciliteerd door het AKC - promotieonderzoek naar de achtergrond hiervan.

TEKST | Lydia in 't Hout

Aleerder bleek uit onderzoek dat 20-30% van de werknemers die is uitgevallen door veelvoorkomende psychische klachten, op een later moment opnieuw uitvalt. Onder veelvoorkomende psychische klachten worden angststoornissen, stress-gerelateerde stoornissen, depressie en aanpassingsstoornissen (o.a. burn-out) verstaan. Werknemers verzuimen meestal opnieuw binnen drie jaar na volledige werkhervatting. Dit herhaalde verzuim is vaak ernstiger, langduriger en vergroot het risico op instroom in de WIA. Verzuim en instroom in de WIA heeft grote gevolgen voor deze werknemers, zoals het verlies van inkomen, verminderd welzijn, verminderde baanzekerheid, verlies van sociale contacten en verminderde zingeving door werk.

De processen rondom verzuim, re-integratie en duurzaam blijven werken zijn complex en al jaren onderwerp van wetenschappelijk onderzoek. Om het herhaald verzuim

beter te begrijpen, is er een systematische literatuurstudie uitgevoerd waarmee de wetenschappelijke kennis tot nu toe in kaart is gebracht. Op een systematische wijze is er gezocht in zes online databases naar wetenschappelijke artikelen rondom dit onderwerp. In totaal werden er ruim 3.000 artikelen gevonden die bekeken zijn op relevantie. Als relevant werden artikelen beoordeeld wanneer die wetenschappelijk bewijs beschreven over factoren die herhaald verzuim bij veelvoorkomende psychische klachten beïnvloeden. Er bleven 20 relevante artikelen over waarin 78 factoren werden gevonden die herhaald verzuim beïnvloeden.

De factoren in beeld

De 78 gevonden factoren kwamen deels met elkaar overeen of konden onder dezelfde noemer geplaatst worden en zijn samengevoegd tot sleutelfactoren.





Lydia in 't Hout

Arbeidsdeskundigen hebben er in hun praktijk regelmatig mee te maken: herhaald verzuim van werknemers die ooit uitvielen door veelvoorkomende psychische klachten. Om werknemers en werkgevers beter te kunnen adviseren en begeleiden, is het belangrijk dat er inzicht komt in de oorzaken van dit herhaald verzuim. Dit is onderzocht door Lydia in 't Hout (MSc.) in het kader van haar promotieonderzoek. Ze wordt hierin begeleid door bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid Roland Blonk en bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens.

Uiteindelijk werden er 17 sleutelfactoren en een categorie overige factoren gevonden. Deze zijn gerubriceerd aan de hand van het IGL00 model (Nielsen et al., 2018¹). Dit model is een raamwerk dat helpt om hulpbronnen voor duurzame terugkeer in werk op verschillende niveaus te identificeren, namelijk: het Individuele niveau, Groepsniveau, Leidersniveau, Organisatie niveau en het Overkoepelende niveau (de sociale context). Het IGL00-model maakt daarnaast onderscheid tussen de werkcontext en de niet-werkcontext. In figuur 1 zijn de gevonden factoren geclusterd volgens dit IGL00 model.

Wat zegt dit overzicht nu en waar moeten we ons als arbeidsdeskundigen op richten? Om hierop antwoord te geven is ook gekeken hoeveel wetenschappelijk bewijs er al is dat de factoren van invloed zijn. Er springen twee factoren uit: zo blijkt er een sterk bewijs te zijn dat een lagere sociaaleconomische status en de aard van het eerder verzuim (frequent kortdurend verzuim en eerder verzuim door veelvoorkomende psychische klachten) zorgen voor een groter risico op herhaald verzuim. Voor de overige factoren is er alleen zwak, inconsistent of onvoldoende bewijs.

Praktijk

Werknemers die zijn uitgevallen worden vaak begeleid bij de re-integratie in werk. Als de werknemer weer volledig aan het werk is, volgt een hersteld-melding en stopt de begeleiding. Terwijl we dus zien dat het juist belangrijk is bij uitval door veelvoorkomende psychische klachten om de werknemer voor een langere periode te volgen en te begeleiden, vanwege het hogere risico op herhaald verzuim. Dit literatuuronderzoek laat zien dat werknemers met een lagere sociaaleconomische status en werknemers die eerder kortdurend of als gevolg veelvoorkomende psychische klachten zijn uitgevallen, een verhoogd risico hebben op een nieuwe periode van uitval. Deze kenmerken van werknemers vormen dus belangrijke signalen en deze groep werknemers zou dan ook langer gevolgd moeten worden. Arbeidsdeskundigen kunnen werknemers en werkgevers hierover

¹Nielsen K, Yarker J, Munir F, Bültmann U. IGL00: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders. *Work & Stress*. 2018;32(4):400-17; <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1438536>.

adviseren. Daarnaast kunnen arbeidsdeskundigen, ook na volledige terugkeer in werk, met deze werknemers in gesprek om te bespreken of zij tegen zaken aanlopen die van invloed zijn op hun belastbaarheid. Als dit het geval is, kan er samen met de werknemer gekeken worden wat er nodig is om dergelijke barrières op te lossen. Daarnaast kan de werkgever ondersteund worden om uitval te voorkomen, bijvoorbeeld met behulp van de handreiking 'Blijven werken met psychische klachten' (scan de QR-code).



Vervolg

Met dit onderzoek zijn er eerste inzichten in factoren die van invloed zijn op herhaald verzuim van werknemers met veelvoorkomende psychische klachten. Maar er blijft nog veel onbekend. De eerdere onderzoeken zijn voornamelijk gebaseerd op grote registratiedatabases, zoals de data van arbodienstverleners. Het is de vraag of alle relevante gegevens hierin worden vastgelegd, zoals onderlinge relaties met collega's of binnen het sociale netwerk, percepties en ervaringen van de werknemers of steun die zij krijgen vanuit hun netwerk.

In het vervolg van ons onderzoek willen we in gesprek met de praktijk, de mensen om wie het gaat, namelijk: werknemers die uitvallen door veelvoorkomende psychische klachten. En daarnaast met hun werkgevers en de Arbo professionals die om hen heen staan. Op die manier krijgen we een nog beter beeld van factoren en processen die een rol spelen bij herhaald verzuim en hopen we de ontbrekende niveaus van het IGL00-model te kunnen invullen.

Ons uiteindelijk doel is een digitale tool voor arbeidsdeskundigen te ontwikkelen waarmee risico's op herhaald verzuim ingeschat kunnen worden en tevens onderzocht kan worden welke aanvullende begeleiding de werknemer nodig heeft om een nieuwe periode van verzuim te voorkomen. ←

Ben je geïnteresseerd in het vervolg van dit onderzoek? Ken je werknemers of werkgevers die hier misschien aan willen meewerken? Of heb je vragen naar aanleiding van dit artikel? Neem dan contact op met Lydia in 't Hout, via lydia@dehoopenpartners.nl.

Figuur 1. gevonden factoren die herhaald verzuim bij veelvoorkomende psychische klachten beïnvloeden

Niveau	Werk context	Niet-werk Context
Individueel	Sociaal economische status (lager salaris, lager beroepsniveau)	Sociaal economische status (lager opleidingsniveau)
	Soort eerder verzuim (eerder verzuim door veelvoorkomende psychische klachten, eerder kortdurend verzuim)	Comorbiditeit (meerdere chronische aandoeningen)
	Precepties op en functioneren in werk (disfunctioneren, stressvolle gebeurtenissen, hoge betrokkenheid bij het werk)	Diagnose (disfunctioneren, stressvolle gebeurtenissen, hoge betrokkenheid bij het werk)
	Duur dienstverband (korter dan 5 jaar in dienst)	Overige gezondheidsfactoren (o.a. ernst en duur van de klachten, restverschijnselen)
		Functioneren in de privé context (middelengebruik, sociaal disfunctioneren, stressvolle life events)
		Leeftijd (wisselende resultaten, oudere leeftijd lijkt groter risico op herhaald verzuim)
		Gender (wisselende resultaten)
		Overige factoren (burgelijke staat bij vrouwen)
Groep	<i>Geen factoren gevonden</i>	<i>Geen factoren gevonden</i>
Leider	Contact met de leidinggevende (weinig steun van of conflict met de leidinggevende)	<i>Geen factoren gevonden</i>
Organisatie	Organisatie grootte (Organisatie van meer dan 100 werknemers)	Overige factoren (bevolkingsdichtheid)
	Werkomstandigheden (o.a. hoge psychische belasting, weinig mogelijkheden, weinig beslisruimte)	
	Cognitieve interventie gericht op vergroten van coping (verzorgd door arbo dienstverlener) (de interventie verkleint de kans op herhaald verzuim)	
	Contract (wisselende resultaten)	
Overkoepelend/ sociale context	Sector (transport en (tele)communicatie)	<i>Geen factoren gevonden</i>
	Overige factoren (o.a. zorgverzekeringssysteem)	

Waterpolo houdt mij fit

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Hans de Vries, arbeidsdeskundige en consultant inclusief herontwerp van werk, is zijn hele leven lang al verslingerd aan waterpolo.

TEKST | Diederik Wieman

Hans de Vries is een schoolvoorbeeld van hoe je gezond en vitaal ouder kunt worden. Hij is net 81 geworden, maar tot afgelopen jaar was hij nog actief als arbeidsdeskundige. Over duurzame inzetbaarheid gesproken. 'Ik ben inderdaad lang doorgegaan', vertelt hij. 'Maar 80 was een mooie leeftijd om met pensioen te gaan en tijd te maken voor andere leuke dingen. Maar ik ben ook nog altijd actief hoor, onder meer voor het AKC als het om handreikingen gaat en als mentor bij de opleiding tot arbeidsdeskundige. Ik heb altijd graag een steentje bijgedragen aan de ontwikkeling en professionalisering van het vak.'

Schot in de roos

Die andere passie van Hans is waterpolo. Met die sport kwam hij als jongetje van negen jaar in aanraking toen hij met zijn ouders in Rotterdam woonde. Een bijzonder verhaal: 'Er kwam in die tijd nog een melkboer langs de huizen. Hij bezorgde niet alleen zuivel maar was blijkbaar ook op zoek naar nieuwe leden voor de waterpoloclub waarvan hij lid van was. Hij vroeg of dat niet iets voor mij was.' Hans ging op de uitnodiging in en werd op zondag met de melkkar opgehaald. Hij kroop achter in de bak, samen met enkele andere

jongens en meisjes en kreeg zijn eerste waterpolotraining. Het was een schot in de roos en tot zijn zeventiende speelde hij in Rotterdam wedstrijden met het jeugdteam. 'Toen kreeg mijn vader een nieuwe baan en verhuisden wij naar Sneek. Daar ging ik naar het zwembad om te kijken of er ook iets aan waterpolo werd gedaan.' Er was wel een club, maar die speelde geen wedstrijden. Toen hem werd gevraagd of hij trainer wilde worden, had hij dan ook een harde voorwaarde: 'Er moest wel competitie gespeeld gaan worden. Ik ga niet zonder een bepaald doel, zomaar wat in het wilde weg training geven.' Hij werd niet alleen trainer, maar kreeg bestuursfuncties en organiseerde tien jaar lang een groot waterpolotoernooi. Uiteraard speelde hij zelf ook al die tijd. 'Ik ben zelfs nog eens geselecteerd voor het Friese team. Dan speel je op landelijk niveau.' In die tijd nam de sport veel tijd in beslag. 'Ik trainde twee, drie keer per week anderhalf uur in het zwembad en daarnaast had je nog de loop- en krachttrainingen.'

Nationaal vrouwenteam

Al die tijd speelt het nationale vrouwen waterpoloteam een belangrijke rol in Hans zijn leven. Het vrouwenteam doet al jarenlang mee op het hoogste niveau en werd in 2008 Olympisch kampioen en onlangs weer Europees- en Wereldkampioen. 'Als barkeeper/gastheer leerde ik het team kennen toen de speelsters, samen met de Canadese dames, in Drachten kwamen trainen. We hebben beide teams toen meegenomen op een grote tjalk en zijn wezen varen op de Friese meren. Sindsdien volg ik het vrouwenteam op de voet.' Later groeide dat uit en deed Hans



regelmatig vrijwilligerswerk bij grote toernooien, zoals het EK in Eindhoven. 'Ik reed daar de ploegen rond naar de trainingwedstrijden in de omliggende plaatsen. Het leuke was natuurlijk dat ik ook alle belangrijke wedstrijden kon bekijken. Begin dit jaar was het EK weer in Eindhoven en ook nu heb ik weer vrijwilligerswerk gedaan. Dit keer helaas geen ploegen rondrijden, maar bobo's ophalen en wegbrengen van en naar luchthavens en

Na de FINA World League op Tenerife kreeg Hans de Vries de cap van de keeper van het Nederlands vrouwenteam



hotels. Maar gelukkig heb ik ook nu weer veel wedstrijden kunnen zien.'

World league

In 2022 was er ook een mooie ervaring. 'Toen ben ik naar de FINA World League op Tenerife geweest. Dat is een competitie waarin de beste teams het tegen elkaar opnemen. Het Nederlandse vrouwenteam bereikte daar een vierde plek. Ik heb toen de cap van de keeper van het

Nederlands vrouwenteam gekregen. Dat is natuurlijk erg leuk!'

Al met al is Hans 70 jaar met waterpolo bezig geweest. 'Vorig jaar heb ik mijn laatste wedstrijd gespeeld, maar ik blijf wel zwemmen. Het is een prachtige sport, zowel om te doen als om te zien. Ik nam mijn zwager, die gek van voetballen is, mee naar de waterpolo-topper tussen Nederland en Canada. Hij was

verbijsterd dat het zo leuk was om naar te kijken. Waterpolo heeft mij veel gebracht. Het gaat veel over samenwerken in een team en over doorzettingsvermogen. Daar heb ik in mijn werk ook veel profijt van gehad. Maar bovenal is waterpolo vooral leuk om te doen en ik voel mij er nog steeds hartstikke fit door!'





Adviezen OCTAS over toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel

Eind 2022 is de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) ingesteld om te adviseren over een toekomstbestendig stelsel dat uitvoerbaar, uitlegbaar en betaalbaar is. Op 29 februari 2024 heeft de commissie drie oplossingsrichtingen gepresenteerd. In dit artikel geven Jeroen Leenstra namens het NVvA-bestuur en Marjol Nikkels (CS Opleidingen) hun reactie.

TEKST | Willemiek de Hoop en Marjol Nikkels

Ons huidige arbeidsongeschiktheidsstelsel piept en kraakt. Er is sprake van een alsmaar stijgende WIA-instroom, het UWV kampt met grote achterstanden bij de WIA-beoordeling, het stelsel werkt niet activerend genoeg en bovendien zit er een aantal 'hardheden' in de wet. De commissie OCTAS ziet de complexiteit van het stelsel als meest urgente probleem. De verfijnde systematiek van beoordelen, berekenen en verrekenen en de samenloop van op zich al ingewikkelde regelingen is een doolhof geworden. Werkhervatting wordt belemmerd omdat uitkeringsge-rechtigden de gevolgen voor hun inkomen en toeslagen niet overzien. Er is angst om bij een herbeoordeling de uitkering te verliezen. Vereenvoudiging is daarom een 'must'.

Preventie

In alle drie de oplossingen stelt OCTAS voor om te investeren in preventie en vroegtijdige voorlichting over de huidige en toekomstige financiële consequenties van het ziek zijn. Ook adviseert de commissie om professionals ruimte te geven om

indien noodzakelijk te mogen afwijken van de regels.

Verder adviseert OCTAS in alle drie de oplossingsrichtingen om de loondoorbetaling op 104 weken te houden. Dit stimuleert werkgevers zich in te zetten om mensen weer aan het werk te krijgen. Wel is een verkorte wachttijd mogelijk bij zeer ernstige en uitzichtloze situaties. Ook het hybride stelsel blijft bestaan met keuze voor werkgevers om eigenrisicodragers te worden voor zowel de Ziektewet als de nieuwe WIA.

1. Huidig stelsel BETER

De eerste variant is 'huidig stelsel BETER' met aanbevelingen voor het verminderen van de WIA-hardheden. Momenteel voldoet Nederland niet aan de internationale richtlijnen wanneer er sprake is van een beroepsziekte of arbeidsongeval. De uitkering uit een WGA-vervolguitkering is dan te laag en ook is de ondergrens voor toegang tot de uitkering van 35% te hoog. Gezien de grote achterstanden bij het UWV voor de sociaal-medische beoordelingen wil OCTAS de tijdro-

vende duurzaamheidstoets laten vervallen en dus ook de regeling IVA.

Bedrijfsarts wordt leidend

Het UWV moet bij de toetsing van het re-integratieverslag uitgaan van vertrouwen in het werk van de bedrijfsarts. De verzekeringsarts hoeft niet meer het werk van de bedrijfsarts te controleren. Iedereen moet wel 'dezelfde taal gaan spreken'. Daarvoor dient de IZP / FML vervangen te worden door de BAR (Beschrijving van Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie).

Uitbreiding van no-risk-polis

De no-riskpolis gaat ook gelden voor langdurig zieke werknemers die re-integreren via het tweede spoor tijdens de eerste twee ziektejaren. Zo lopen nieuwe werkgevers geen risico bij eventueel nieuwe uitval en kunnen werknemers al tijdens de wachttijd re-integreren. Is er geen loonverlies dan hoeven ze ook niet op te gaan voor de WIA-beoordeling.



Willemiek de Hoop is bestuurslid van de NVvA



Marjol Nikkels-Agema is vaktechnisch directeur bij CS Opleidingen BV

De rol van arbeidsdeskundigen wordt extra benadrukt

Eén uitkering in de WIA

Na de WIA-loongerelateerde fase gaat er één uitkeringsregime gelden vanaf 25% arbeidsongeschiktheid. Lagere inkomens komen dus sneller in de WIA omdat de ondergrens daalt van 35% naar 25%. Bij volledige arbeidsongeschiktheid is het uitkeringspercentage 70%. De nieuwe WIA-uitkering is na afloop van de loongerelateerde uitkering gekoppeld aan de mate van arbeidsongeschiktheid zoals in het verleden ook voor de WAO van toepassing was. Er geldt dus geen eis meer van voldoende werken zoals nu het geval is.

Hybride stelsel blijft

Het hybride stelsel blijft bestaan met keuze voor werkgevers om eigenrisicodragers te worden voor zowel de Ziektewet als de nieuwe WIA. De duur van de eigenrisicodragersperiode wordt wel korter dan de huidige 10 jaar. Bij dit stelsel BETER is er geen financieringsverschil meer tussen de regeling IVA en WGA. De verwachting is dat het UWV veel minder herbeoordelingen hoeft uit te voeren die nu alleen vanwege financiële



voordelen worden ingezet om personen van de WGA naar de IVA te krijgen.

Meer ruimte voor de arbeidsdeskundige

Het Claim Beoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) blijft bestaan voor de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid en de daarbij behorende verdien capaciteit. Wel krijgt de arbeidsdeskundige van het UWV meer ruimte om te zoeken naar geschikte passende functies die beter

aansluiten bij de situatie van de arbeidsbeperkte.

Maatmanloon gemaximeerd

Voor personen met hoge inkomens wordt het maatmanloon bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid gemaximeerd op het maximum dagloon. Daardoor is het inkomensverlies minder groot en zijn mensen minder snel volledig arbeidsongeschikt.

Uniformering daglonen

Het WIA-dagloon wordt gelijk getrokken met het Ziektewet-dagloon. Gevolg is dat mensen met een flexibel contract minder 'gekort' worden wanneer ze in de referentieperiode een periode zonder loon zaten, omdat de loonloze tijdvakken niet meer meetellen.

Sneller ingrijpen in Ziektewet

De flexwerkers stromen te veel de WIA in. Ziektewetgerechtigden moeten intensiever naar werk begeleid worden. OCTAS roept het UWV ook op om de Eerstejaars Ziektewetbeoordelingen weer uit te voeren.

2. 'Werk staat voorop'

De variant 'Werk staat voorop' combineert



intensieve re-integratiedienstverlening met inkomenszekerheid in de vorm van een re-integratieuitkering. Als de werknemer niet bij de eigen werkgever kan blijven, start een publieke re-integratiedienstverlener met arbeidsrevalidatie en het vinden van passend werk bij een nieuwe werkgever. Ondertussen krijgt de betrokkene een re-integratieuitkering van 70% van het (gemaximeerde) loon. Dit vergroot de inkomenszekerheid voor mensen, zodat zij zich volledig op de re-integratie kunnen richten. De duur van deze uitkering is 3 jaar en kan eventueel nog verlengd worden met 2 jaar.

Als volledige re-integratie niet lukt, volgt een strenge beoordeling op arbeidsongeschiktheid. Dan kan er een AO-einduitkering komen. Deze geldt alleen voor volledig arbeidsongeschikten en voor mensen die werken, maar een structureel verlies aan inkomen hebben. Als mensen geen mogelijkheden voor re-integratie hebben, komen ze eerder in aanmerking voor de AO-einduitkering.

betaalt hiervoor hetzelfde premiepercentage. De AO-drempel blijft in dit model op 35%. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten leidt dit systeem tot een hogere uitkering dan het huidige stelsel. Hierdoor is de verwachting dat dit stelsel tot extra instroom zal leiden. Voor werknemers is er een verplichte aanvullende verzekering, zodat zij uitkomen op een vergelijkbare uitkering als bij variant 1. Voor zelfstandigen is er geen verplichte aanvullende verzekering. Zij kunnen vrijwillig kiezen voor private aanvullende verzekeringen, waarvoor dan wel een medische selectie geldt.

Een gids voor vroeggehandicapten

Voor vroeggehandicapten is het stelsel een doolhof. De vaststelling of er arbeidsvermogen is, ligt bij het UWV. Als dit het geval is, moeten ze over naar de Participatiewet. Er wordt van deze kwetsbare groep een grote zelfredzaamheid verwacht. OCTAS is er niet aan toegekomen om een alternatief stelsel voor deze groep uit te werken. Wel bena-

Hoe nu verder?

De reacties van de sociale partners zijn niet echt juichend. Demissionair minister Van Gennip laat alle scenario's verder uitwerken, zodat duidelijker is wat de gevolgen precies zijn. Het streven is dat deze uitwerking in het najaar van 2024 klaar is.

De beroepsvereniging denkt mee

De NVvA heeft een bijdrage kunnen leveren aan dit rapport en de daarin genoemde oplossingsrichtingen. OCTAS benadrukt dat iedereen nodig is op de arbeidsmarkt. De rol van arbeidsdeskundigen, als cruciale schakels in het bevorderen van duurzaam en passend werk, wordt binnen deze context extra benadrukt. Hun expertise is onmisbaar voor het realiseren van werkomgevingen waarin werk als een hefboom voor herstel fungeert.

Het advies omvat een brede visie die aansluit bij onze eigen visie; "iedereen doet mee naar vermogen." ←

Vormgeving re-integratieuitkering en AO-einduitkering

In onderstaande figuur is de vormgeving van de re-integratieuitkering en AO-einduitkering grafisch weergegeven. De duur van de re-integratieuitkering is in principe maximaal drie jaar en kan verlengd worden met twee jaar.

Figuur 2: Weergave van de re-integratieuitkering en de AO-einduitkering



3. BASIS voor werkenden

In deze variant ligt de nadruk op één stelsel voor werkenden waarbij iedereen die werkt en een arbeidsbeperking heeft, op dezelfde regeling kan terugvallen. De wachttijd is voor iedereen gelijk. Iedereen die (voltijd) werkt, ontvangt in principe dezelfde basisuitkering op sociaal minimumniveau en

drukt de commissie dat er een gids nodig is die hen naar het juiste loket brengt. Verder vraagt OCTAS om bij het nog lopende beleidstraject 'Participatiewet in balans', te onderzoeken hoe de Participatiewet passender gemaakt kan worden voor mensen met structurele arbeidsbeperkingen.



INSPIRERENDE BIJ- EN NASCHOLING

Ons aanbod is altijd actueel en zeer gevarieerd. Korte bijscholing of intensieve masterclasses: jij kiest wat past bij jou.



**ACTUEEL, INSPIREREND EN
PRAKTIJKGERICHT**

IVA Opleidingen biedt door de NVvA, RNVC en RSC erkende bijscholing op het gebied van verzuim en duurzame re-integratie die 100% aansluiten op de praktijk.

Abonnement (€645, vrijgesteld van BTW)

- Geldig voor een jaar (vanaf eerste van de maand van na inschrijving)
- 6 PE-punten (NVvA) per jaar/ 9 PE (RSC)
- Keuze uit verschillende trainingen (Crov, RCCM, taakdelegeerd bedrijfsarts)

Losse les (€305,-)

- Geldig voor een jaar
- 2 PE-punten (NVvA)/
- 3 PE-punten (RSC) per dagdeel

Over ons

We geloven dat het benutten van talent de sleutel is tot duurzame re-integratie. Daarom leiden we verzuimprofessionals op die verder kijken dan cijfers en processen en oog hebben voor mens en talent.

Kies je voor IVA opleidingen dan kies je voor:

- 🗨 Een pragmatische opleider die jou helpt ontdekken waar je goed in bent.
- 👤 En je laat zien hoe je talenten kunt inzetten om andere mensen écht verder te helpen.
- 👥 Onze experts zijn betrokken, gedreven in hun vak en weten deze bevoegdheid over te brengen op de verzuimprofessionals.

085 077 36 10 info@ivaopleidingen.nl



Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen

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

Soms kan een arbeids-ongeschikte werknemer niet meer bij zijn huidige werkgever blijven werken. Passend werk bij een andere werkgever kan dan een goede oplossing zijn. Maar wat is dan een realistisch re-integratiedoel? En hoe 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

Nieuw in het aanbod bij Saxion Kennistransfer:

Workshop ChatGPT voor arbeidsdeskundigen

Deze workshop heeft als doel, jou als arbeidsdeskundige, vertrouwd te maken met ChatGPT. En het levert je ook nog eens 3 PE-punten op!

Ken jij iemand die een goede arbeidsdeskundige wil worden, tip diegene dan om de geaccrediteerde post-hbo opleiding Arbeidsdeskundige bij Saxion in Deventer te gaan volgen.



Scan de QR-code voor meer info en aanmelding of om het volledige aanbod cursussen / workshops te bekijken.



Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag was weer een succes

Op 2 april, de dag na Pasen, werd de derde Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag gehouden. Na twee edities in Deventer was dit keer Den Bosch plaats van handeling. Ruim 450 arbeidsdeskundigen kregen er een verdiepend programma voorgeschoteld.

TEKST | Diederik Wieman

1931 Congrescentrum Den Bosch was voor velen een bekende locatie. In het verleden werden in dit vintage industriële complex immers meerdere keren NVvA-AKC congressen georganiseerd. 's Ochtends vanaf half tien druppelden de eerste arbeidsdeskundigen vanuit het hele land binnen. Om klokslag 10.00 uur werd de derde Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag officieel geopend door de organisatoren: NVvA, AKC en SRA. Namens de drie betraden Bert van Swam (voorzitter NVvA), Marianne Holleman (directeur AKC) en Marianne Minks (penningmeester SRA) het podium. Bert van Swam trapte af en heette iedereen van harte welkom namens de drie organisaties. Daarna vertelde Marianne Holleman over het dagprogramma. 'Ook deze derde Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag is georganiseerd vanuit de NVvA, het AKC en de SRA. Dat betekent dat de inhoud



De derde Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag vond plaats in 1931 Congrescentrum Den Bosch

gevoerd is vanuit de praktijk van de arbeidsdeskundige. Dus vanuit het tuchtrecht, de normen en het gedrag en vanuit de kennis.'

Vanuit deze perspectieven werd een menu van zestien workshops samengesteld, waaruit de deelnemers zelf hun programma konden kiezen.

Intensief

De opzet was overigens anders dan de voorgaande twee edities. Toen startten de professionaliseringsdagen telkens met een plenair

college en daarna de workshops. Dit keer waren er geen plenaire colleges, maar duurden de workshops telkens anderhalf uur. 'Hierdoor is er meer mogelijkheid voor verdieping en interactie', aldus Marianne Holleman.

Na de introductie verdeelden de ruim 450 deelnemers zich over de zalen om deel te nemen aan de workshops van hun keuze. Rond twaalf uur was er tijd voor een goed verzorgde lunch en onderlinge gesprekken om bij te praten en opgedane kennis te delen. Na de tweede en derde workshopronde stonden er drankjes en hapjes klaar voor de deelnemers en was er volop tijd om te netwerken. De organisatie kijkt terug op wederom een zeer geslaagde Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag.

NVvA-voorzitter Bert van Swam opende de dag. Naast hem Marianne Minks (penningmeester SRA) en (rechts) AKC-directeur Marianne en Marianne Holleman



Overzicht workshops

Autisme op de werkvloer: inzichten van een arbeidsdeskundige met een handleiding

Sinds Joost van Putten weet dat hij autisme heeft, zit hij in een stroomversnelling van leren, ervaren en observeren. In zijn workshop nam hij de deelnemers mee in zijn wereld als autistische arbeidsdeskundige waarbij hij een unieke invalshoek heeft vanuit zowel een professioneel als een persoonlijk perspectief.

DE ARBEIDSKUNDIGE, NOODZAKELIJK, NUTTIG OF BEIDE?

Hoe kijkt de arbeidsdeskundige naar de buitenwereld en hoe kijkt de buitenwereld naar de arbeidsdeskundige? Hoe is de beeldvorming, wat wordt er van je verwacht en welke competenties zijn daarvoor nodig? Dick Vos en Bert van den Berg gaven in hun workshop een kritische maar constructieve blik op de beroepsgroep, de veranderingen en bewegingen en wat dat betekent voor de profilering en positionering als professional. Bert is oprichter en voormalig mede-eigenaar van Scolea. Dick Vos is eigenaar van allround financieel adviesbureau Veldhuis Advies.



DE ASPIRATIEVE MORAAAL; HET HOE EN WAAROM VAN INTEGER HANDELEN

Veel professionals zien het naleven van regeltjes als een hinderlijke verplichting bij het doen van waar hun passie ligt namelijk; het uitoefenen van hun beroep. Waarom zijn die regels er en waarom zou een arbeidsdeskundige zich daaraan willen houden? Deze workshop ging over de aspiratieve moraal en het streven naar wat door de buitenwereld van een behoorlijk arbeidsdeskundige wordt verwacht. De workshop werd gegeven door mr. dr. Robert Sanders, voorzitter van het arbeidsdeskundig tuchtcollege.

De nieuwe gedragscode voor arbeidsdeskundigen, wat kunt u verwachten?

Wat is er veranderd in de nieuwe gedragscode voor arbeidsdeskundigen en hoe ga je daarmee om? In een workshop gehouden door Ernst van Win werd uitgelegd wat de kernwaarden van het beroep zijn en hoe je ervoor zorgt dat je voldoet aan de zorgplicht van de arbeidsdeskundige. Ernst van Win is voorzitter van de gedragscommissie en is vanuit die functie nauw betrokken geweest bij de totstandkoming van de vernieuwde gedragscode.



EEN WERKNEMER IN SCHEIDING? (H)ERKEN HET SIGNAAL. ECHTSCHIEDINGSPROTOCOL KAN EEN UITKOMST BIJEN?

Familierechtadvocaat Jolanda van Dam nam de workshopdeelnemers aan de hand van sprekende voorbeelden mee in het proces van scheiding en de impact die dat heeft op het leven van een werknemer. Vanuit de praktijk heeft zij een echtscheidingsprotocol ontwikkeld die je kunt toepassen zodat de uitval van een werknemer door scheiding beperkt kon worden.



Normatieve professionalisering voor de arbeidsdeskundigen. Oefen met intervisie

Normatieve professionalisering heeft al langer aandacht binnen de diverse beroepsgroepen zoals advocaten, artsen en notarissen. Zij werken dan onder meer met intervisie. Doel hiervan is stilstaan en reflecteren op casussen en dilemma's uit de eigen praktijk om inzicht te krijgen op eigen houding en gedrag. De workshop werd gegeven door trainer, coach en adviseur Marianne van der Zande.

Loonwaarde en de praktische beoordeling wia

Loonwaardespecialist Raymond Laenen behandelde in deze workshop de nieuwe wia beoordeling. Per 1 juli beoordeelt UWV voor de duur van 3 jaar het recht op wia alleen nog op praktische gronden voor werknemers die inkomen uit feitelijke arbeid genieten. Dit betekent dat voor deze groep een theoretische schatting achterwege blijft. Loonwaardebepaling kan duidelijkheid verschaffen over de vraag wat de feitelijke arbeid precies betekent voor de praktische verdien capaciteit en is dan bepalend voor het wia-recht. (zie ook het artikel op pagina 32 van deze uitgave).

Inzoomen op je eigen afwegingskader en die van elkaar ter verbetering van het poortwachtersproces

Als arbeidsdeskundige maak je bij de re integratiebegeleiding van cliënten continu afwegingen en keuzes. Om samenwerking en het lerend vermogen van professionals en organisaties te verbeteren, is het essentieel dat professionals samen reflecteren op deze dagelijkse afwegingen. Hierover ging de workshop die gehouden werd door Lena Wever. Lena is onderzoeker, trainer en adviseur bij ZINZIZ en projectlid van "Jong geleerd, oud geleerd", dat samen met het AKC en de NVvA wordt uitgevoerd.

LEEG DIE EMMER!

In de workshop van hypnotherapeut en gedragswetenschapper Jeff Benink ging het erom hoe mensen hun innerlijke rust en veerkracht kunnen vergroten. Benink reikte eenvoudige en effectieve technieken aan waarmee je "je emotionele emmer" kunt legen. Hierdoor herstellen mensen sneller en staan ze sterker in het leven.



Omgaan met kanker op de werkvloer

Steeds meer mensen genezen van kanker. Hierdoor krijgt men ook op de werkvloer vaker met de (gevolgen van) deze aandoening te maken. Helaas is bij de behandeling het thema werk nog niet altijd voldoende belicht, terwijl werk als behandeldoel kan bijdragen aan herstel. Over dit onderwerp sprak Corine Plaisier, coach en ervaringsdeskundige.



Postcovid syndroom en de invloed op de ao-beoordeling

In deze workshop ging het over de uitkomsten van een onderzoek naar de maatschappelijke impact van de covid pandemie op arbeidsongeschiktheid en de gevolgen voor gezondheid en participatie. De workshop werd gegeven door Nina Wijnands, districtsadviseur verzekeringsarts SMZ Limburg.

WAARDEVOLLE RE-INTEGRATIE

In deze workshop konden de deelnemers oefenen met de gespreksbegeleiding waarmee een op waarde gerichte re-integratie gerealiseerd kan worden. De gespreksbegeleiding is gebaseerd op het Capability voor Werk Model en het Gewogen Maatwerk concept. De workshop werd gegeven door emeritus professor Jac van der Klink en buitengewoon hoogleraar arbeidsdeskundigheid Roland Blom.



Stress: defect of signaal?

Fysiotherapeut Jos Gerritsen en psycholoog Saskia van der Voort gaven in deze workshop een verfrissend perspectief op psychische klachten. Hun visie biedt direct hulp bij het kiezen van de juiste strategie om psychische problemen te lijf te gaan.

Tuchtrecht In de praktijk

Fysiotherapeut Jos Gerritsen en psycholoog Saskia van der Voort gaven in deze workshop een verfrissend perspectief op psychische klachten. Hun visie biedt direct hulp bij het kiezen van de juiste strategie om psychische problemen te lijf te gaan.

Raise your BAR 3.0! Naar een betere samenwerking bij re-integratie

In deze interactieve workshop kregen de deelnemers een introductie in de laatste versie van het BAR-instrument en de bijbehorende leidraad. BAR is bedoeld om de samenwerking en afstemming tussen bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en verzekeringsarts bij de integratie te versterken. De workshop werd gegeven door gezondheidswetenschapper Donny Kreuger en bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens.

TECHNOLOGISCHE TOEPASSINGEN BIJ COMMUNICATIE IN WERK EN PARTICIPATIE

In deze workshop maakten arbeidsdeskundigen kennis met technologie gericht op toepassing in werk ten behoeve van mensen met een communicatieve beperking. Het ging onder meer over inclusief hybride werken. Onderzoekers van Saxion en de Hogeschool van Amsterdam demonstreerden onder meer Speaksee, software die realtime gesproken taal omzet in tekst. De workshop werd gegeven door Karlien Vanpoeck (Speaksee) en Trea van der Vegt (Saxion).

Versterken vakmanschap arbeidsdeskundige: maatregelen sociaal-medisch beoordelen

In deze workshop ging het over de vereenvoudigde wia/claimbeoordeling 60 plus, waarbij de rol van de arbeidsdeskundige essentieel is. Workshopleiders waren UWV senior projectmanager Elène Vermeer, Gabriël van Kleef (directeur adviseur Sociaal-medische zaken bij UWV) en Stephan Ankone (UWV districtsmanager Arbeid & Gezondheid).

Vertrouwenspersonen en arbeidsdeskundige, gaat dat samen?

Als arbeidsdeskundige maak je bij de re-integratiebegeleiding van cliënten continu afwegingen en keuzes. Om samenwerking en het lerend vermogen van professionals en organisaties te verbeteren, is het essentieel dat professionals samen reflecteren op deze dagelijkse afwegingen. Hierover ging de workshop die gehouden werd door Lena Wever. Lena is onderzoeker, trainer en adviseur bij ZINZIZ en projectlid van "Jong geleerd, oud geleerd", dat samen met het AKC en de NVA wordt uitgevoerd.

Een andere benadering van arbeidsongeschiktheid en re-integratie

Inspiratie uit het buitenland

Om inspiratie op te doen, heeft UWV een onderzoek uitgevoerd naar arbeidsongeschiktheidsstelsels in acht Europese landen. Djoeke Petter, wetenschappelijk medewerker bij het Centraal Expertise Centrum (CEC), doet verslag.

TEKST | Djoeke Petter

De afgelopen jaren heeft UWV niet het aantal sociaal-medische beoordelingen kunnen uitvoeren dat gevraagd werd, omdat hier onvoldoende capaciteit beschikbaar voor is. Het (te) lang wachten op een (her)beoordeling over het recht op een uitkering zorgt voor onzekerheid bij cliënten over hun financiële situatie en kan het re-integratieproces vertragen. Dit heeft individuele, maatschappelijke en economische gevolgen. Daarnaast verwacht UWV dat de vraag naar sociaal-medische beoordelingen in de toekomst zal toenemen als gevolg van de vergrijzing, dit geldt ook voor andere Europese landen. Gezien het feit dat deze landen binnen een andere context opereren, is het mogelijk dat zij interessante inzichten bieden die een vernieuwende kijk geven op onze Nederlandse praktijk.

Om inspiratie op te doen, heeft UWV een onderzoek uitgevoerd naar arbeidsongeschiktheidsstelsels in acht Europese landen, in box 1 beschrijven we hoe we dit hebben aangepakt¹. Vervolgens heeft UWV op 30 november 2023 een bijeenkomst georganiseerd met diverse stakeholders en experts om te bespreken welke elementen uit de stelsels in de onderzochte landen interessant zijn voor een toekomstig Nederlands arbeidsongeschiktheidsstelsel². Een van de thema's die als mogelijkheid voor Nederland is besproken, is de zogenaamde revalidatie-uitkering die in een aantal van de onderzochte landen wordt toegepast. Het uitgangspunt bij een revalidatie-uitkering is dat er intensief wordt ingezet op zowel revalidatie als re-integratie. De duur van deze uitkering is doorgaans flexibel en afhankelijk van de situatie van de cliënt. Indien wordt beoordeeld dat er

redelijkerwijs geen mogelijkheden meer zijn voor revalidatie en re-integratie en de cliënt niet of in zeer beperkte mate kan werken, volgt pas een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit artikel beschrijft hoe een stelsel waarbinnen een revalidatie-

Box 1. Methode

Voor dit onderzoek zijn acht Europese landen geselecteerd: Denemarken, Estland, Finland, Ierland, IJsland, het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Nederland. Er is gestreefd naar een brede variatie in arbeidsongeschiktheidsstelsels, waarbij gekeken is naar diverse criteria die gehanteerd worden voor de beoordeling, naar verschillende professionals die daarbij betrokken zijn en de diversiteit in mogelijkheden voor eigen inbreng vanuit de cliënt bij de beoordeling. De landenselectie werd mede beïnvloed door bereidheid en beschikbaarheid van respondenten. Nederland is meegenomen om de context van het huidige arbeidsongeschiktheidsstelsel naast dat van de andere onderzochte stelsels te kunnen leggen. Per land is het stelsel in kaart gebracht van het moment van ziekmelden tot en met de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, eventueel bezwaar en beroep en herbeoordelingen.

Voor elk land bestond het onderzoekproces uit:

1. Een vooronderzoek door middel van deskresearch en een vragenlijst voor experts vanuit de diverse sociale zekerheidsinstanties om bevindingen te verifiëren en om een verdiepend inzicht te krijgen in de inbreng van de cliënt
2. Semigestructureerde interviews met diverse stakeholders en experts uit de geselecteerde landen over de diverse fasen van het beoordelingsproces.
3. Een consistentiecheck van de resultaten bij de betrokken experts, waarbij verzamelde en verwerkte informatie schriftelijk, telefonisch of persoonlijk in focusgroepen ter controle werd voorgelegd.

¹ Voor meer informatie, zie www.uwv.nl/imagesdxa/inzicht-in-arbeidsongeschiktheidsstelsels_tcm94-452681.pdf

² Voor meer informatie, zie www.uwv.nl/imagesdxa/uwv-expertmeetingverslag_tcm94-454461.pdf



In Denemarken betaalt de werkgever maximaal 4 weken loon door bij ziekte

uitkering wordt ingezet eruit ziet en illustreert aan de hand van een casus welke invulling in de praktijk aan een revalidatie-uitkering kan worden gegeven en welke professionals daarbij betrokken zijn.

Vijf verschillende uitkeringsvormen

Bij ziekteverzuim doorlopen cliënten in de onderzochte landen verschillende routes. Meestal kunnen individuen na enige tijd weer werken, terwijl anderen langdurig ziek blijven, wat uiteindelijk mogelijk resulteert in een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Naast deze individuele verschillen, zijn er ook verschillen in de inrichting van de onderzochte arbeidsongeschiktheidsstelsels die van invloed zijn op het traject dat cliënten doorlopen. Zo kan een cliënt in Zweden bijvoorbeeld langer aanspraak maken op (loon)doorbetaling door de werkgever dan een cliënt in Estland en kan een Finse cliënt langer een ziekte-uitkering ontvangen dan een Ierse cliënt. Tijdens het onderzoek zijn er globaal gezien vijf uitkeringsvor-

men geïdentificeerd: (loon)doorbetalingsperiode werkgever, ziekte-uitkering, revalidatie-uitkering, tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en een permanente arbeidsongeschiktheidsuitkering, die we hieronder beschrijven.

(Loon)doorbetaling door werkgever

In de onderzochte landen start het ziekteverzuimproces bij de ziekmelding, meestal gevolgd door een periode waarin de werkgever de cliënt doorbetaalt. In de onderzochte landen loopt de duur van deze periode uiteen (zie tabel 1). Zo betaalt de werkgever in Nederland afhankelijk van de contractduur 104 weken loon door, in Denemarken bijvoorbeeld maximaal 4 weken en in Zweden 2 weken. In het Verenigd Koninkrijk betaalt een werkgever gedurende maximaal 28 weken een vast bedrag en in Ierland hoeft de werkgever geen loon door te betalen bij ziekte.

Ziekte-uitkering

Indien de (loon)doorbetalingsperiode van de werkgever is verstreken, kan de cliënt in de meeste onderzochte landen een ziekte-uitkering aanvragen. Nederland kent echter geen ziekte-uitkering voor werknemers met een vast contract, de werkgever betaalt immers het loon 2 jaar door. Nederland kent wel een ziekte-uitkering voor werknemers met bijvoorbeeld een tijdelijk contract of WW'ers, ook wel aangeduid als vangnetters. Ten opzichte van Nederland is de duur van de ziekte-uitkering in de overige onderzochte landen korter, zo kent Estland bijvoorbeeld een ziekte-uitkering met een duur van 26 weken en hanteert IJsland een duur van maximaal 52 weken. Het Verenigd Koninkrijk kent geen ziekte-uitkering.

	DEN	EST	FIN	IER	IJS	VK	ZWE	NE
(Loon)doorbetalingsperiode werkgever	4	0,5	1,5	-	2-52	28 (max)	2	104
Duur ziekte-uitkering	22	26	60	52	26-52	-	52	*104

* Alleen in de vangnetpopulatie

Tabel 1. Duur (loon)doorbetalingsperiode werkgever en ziekte-uitkering (in weken)



Tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering

In Nederland wordt na een ziekteperiode van 2 jaar een beoordeling gedaan. Indien de cliënt als (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt, niet duurzaam wordt beoordeeld, volgt voor de cliënt een tijdelijke arbeids-

wel een rehabilitatie-voorwaarde, maar geen rehabilitatie-uitkering, deelname aan rehabilitatie is hier optioneel. Indien de cliënt kiest om in re-integratie interventies te participeren, wordt er boven op een tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering een toeslag uitgeteerd. Deze rehabilita-



In Ierland hoeft de werkgever geen loon door te betalen bij ziekte



Estland hanteert een ziekte-uitkering van maximaal 26 weken



52 weken duurt in IJsland de maximale ziekte-uitkering

geschiktheidsuitkering, de WIA/WGA-uitkering. Naast Nederland kan er ook in Ierland, IJsland, het Verenigd Koninkrijk, Estland en een tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering worden toegekend. Gedurende de tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt in deze landen (inclusief Nederland) gewerkt aan re-integratie. Deze uitkering wordt meestal toegekend voor een bepaalde periode, waarna een herbeoordeling plaatsvindt of de cliënt een nieuwe aanvraag kan indienen.

Rehabilitatie-uitkering

Een aantal landen kent een rehabilitatie-voorwaarde voor het toekennen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit houdt in dat voordat een arbeidsongeschiktheidsuitkering kan worden toegekend redelijkerwijs alle mogelijke re-integratie en revalidatie interventies die het arbeidsvermogen van de cliënt mogelijk kunnen verbeteren, dienen te zijn ingezet. Indien beoordeeld wordt dat deze inspanningen redelijkerwijs zijn uitgeput en de cliënt aan alle andere arbeidsongeschiktheidscriteria voldoet, volgt een permanente arbeidsongeschiktheidsuitkering. Hierbij vinden geen herbeoordelingen plaats. Er zijn (voorlopig) immers geen mogelijkheden meer voor revalidatie en re-integratie. Leeftijd speelt hierin vaak een rol. Denemarken, IJsland, Finland en Zweden kennen deze rehabilitatie-voorwaarde. In deze landen, behalve Finland, kan een rehabilitatie-uitkering worden toegekend na een relatief kortdurend voortraject (van loondoorbetaling en ziekte-uitkering). Tijdens de rehabilitatie-uitkering wordt intensief ingezet op re-integratie en revalidatie. De duur van een rehabilitatie-uitkering is over het algemeen flexibel en verlengbaar, afhankelijk van de mogelijkheden en situatie van de cliënt. Om re-integratie en revalidatie goed op elkaar af te stemmen, is coördinatie en samenwerking met de curatieve sector van belang. Finland kent

tietoelag verhoogt de arbeidsongeschiktheidsuitkering met 33%.

Permanente arbeidsongeschiktheidsuitkering

Alle onderzochte landen bieden de mogelijkheid van een permanente arbeidsongeschiktheidsuitkering als een cliënt als duurzaam (volledig) arbeidsongeschikt wordt beoordeeld. In Nederland betreft dit de IVA-uitkering. De verwachting hierbij is dat de arbeidsongeschiktheid in de toekomst onvoldoende zal verbeteren. Wat de permanente arbeidsongeschiktheidsuitkering kenmerkt is dat er na toekenning in principe geen herbeoordelingen plaatsvinden en dat de uitkering wordt toegekend tot aan de pensioenleeftijd.

Rehabilitatie-uitkering: Denemarken als casus

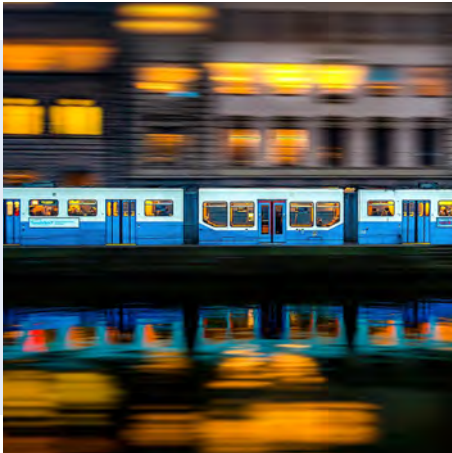
Denemarken is een van de onderzochte landen waarin een rehabilitatie-uitkering kan worden toegekend. Hoewel de invulling van de rehabilitatie-uitkering en betrokken professionals in de onderzochte landen kunnen verschillen, geeft deze casus een beeld van hoe een rehabilitatie-uitkering eruit kan zien.

Verloop

Indien een werknemer in Denemarken ziek wordt en daardoor niet of minder kan werken, geldt er voor de meeste werkgevers een loondoorbetalingsperiode van 4 weken. Gedurende deze periode is er echter geen speciale ontslagbescherming, waardoor deze periode in de praktijk soms korter is. Als de werknemer na deze periode door ziekte niet kan werken, kan hij of zij aanspraak maken op een ziekte-uitkering voor een periode tot 22 weken. Aan het einde van deze termijn wordt beoordeeld of de ziekte-uitkering afloopt zonder vervolg, dat de uitkering wordt verlengd

(indien er verwacht wordt dat deze verlenging voor relatief korte duur zal zijn) of dat er een rehabilitatieplan met de cliënt opgesteld dient te worden. Als er voor de laatste optie wordt gekozen en er wordt beoordeeld dat er voor de cliënt rehabilitatiemogelijkheden zijn, kan de cliënt

proces betrokken. Tegelijkertijd beoordeelt de caseworker op meerdere momenten of een ziekte-uitkering passend is bij de situatie van de cliënt. In de eerste drie maanden wordt hierbij gekeken naar terugkeer in eigen werk of een vergelijkbare functie, daarna naar werk op de algemene



De loondoorbetaling in Zweden is slechts 2 weken



Finland kent wel een rehabilitatie-voorwaarde, maar geen rehabilitatie-uitkering



In het Verenigd Koninkrijk betaalt een werkgever gedurende maximaal 28 weken een vast bedrag

aanspraak maken op een rehabilitatie-uitkering. Het rehabilitatie-traject kan tot drie jaar duren en mogelijk met nogmaals drie jaar worden verlengd indien de cliënt jonger dan 60 jaar is. Een verlenging vindt plaats als er wordt verwacht dat de cliënt in de toekomst toch zal kunnen werken. De meeste verlengingen komen voor bij jonge cliënten die omscholing nodig hebben om terug te keren naar werk.

Als er geen rehabilitatie-mogelijkheden zijn, maar de cliënt gedeeltelijk kan werken, zijn er andere mogelijkheden om de cliënt te ondersteunen, bijvoorbeeld door middel van een flexi-job, een deeltijd baan waarbij het salaris wordt aangevuld vanuit een uitkering. Indien er wordt beoordeeld dat er geen rehabilitatie-mogelijkheden zijn en de cliënt niet of zeer beperkt kan werken, wordt er geadviseerd om een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling uit te voeren. Wordt er vervolgens beoordeeld dat er geen rehabilitatie-mogelijkheden zijn en de cliënt niet of nauwelijks kan werken, dan wordt een permanente arbeidsongeschiktheidsuitkering toegekend. Er vinden dan in principe geen herbeoordelingen plaats. Gemiddeld duurt het vier tot vijf jaar voordat een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling wordt uitgevoerd. Bij 'duidelijke gevallen' vindt deze beoordeling echter vervroegd plaats.

Caseworker

De caseworker heeft in Denemarken een belangrijke rol in het rehabilitatie- en beoordelingsproces tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid. De caseworker is een niet-medisch, academisch geschoolde professional vergelijkbaar met hbo/universitair niveau in Nederland. Gedurende de 22 weken waarin de cliënt een ziekte-uitkering ontvangt, komen de cliënt en caseworker meermaals samen om een rehabilitatieplan op te stellen en uit te voeren. Als de werkgever nog in beeld is, wordt deze ook bij dit

arbeidsmarkt. In de praktijk wordt hier flexibel mee omgegaan, er wordt gekeken naar de individuele situatie voor de cliënt.

Om tot beoordelingen te komen, raadpleegt de caseworker meerdere informatiebronnen, waaronder medische documenten en certificaten. Het verwerken van deze bijzondere persoonsgegevens wordt in Denemarken als essentieel beschouwd voor het uitvoeren van de beoordeling. Hiervoor is ook uitdrukkelijke toestemming van de cliënt nodig. Indien de caseworker ondersteuning wenst bij het interpreteren van medische informatie, kan hiervoor een arts van de sociaal-medische afdeling van het regionale ziekenhuis worden benaderd. Wanneer de cliënt de 22 weken-grens nadert, beoordeelt de caseworker de situatie. De caseworker kan beoordelen dat de uitkering aftoopt zonder vervolg, dat de uitkering wordt verlengd (indien er verwacht wordt dat deze verlenging voor relatief korte duur zal zijn), of dat er een rehabilitatieplan met de cliënt opgesteld dient te worden. Wanneer de caseworker vindt dat er een rehabilitatieplan moet komen, vindt er een ontmoeting plaats tussen de cliënt, de caseworker en het interdisciplinair rehabilitatieteam (zie box 2 voor de samenstelling van dit team).

Interdisciplinair rehabilitatieteam

Wanneer er voor de cliënt rehabilitatiemogelijkheden zijn, wordt er vanuit verschillende disciplines gezamenlijk met de cliënt een rehabilitatieplan op maat opgesteld. Dit plan kan bijvoorbeeld uit scholingsplannen of re-integratie-interventies bestaan, maar ook uit sociale interventies, zoals een plan van aanpak voor betere huisvesting zodat dit de cliënt niet langer belemmert in terugkeer naar werk, of medische interventies, zoals behandelingen bij een psycholoog of fysiotherapeut. Binnen het team wordt er vanuit de verschillende disciplines bekeken →

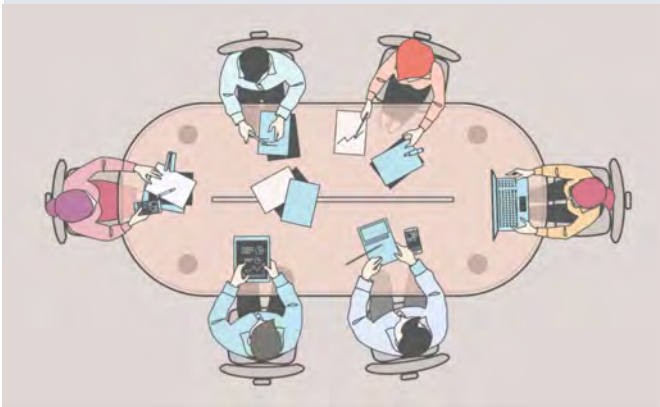
welke impact de interventies op elkaars vakgebied hebben. Zo wordt er besproken of het volgen van een stage kan leiden tot een onacceptabel risico op gezondheidsschade voor de cliënt. Indien een van de aanwezigen vindt dat er redelijkerwijs nog rehabilitatie-mogelijkheden zijn (maar de cliënt niet of zeer beperkt kan werken), kan er een rehabilitatie-uitkering worden geadviseerd. Wanneer er geen rehabilitatie-mogelijkheden zijn, wordt geadviseerd om een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling toe te kennen.

Box 2. Interdisciplinair rehabilitatieteam

Het interdisciplinaire rehabilitatieteam stelt samen met de cliënt en caseworker een (interdisciplinair) rehabilitatieplan op met als doel het arbeidsvermogen te verbeteren. Dit team ziet gemiddeld zeven cliënten per dag. Het team bestaat uit een:

- vertegenwoordiger werkgeverssector;
- vertegenwoordiger sociale sector;
- vertegenwoordiger gezondheidsafdeling (verantwoordelijk voor revalidatie buiten het ziekenhuis);
- vertegenwoordiger van de sociaalgeneeskundige afdeling van het regionale ziekenhuis (gespecialiseerd arts);
- (indien relevant) vertegenwoordiger onderwijssector.

Er is niet wettelijk vastgelegd uit welke professionals het team moet bestaan. Dit kunnen bijvoorbeeld artsen zijn, ergotherapeuten, maatschappelijk werkers, verpleegkundigen, zorgassistenten, bedrijfsadviseurs of studieadviseurs.



Samenvattend

Een aantal van de onderzochte landen kent een rehabilitatie-voorwaarde voor het toekennen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering: redelijkerwijs dienen alle mogelijke re-integratie en revalidatie interventies te zijn ingezet die kunnen bijdragen aan een verbetering van het arbeidsvermogen van de cliënt. Dit proces kan, afhankelijk van de situatie van de cliënt, meerdere jaren duren. Tijdens de periode waarin deze interventies plaatsvinden, wordt een rehabilitatie-uitkering of -toeslag uitgekeerd. Samenwerking met de curatieve sector is hierbij van belang. In een aantal onderzochte landen, zoals Denemarken, hebben niet-medische professionals een belangrijke rol in zowel het rehabilitatie- en beoordelingsproces.



COLUMN

Onomstotelijk bewijs

In een denkbeeldige doch verhelderende gerechtelijke uitspraak eist een rechter onomstotelijk bewijs van een werkgever voor het ontbreken van re-integratiemogelijkheden.

Een werknemer valt uit met fysieke klachten en na een langdurige revalidatie blijkt de werknemer beperkt belastbaar te zijn. Een arbeidsdeskundige concludeert dat sommige beperkingen weggenomen kunnen worden met passende voorzieningen. Omdat er echter geen passende voorziening voorhanden is, wordt maatwerk aanbevolen. De werkgever weigert hieraan tegemoet te komen.

In het gepresenteerde scenario heeft de rechter geoordeeld dat de werkgever het advies van de arbeidsdeskundige had moeten volgen. Daarbij worden diverse argumenten aangevoerd, waarvan de belangrijkste zijn:

1. Het grondige onderzoek naar de inzet van (technologische) voorzieningen is essentieel bij het beoordelen van de arbeidsmogelijkheden.
2. Een arbeidsdeskundige beschikt over specialistische kennis en kan, indien nodig, terugvallen op een uitgebreid netwerk van expertise. Bovendien biedt de huidige technologie veel mogelijkheden.
3. De werkgever dient aan te tonen dat er geen enkele technologische oplossing denkbaar is om de werknemer passend werk te bieden, ongeacht de omvang van de resulterende functie.
4. Het welzijn van andere werknemers weegt zwaar, vooral gezien het huidige personeelstekort dat de werkdruk onaanvaardbaar hoog maakt.

Hoewel deze uitspraak fictief is, biedt het een inspirerend perspectief voor de toekomst. Samenwerkingen tussen instanties zoals AKC en NVvA met andere belanghebbenden zullen de kennis over technologische mogelijkheden onder arbeidsdeskundigen vergroten. Hopelijk leidt dit ertoe dat deze kennis wordt toegepast bij elke beoordeling van re-integratiemogelijkheden, waardoor meer mensen aan het werk blijven of weer aan het werk komen.

Erwin Audenaerde

Dit is de laatste column van Erwin als redactielid. We danken Erwin voor zijn altijd waardevolle inbreng de afgelopen jaren!

Maatregel Praktisch beoordelen maakt objectivering loonwaarde essentieel

Indien de Raad van State akkoord is, wordt per 1 juli 2024 (streefdatum) de maatregel 'Praktisch beoordelen' van kracht via een aanpassing in het Schattingsbesluit Arbeidsongeschiktheidswetten. De theoretische schatting bij de WIA-beoordeling wordt geschrapt als er feitelijke inkomsten uit passend werk zijn. Deze inkomsten worden bepalend bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Daarom is een objectivering van deze verdiensten uit feitelijke arbeid van belang.

TEKST | Raymond Laenen en Marjol Nikkels

Nu is het zo dat het UWV standaard een theoretische schatting doet van het loonverlies van een arbeidsongeschikte werknemer. Heeft de werknemer inkomsten met loonwaarde dan wordt ook een praktische beoordeling gedaan. Straks vervalt de theoretische schatting als voldaan wordt aan de voorwaarden van praktisch beoordelen. Dit is het geval als het uitgevoerde werk passend is bij de krachten en bekwaamheden van de werknemer en als daarmee een representatief en vol-

doende bepaalbaar inkomen wordt genoten. Dit moet de arbeidsdeskundige van het UWV onderzoeken.

De verzekeringsarts stelt vervolgens vast of het werk past bij de belastbaarheid van de werknemer, maar hij hoeft geen functionele mogelijkhedenlijst (FML) op te stellen. Dat scheelt dus tijd. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld aan de hand van het procentuele verschil tussen het maatmaninkomen en de inkomsten uit de feitelijk verrichte arbeid. →



'De verdiensten moeten representatief zijn voor de werkzaamheden die worden verricht'

De arbeidsdeskundige van UWV toetst bij een praktische schatting of inkomsten representatief zijn voor de feitelijk verrichtte arbeid. Dit is niet altijd even eenvoudig. Denk aan situaties waarin het werk is aangepast, het tempo is vertraagd of in de cao is afgesproken dat het loon van de medewerker is beschermd en daardoor afwijkt van de werkelijke loonwaarde (sociaal loon). Jurisprudentie bevestigt dat UWV in die situaties de praktische beoordeling niet op het (volle) loon mag baseren.

Loonwaarde-onderzoek objectiviteit

Een loonwaarde-onderzoek objectiviteit de arbeidsprestatie en de economische waarde van deze prestatie. In situaties waar de verdiensten uit feitelijke arbeid minder eenvoudig zijn aan te tonen kan onderzoek loonwaarde bijdragen aan transparantie. De verdiensten die representatief zijn voor het werk dat feitelijk wordt verricht wordt geobjectiviteit, waardoor ook in deze situaties de verdiensten representatief en voldoende bepaalbaar zijn.

Ook zou een Ondernemingsraad toepassing van onderzoek loonwaarde kunnen eisen om te voorkomen dat er een willekeur bij de werkgever ontstaat wie hij wel of niet een WIA-recht gunt. Want gedragseffecten kunnen niet uitgesloten worden.

Gedragseffecten

Werkgevers kunnen invloed uitoefenen op de WIA-rechten van werknemers door bij vaststelling van loonwaarde bewust uit te gaan van een hoger of juist lager bedrag binnen de loonschaal. Middelgrote en grote

Waardevol

Werkgevers waarderen de duidelijkheid die onderzoek loonwaarde schept waardoor goede afspraken kunnen worden gemaakt met de werknemer en het UWV:

"Het loonwaarde-onderzoek was voor ons heel waardevol. Zowel voor de betrokken medewerker, de leidinggevende, HRM en het UWV leverde het duidelijkheid op, zodat we goede afspraken konden maken voor de toekomst. Het was prettig dat een onafhankelijke expert helderheid bracht in een voor ons complexe situatie en er voor alle betrokkenen een acceptabele en heldere uitkomst kwam. Dit was een mooie basis voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerker."

Monique Schipperijn, Senior adviseur HRM Casemanager verzuim bij Aventus

werkgevers dragen de lasten van WGA-uitkeringen gedurende 10 jaar. Vooral bij (middel-)grote werkgevers (en hun uitvoerders en verzekeraars) kan hierdoor een prikkel ontstaan om op een 35-minstatus aan te sturen. Een loonwaarde-onderzoek kan mogelijk calculerend gedrag helpen voorkomen. Praktisch beoordelen kan ook bij werknemers tot gedragseffecten leiden. Minder werken kan tot een potentieel hogere uitkering leiden.

Advies loonwaarde-onderzoek

Wanneer is een loonwaarde-onderzoek te adviseren? Voor de afweging is een beslisboom als hulpmiddel ontwikkeld. Gebruik van de beslisboom draagt ertoe bij dat wordt voldaan aan de eis van representatieve verdiensten en ongewenste gedragseffecten worden begrensd.

1. Werkhervatting eigen werk volledig	Loonwaarde 100% → hersteld
2. Werkhervatting eigen werk aangepast (tijd/taken)	Loonwaarde objectiveren
3. Werkhervatting andere functie volledig	Loonwaarde conform reguliere indeling
4. Werkhervatting andere functie aangepast (tijd/taken)	Loonwaarde objectiveren
5. Werkhervatting in gecreëerde functie (jobcarving)	Loonwaarde objectiveren

Loonwaarde

Loonwaardebepalingen worden al veelvuldig gedaan in het kader van de Participatiewet. Alleen loonwaardedeskundigen die een opleiding hebben gevolgd aan de hand van de Uniforme Loonwaarde Methodiek én zijn gecertificeerd volgens een landelijk beoordelingskader mogen de loonwaardebepaling voor de Participatiewet uitvoeren. Zij zijn opgenomen in het landelijk Register voor loonwaardedeskundigen. Voor loonwaardedeskundigen actief in de Wet verbetering poortwachter geldt een specifiek beoordelingskader bij examinering. Gelet op de verwachte toename van onderzoeken loonwaarde, onderzoekt AKC samen met externe deskundigen en opleiders welke kwaliteitseisen bijdragen aan zorgvuldig onderzoek in de Wet verbetering Poortwachter.

Werkwijze

Voor de loonwaardeberekening inventariseert de loonwaardedeskundige eerst de taken die de werknemer feitelijk verricht. Op grond van de feitelijke taken wordt de normfunctie bepaald. Dit is de functie die het meest overeenstemt met de taken van de werknemer. Aan de hand van de norm onderzoekt de loonwaardedeskundige de hoogte van het normloon en de arbeidsprestatie die in de normfunctie gangbaar is. Dit wordt vergeleken met de arbeidsprestatie van de werknemer per taak. De arbeidsprestatie per taak wordt bepaald door het tempo, de kwaliteit

en de netto werktijd te vermenigvuldigen. De loonwaardedeskundige vermenigvuldigt het normloon met de arbeidsprestatie en eventuele deeltijdfactor om de loonwaarde vast te stellen.

Wanneer het werk is aangepast, kan de normfunctie een andere functie zijn dan het 'eigen werk'. Onderzoek naar de juiste normfunctie is daarom erg belangrijk in de Wet verbetering Poortwachter.

Loonwaarde in Wet verbetering Poortwachter:

loonwaarde = normloon x % arbeidsprestatie x parttime-factor

Het normloon bestaat uit:

- ✓ Brutoloon / SV-loon
- ✓ Vakantiebijslag <>%
- ✓ Emolumenten (aanvullingen op het normale brutosalaris)

De arbeidsprestatie is de som van:

- ✓ Tempo x Kwaliteit x netto werktijd per taak

Tempo productie in aantallen of tijd in vergelijking tot de norm

Kwaliteit bruikbare productie in vergelijking tot de norm

Netto werktijd tijd die de werknemer feitelijk besteedt aan productie in vergelijking tot de norm



Raymond Laenen is loonwaardedeskundige bij Dariuz.



Marjol Nikkels-Agema is vaktechnisch directeur bij CS Opleidingen

Voorbeeld

Een werknemer met een SV-loon voor uitval van € 3000,- werkt 40 uur en is uitgevallen met een progressieve aandoening. De werknemer is bang voor het verlies van zijn baan na einde wachttijd. Hij werkt extra hard om zich te bewijzen. Op advies van de bedrijfsarts is het werk afgebouwd naar 32 uur per week. Uit arbeidsdeskundig onderzoek blijkt dat het eigen werk voor 32 uur passend is, maar het tempo is vertraagd. Een onderzoek loonwaarde is geadviseerd. Hieruit blijkt een arbeidsprestatie van 60%.

De loonwaardebepaling is als volgt:

De loonwaarde is € 3000,- (normloon) * 80% (deeltijdfactor) * 60% (arbeidsprestatie) = € 1.440,-
Praktische WIA-beoordeling: (€ 3000 - € 1440) / € 3000 = 52%

Betekenis voor werkgever en werknemer:

De werkklast is in overleg teruggebracht naar de reële arbeidsprestatie. Op einde wachttijd zijn er nieuwe loonafspraken gemaakt. UWV heeft de praktische WIA-beoordeling toegepast en een WIA uitkering toegekend. De werkgever heeft recht op het Ziektewet vangnet gedurende minimaal de eerste vijf jaar na het in dienst houden. Omdat de aandoening progressief van aard is hebben werkgever en werknemer afgesproken om de loonwaarde over een jaar te actualiseren. Zij hebben het gevoel dat zij duurzaam verder kunnen. De werknemer behoudt werk en de werkgever een ervaren kracht. Er is balans in de werkdruk en balans tussen prestatie en verdiensten.



Wegwijs in de WIA

Arbeidsdeskundige Nicoline van Klaveren staat bekend als WIA-expert. Met haar kennis op dit gebied schreef ze het boek "Wegwijs in de Wia", dat cliënten helpt om moeiteloos de weg te vinden in het ingewikkelde Wia-doolhof vol wetten en regels. Ze legt stap voor stap op heldere wijze uit wat de Wia precies inhoudt, wie wanneer in aanmerking komt voor deze uitkering en hoe het Wia-beoordelingsproces in zijn werk gaat. Niet alleen een aanrader voor cliënten, maar ook voor arbeidsdeskundigen. Ook als luisterboek verkrijgbaar.

Wegwijs in de Wia | www.wiaexpert.nl | € 14,99



Op het spectrum

Koen Bruning is 23, studeerde filosofie, politiek, economie én journalistiek, heeft een boek geschreven over het basisinkomen en heeft autisme. In zijn nieuwe boek 'Op het spectrum' beschrijft hij hoe het is om met autisme op te groeien. Zijn jeugd bestaat uit heel veel mensen met goede bedoelingen en heel veel onbegrip. De situaties die hij schetst zijn soms pijnlijk, soms liefdevol en onthullen de complexe realiteit van opgroeien op het autismespectrum. Tegelijkertijd houdt Bruning zijn lezers een spiegel voor. Veel van de hindernissen die mensen met autisme ervaren zijn volgens hem niet het gevolg van 'de stoornis', maar van de manier waarop de maatschappij reageert op mensen die van de norm afwijken. Door middel van persoonlijke verhalen en reflecties op thema's als klassenongelijkheid, rechtvaardigheid en mannelijk- en vrouwelijkheid biedt Bruning een uniek perspectief op de machtsdynamieken in onze samenleving en de rol die autisme hierin speelt. Op het spectrum is een uitnodiging om verder te kijken dan onze eigen ervaringen en te streven naar een samenleving waarin niemand wordt achtergelaten. Koen werd over zijn boek ook geïnterviewd op NPO radio1. Het fragment is terug te luisteren via de QR-code.

Op het spectrum | ISBN 9789044655407 | € 21,99



Als alle breinen werken

Ieder brein is anders en nergens wordt dat zo duidelijk als op de werkvloer. Dit boek biedt werknemers en werkgevers de tools om hun brein optimaal te benutten en van neurodiversiteit een kracht te maken. Want mensen die anders denken, communiceren en prikkels verwerken, komen ook tot andere inzichten en oplossingen. Toch zijn werkomgevingen vaak alleen afgestemd op de meest gangbare breinen en krijgen hoogbegaafden, hoogsensitieven, ADHD'ers of dyslecten geen ruimte om te floreren. Ervaringsdeskundige Saskia Schepers biedt met haar boek neurodivergenten een nieuw perspectief op hun eigen capaciteiten en geeft hun omgeving de tools om die capaciteiten volledig te benutten.

Als alle breinen werken | ISBN 9789047017240 | € 22,99



Nieuwe generaties



Organisaties hebben evolutionaire en verfrissende invloed van nieuwe generaties nodig om sociaal, economisch en

ecologisch gezond te blijven. Dat beseffen ze vaak wel, maar weten niet wat ze daaraan kunnen doen. Dit boek laat verrassende mogelijkheden zien. Alle generaties zijn erbij betrokken. De auteur stelt dat oplossingen voor systeemcrisisen over de grens van de bestaande cultuur liggen. Nieuwe generaties bewegen zich op natuurlijke wijze daarnaartoe. De inhoud is gebaseerd op meer dan 20 jaar wetenschappelijk onderzoek naar de invloed van opvolgende generaties op de eigentijdse ontwikkeling van organisaties.



ISBN 9789490463342 | € 24,90

Wereldbaan



Arbeids- en organisatiepsycholoog Arjan Blanken schrijft over het verschil tussen kwaliteiten die van nature bij je passen (en energie geven)

en aangeleerde kwaliteiten die energie kosten, omdat je er niet voor in de wieg gelegd bent. 'Als je het verschil leert kennen, gaat er een wereld voor je open en vind je makkelijker je wereldbaan', aldus de auteur.



ISBN 9789493282285 | € 22,00

PODCASTS

Mens of cliënt?



Mens of cliënt is een driedelige podcastserie voor iedereen die werkt in het sociaal domein en dikwijls terecht komt in ingewikkelde systemen vol afstandelijk jargon. Journalisten Maarten Dallinga en Jessica Maas onderzoeken hoe het sociaal domein menselijker kan. Met het persoonlijke verhaal van Riane, die door grote tegenslagen veel met gemeenten te maken kreeg. En met drie leidinggevenden in het sociaal domein: hoe luisteren zij naar haar verhaal?



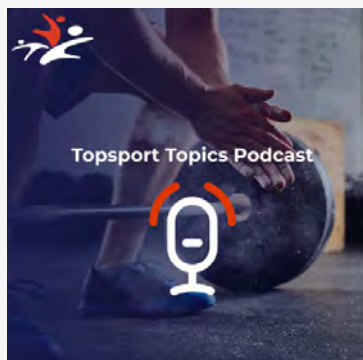
Stratenmaker



Mátyás Vajon werkt al de helft van zijn leven als stratenmaker en heeft ontelbaar veel vreselijke bazen versleten. De vreselijke bazen zijn voor hem verleden tijd. Inmiddels is hij eigen baas en hanteert hij een andere aanpak dan de leidinggevenden die hij zelf had. Van schreeuwende bazen, werken tijdens hittegolven en in de vrieskou: Mátyás heeft het allemaal meemaakt, blijkt uit een nieuwe Metro podcastaflevering van De Werkvloer.



Belang van slaap

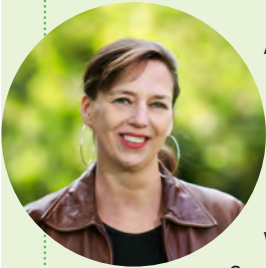


Slaap is essentieel voor herstel en het leveren en verbeteren van topprestaties. Maar wat zijn de gevolgen van slaaptkort? En wat kun je doen voor een goede nachtrust? In Topsport Topics Podcast een gesprek met Myrthe Boss, neuroloog-somnoloog in Ziekenhuis Gelderse Vallei en High Performance Partner TeamNL.



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

Ronny



Al jaren begeleid ik hem. Ronny. Toen ik hem voor de eerste keer sprak was hij begin twintig, woonde hij samen met zijn alcoholistische moeder en werd hij kaalgeplukt door zijn verslaafde broer waar hij bang voor was. En terecht.

Graatmager was hij. In zijn dikke bruine coltrui zat hij voor me. Het duurde drie koffie met veel suiker voordat zijn verhaal op gang kwam. Dat was niet zo fraai. Al vanaf zijn geboorte was zijn leven gekenmerkt door geweld en andere ellende. Een mens zou aan minder ten onder gaan. Toch zat hij hier. Zijn grootste wens was een flatje helemaal voor hem alleen en zijn hond. Een kanjer van een beest met de naam Phoebie.

Hij kreeg het voor elkaar en net na zijn 25^e verjaardag trok hij in een pieklein appartementje in een gehucht ergens aan de rand van het Brabantse land. Zijn wens was vervuld. Maar goed ging het niet. De dikke bruine coltrui stond stijf van het vuil, hij rook verschaald, vervuild en verrookt. En hoezeer hij het drankgebruik van zijn moeder had verafschuwd had hij nu ook de fles gevonden. Een ingeschakeld re-integratiebedrijf legde een huisbezoek af en schrok van wat hij aantrof. Ronny bleek weinig ervaring te hebben met het runnen van een eigen huishouden. Vooral Phoebie profiteerde enorm van de financiële keuzes van zijn baasje. Het beest kwam niets tekort, zag er glanzend uit en knauwde met plezier alle schaarse meubeltjes naar de knoppen. Daarom was er weinig geld meer over voor iets anders en dat was in alles merkbaar. Het was geen onwil maar Ronny verzoop in alle papieren en wist niet waar te beginnen. Hulp was dus geen overbodige luxe. Stap voor stap werd de juiste hulpverlening voor hem ingeschakeld. Dit was vooral een kwestie van een lange adem en toen hij een hele tijd later een mail stuurde wist ik dat nu eindelijk ook de internet verbinding

in orde was. Nadeel daarvan was dat de communicatie inmiddels volledig via de computer verliep. Verder kwam hij alleen nog maar het huis uit voor een snel rondje met Phoebie. Of hij geen thuiswerk met de computer kon gaan doen?

We gingen samen op zoek naar een beter idee. Op de vraag wat hij het liefste zou willen antwoordde hij simpelweg, 'een normaal leven met een gewone baan'. Maar dan zou er wel eerst een berg met oud zeer weggeruimd moeten worden. Dat zag hij zelf ook wel in. Na lange tijd op een wachtlijst gebivakkeerd te hebben trof hij een wijze dame die zijn vertrouwen wist te winnen. Hij kreeg wat vet op de botten, deed drank en sigaretten in de ban en ruilde zijn trouwe coltrui in voor een fris bloesje. Hoera!

We zijn nu jaren verder. De supermarkt in zijn gehucht is een winkelbediende rijker. En wat voor een. Vriendelijk staat hij bezoekers te woord. Niet zelden de wat oudere klant die hij met een engelengeduld helpt in hun zoektocht naar de juiste pinda-kaas of in hun worsteling met onhandige verpakkingen. Dat hij daarna is vergeten waar hij nou eigenlijk mee bezig was, is een leerproces dat zijn manager met vertrouwen tegemoet ziet. Dat zegt zij tegen mij terwijl wij samen van een afstandje kijken hoe Ronny met behulp van zijn handterminal flesjes babyvoeding in het schap aan het plaatsen is.

Na al die jaren heeft hij eindelijk zijn normale baan gevonden. En Phoebie? Die wordt nu dagelijks door zijn vriendin uitgelaten.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda



Werk dat ertoe doet.

"Ik maak het verschil in het leven van anderen"

Arbeidsdeskundige Werner Tjoe-a-on, een pionier in zijn vak, was een van de eerste arbeidsdeskundigen werkzaam in een Sociaal-medisch Centrum (SMC). Heeft zijn sporen verdiend als een van de eerste arbeidsdeskundigen werkzaam in een SMC. Binnen een SMC leidt een multidisciplinair team de weg naar een vernieuwende werkwijze in het sociaal-medisch beoordelen op het gebied van arbeid en gezondheid, participatie en re-integratie. Hierin is de cliënt leidend, niet het systeem of het proces. Als arbeidsdeskundige speel je daarin een cruciale rol.

Werner benadrukt met enthousiasme: "Als arbeidsdeskundige in een SMC krijg je de kans om jezelf te ontplooiën en echt verschil te maken. Eigenlijk is een SMC een onderneming binnen een dynamische omgeving, waarbij je de vrijheid hebt om je eigen stempel te drukken en medeverantwoordelijk bent voor het succes. Niet alleen door het leveren van productie, maar ook door meedenken, optimaliseren, verbeteren en innoveren. Als onderdeel van ons team krijg je de kans om écht impact te hebben en een verschil te maken in het leven van anderen, wat ons werk bij UWV zo bijzonder maakt."

Uitdagingen van een arbeidsdeskundige in een SMC

Werken als arbeidsdeskundige in een SMC betekent werken in een dynamische omgeving met veel mogelijkheden. "UWV is een innovatieve en een flexibele organisatie. Ik heb altijd al een grote mate van autonomie gehad en die vrijheid is nu nog groter." Naast het zelf indelen van werkzaamheden, is er binnen district Rijnmond ook ruimte voor het aandragen van initiatieven voor verbetering. "Ik kan gevraagd of ongevraagd mijn ideeën voorleggen bij het team. En als het een goed en uitvoerbaar idee is, kunnen we samen bekijken hoe we het kunnen implementeren. Het plezier dat ik nu beleef aan mijn werk komt doordat ik het gevoel heb echt van waarde te zijn."

Arbeidsdeskundigen bij UWV werken en denken dus actief mee aan verbeterinitiatieven. Ook werken ze met meerdere wetten tegelijkertijd, zoals de Participatiewet, Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en Ziektewet. "Doordat je cliënten tijdens hun tijd in de Ziektewet begeleid, kun je een heel helder totaalbeeld vormen wanneer ze uiteindelijk toch doorstromen naar de WIA."

In Rijnmond stropen we onze mouwen op

District Rijnmond kenmerkt zich door variatie, samenwerken en natuurlijk de Rotterdamse mentaliteit. Werner zegt: "Bij UWV gaan we er meteen voor. Dat is hoe we het liefst te werk gaan. Onze werkwijze is daadkrachtig en zorgvuldig. We gaan voor het creëren van een positieve impact op het leven van onze cliënten én het stimuleren van een ondersteunende en hechte teamcultuur." Ook als het gaat om persoonlijke ontwikkeling kunnen collega's binnen UWV SMZ Rijnmond goed uit de voeten. Als arbeidsdeskundige bij UWV SMZ Rijnmond is er namelijk voldoende ruimte om jezelf te ontwikkelen met vakinhoudelijke opleidingen, met een van de meer

dan 2.000 opleidingen en trainingen via 'All You Can Learn', of door meer verantwoordelijkheid in je takenpakket. Zo is Werner naast zijn functie binnen het SMC ook 'adviseur arbeidsdeskundige'. "Als adviseur help ik de motor draaiende te houden. Als we het intern goed geregeld hebben, draagt dat bij aan de kwaliteit van de dienstverlening voor de cliënt. Het is heel fijn om mijn ervaring als arbeidsdeskundige ook in deze functie te kunnen inzetten."

Over UWV Sociaal-medische Zaken

Soms kunnen mensen door ziekte of andere oorzaken (gedeeltelijk) niet meer werken. De professionals van UWV divisie Sociaal-medische Zaken (SMZ) beoordelen tot welke werkzaamheden iemand nog wél in staat is en welk type werk passend zou zijn. Ze leveren zo de bouwstenen voor het opstellen van een re-integratieadvies. Als werken (tijdelijk) niet mogelijk is, dan vormen deze beoordeling en de mate van inkomensverlies de basis voor het recht op een uitkering. We adviseren ook gemeenten over de participatiemogelijkheden van hun cliënten. We leveren een onafhankelijk deskundigenoordeel over de arbeidsgeschiktheid van een werknemer, de re-integratie-inspanningen of over passend werk.

Als Arbeidsdeskundige bij UWV Sociaal-medische zaken lever je een concrete bijdrage aan een samenleving waarin iedereen mee kan doen. Want bij UWV werk je niet alleen voor jezelf. Je werkt voor ons allemaal.

Wil jij ook het verschil maken voor onze cliënten en jezelf verder ontwikkelen? We zoeken proactieve en enthousiaste Arbeidsdeskundigen voor onze kantoren in Dordrecht en Rotterdam (district Rijnmond).

Meer weten? Bekijk onze vacature!

Wil je meer weten over jouw nieuwe functie als Arbeidsdeskundige bij UWV SMZ Rijnmond of de wervingsprocedure? Wil je een dag meelopen, een kop koffie komen drinken of heb je andere vragen? Neem dan vrijblijvend contact op met Björn Degen, Manager SMZ, via bjorn.degen@uwv.nl of 06 - 21 66 81 22.



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)