

jubiläum

magazine



inhoud

- 4 | Founding father en oud-directeur Jan van Dreumel:
'Ondernemen is voor mij bouwen en bewegen'
- 8 | Een dag uit het leven van arbeidsdeskundige Anne
- 10 | Onze opdrachtgevers aan het woord:
'VDHC Werkadvies vindt altijd een praktisch werkbare oplossing'
- 12 | Praktijkcasus 2^e spoor:
Nel (verhaal van Laura)
- 14 | Interview met Elbert Kamphorst en Charlotte van der Weele-Venneman
Het verschil kunnen maken met arbeidsdeskundigheid
- 17 | Onze opdrachtgevers aan het woord:
'We werken echt sámen aan re-integratie'
- 18 | De administratie aan het woord:
Manon & Marjolein
- 20 | Sandra vertelt:
'Dit doet een arbeidsdeskundige'
- 22 | Onze opdrachtgevers aan het woord:
'De korte lijnen met VDHC zijn erg prettig'
- 23 | Werkplekonderzoek: een voorbeeld uit de praktijk
- 26 | Een dag uit het leven van arbeidsdeskundige Charlotte
- 28 | Praktijkcasus 2^e spoor:
Elbert (verhaal van Marjo)
- 30 | Van begeleider naar werkgever
Hoe VDHC Werkadvies zelf een werkervaringsplek werd
- 33 | Op naar een duurzame werkplek: een stappenplan

colofon

Dit magazine is een eenmalige uitgave in verband met het 15-jarig bestaan van VDHC Werkadvies.

tekst | VDHC Werkadvies
eindredactie | Ravestein & Zwart, Nijmegen
fotografie | Marco Vellinga Fotografie
ontwerp & opmaak | mw:ontwerp, Nijmegen
drukwerk | DPN Rikken

©2021, VDHC Werkadvies



Voorwoord

2021 is een bijzonder jaar voor VDHC Werkadvies. We vieren dat ons bedrijf vijftien jaar bestaat. En toevallig valt ons jubileum samen met het afscheid van oprichter Jan van Dreumel, die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Met dit magazine staan we stil bij hoe wij in de afgelopen vijftien jaar zijn gegroeid en hoe de wereld om ons heen is veranderd. Van re-integratiebegeleiding en arbeidsdeskundig onderzoek tot begeleiding bij vraagstukken op het gebied van duurzame inzetbaarheid: we laten u graag zien welke inzichten we hebben opgedaan. Maar vooral ook hoeveel er op deze terreinen mogelijk is als werkgever, werknemer en arbeidsdeskundige zich inzetten voor werkende oplossingen. Hier zijn zo veel mooie verhalen over te vertellen dat we met gemak nóg twee magazines hadden kunnen vullen.

We grijpen deze gelegenheid graag ook aan om onze opdrachtgevers te bedanken. Enkelen van u vertellen in dit magazine over de samenwerking – iedereen aan het woord laten kan nu eenmaal niet. Maar al terugblikkend realiseren wij ons heel goed dat ieder van u onmisbaar was om te komen waar we nu staan. U geeft ons het vertrouwen om met u en uw medewerkers aan de slag te gaan. Om samen te zoeken naar oplossingen in de driehoek mens, werk en inkomen. Dankzij u konden we als bedrijf zo groeien. En, veel belangrijker nog: voor heel veel mensen het verschil maken.

Verder laten we vanzelfsprekend ook Jan aan het woord. In een uitvoerig interview leest u alles over zijn boeiende loopbaan, de oprichting van VDHC Werkadvies en het doel dat hij met dit bedrijf voor ogen had. Een welverdiend eerbetoon aan de man die tot op de dag van vandaag voor ons een voorbeeld en een bron van inspiratie is. Vijftien jaar geleden begon hij iets heel moois, dat wij nu met het team samen verder gaan uitbouwen.


Op naar de volgende vijftien jaar!

Elbert Kamphorst en Charlotte van der Weele – Venneman
Directeuren VDHC Werkadvies



Founding father
en oud-directeur
Jan van Dreumel:

'Ondernemen
is voor mij **bouwen**
en **bewegen**'



Vijftien jaar geleden richtte hij VDHC Werkadvies op. Eind dit jaar neemt founding father en oud-directeur Jan van Dreumel afscheid. Niet dat hij op zijn 67^e stil gaat zitten – ‘Ik heb nog een mooi idee voor het ontwikkelen van een online re-integratietool’ – maar een beetje rustiger aan doen zit wel in de planning. Een terugblik op Jans carrière.

Op het kantoor in Hoevelaken is Jan de enige aanwezige deze middag. Collega's zijn op pad of werken vanuit huis, het is zomer en de coronamaatregelen zijn nog steeds van kracht. Als doorgewinterde arbeidsmarkt- en verzuimprofessional – en ondernemer – is hij redelijk stoïcijns onder de covid-toestanden. Daarvoor heeft hij in zijn leven en zijn loopbaan al genoeg voorbij zien komen. Een loopbaan die meer dan veertig jaar geleden begon in het Friese Dokkum.

Hoe ben je terechtgekomen in de wereld van mens, werk en inkomen?

‘Mijn belangstelling voor de betekenis van werk voor de mens, was er al vroeg. Mijn vader was beroepsofficier met een grote beroepstrots en hoog arbeidsethos. Ik zag dat je veel eigenwaarde uit je werk kon halen. Zo kwam het dat ik na de middelbare school naar de Academie voor School en Beroepskeuze ging, de tegenwoordige Academie Mens-Arbeid. Vanaf de allereerste dag voelde ik mij er helemaal thuis. Het mensgerichte – we kregen vakken als psychologie en sociologie – vond ik fascinerend.’

En na deze opleiding?

‘Na mijn opleiding ging ik als arbeidsbemiddelaar aan de slag in Dokkum, op mijn stageplek. Daarna ben ik in Groningen gaan werken en steeds doorgegroeid in functies. Van beroepskeuzevoorlichter op scholen en het arbeidsbureau werd ik plaatsvervangend directeur arbeidsvoorziening Noordoost-Groningen. En zo maakte ik via de Bijzondere Arbeidsvoorziening (BAV) voor mensen met beperkingen kennis met het vak van arbeidsdeskundige. Ik ging aan de slag voor de Gemeentelijke Medische Dienst (GMD) Utrecht en schoof op van arbeidsdeskundige naar Districtsarbeidsdeskundige (DAD), een functie waarin ik samen met een andere DAD leiding gaf aan de arbeidsdeskundigen van de GMD in Utrecht.’

Maar de GMD was niet je eindbestemming...

‘Ik weet niet of ik mijn eindbestemming ooit bereik, haha! Want altijd zie ik kansen en mogelijkheden voor-

bij komen. Dat was ook de reden om in de jaren negentig voor mezelf te beginnen. Samen met een collega van de GMD startte ik een re-integratiebedrijf in Amersfoort: Kuijper & Van Dreumel.'

Een flinke stap.

'Dat was het, maar ook bevrijdend! De ondernemer in mij kwam helemaal los. Bovendien was onze timing om een eigen bedrijf te beginnen perfect: het was eind jaren negentig, de periode waarin de arbeidsmarkt werd geprivatiseerd. We waren twee jonge, bevlogen ondernemers en het voelde alsof de wereld aan onze voeten lag. De jaren die daarna volgden, waren een groot avontuur. Het was als een jongensboek, de contracten stroomden binnen en binnen een half jaar waren we in ons kantoorpand in Amersfoort al uit ons jasje gegroeid.'

Betekende het gunnen van opdrachten via officiële aanbestedingen vanaf 2000 geen einde van het wilde avontuur?

'Het werd alleen maar drukker en het bedrijf groeide steeds harder. Maar ook een onzekere tijd, want ieder jaar werd er opnieuw aanbesteed. Had je het ene jaar duizenden trajecten, dat kon het jaar erop een fractie ervan zijn. Daar kwam nog bij dat wij alle trajecten moesten voorfinancieren, waardoor we hoge kosten hadden.'

• • •
'Ik weet niet of ik mijn
eindbestemming ooit bereik'

Klinkt intensief.

'Dat was het. Zo intensief zelfs dat mijn compagnon uit het bedrijf is gegaan. De onzekerheden van de re-integratiemarkt trokken een zware wissel op ons en dan moet je uit het juiste ondernemershout gesneden zijn om bedreigingen weten om te buigen in kansen. Ik wilde door, moest in beweging blijven. Ondertussen had-

den de verzekeraars ook de re-integratiemarkt ontdekt. Zo had Achmea de re-integratietak Argonautbemiddeling en Interpolis had Salto. Op een gegeven moment namen wij Salto en Argonautbemiddeling over om een strategische samenwerking met deze verzekeraars te kunnen ontwikkelen. Ons bedrijf kreeg toen de naam Salto Depiro. De naam Depiro gaf onze strategische visie aan: bedrijven de hele keten van dienstverlening kunnen bieden op het vlak van mens en werk: detachering, preventie, interventie en re-integratiebegeleiding.'

Maar ook daarna diende zich weer een nieuwe uitdaging aan.

'Wij hadden onze strategie kunnen uitrollen en samen met alle collega's een mooi bedrijf neergezet. De uitdaging was er toen voor mij intussen wat af, dus tijd voor mij om verder te gaan. Na een maand rust startte ik VDHC Werkadvies, nu vijftien jaar geleden. VDHC staat voor Van Dreumel Human Capital. Ik deed veel opdrachten voor UWV Barneveld/Ede. Daar werkte Elbert Kamphorst, waarmee ik veel contact had en meteen een persoonlijke klik. Hij was toe aan een nieuwe uitdaging en ik heb hem kunnen overhalen om bij mij te komen werken. Het eerste half jaar in dienstverband en daarna als mede-eigenaar.'

Inmiddels is het team flink uitgebreid?

'Er staat nu een team van tien professionals die elkaar perfect aanvullen. Iedere kandidaat is anders, dus moet je ook diversiteit in je team hebben. De teamleden werken autonoom, maar kunnen altijd bij elkaar terecht voor een vraag of kwestie. Ze kijken goed naar elkaar om en daar ben ik trots op.'

De organisatie staat, dus je kunt weer verder?

'Eigenlijk wel, al wil ik het vooral rustiger aan gaan doen. Ik ben inmiddels 67 en heb al een stap terug gedaan door mij als eigenaar van het bedrijf terug te trekken en minder te gaan werken. Eind dit jaar neem ik de-

finitief afscheid van VDHC, met een goed gevoel en alle vertrouwen in de huidige directie.'

Maar nu dus rust?

'Op zich wel, hoewel ik nog een mooi idee heb voor het ontwikkelen van een online re-integratietool. Het is vooral boeiend om nieuwe zaken te kunnen ontwikkelen die er vervolgens hopelijk toe doen en een meerwaarde kunnen hebben voor anderen. In die sfeer dacht ik laatst na over hoe we het eigenaarschap van re-integratie meer bij de werknemer kunnen leggen en er zo wellicht veel meer uitgehaald zou kunnen worden. Wellicht zou een online instrumentarium daarvoor perfect kunnen zijn in combinatie met professionele ondersteuning op momenten dat dat nodig is. Werkgevers worden nu beoordeeld op re-integratie-inspanningen en moeten op dat vlak alles binnen het redelijke doen om de werknemer te laten re-integreren. Die inspanningsverplichting geldt evenzeer voor de werknemer. Gebeurt dit niet, dan kan er een loonsanctie voor de werkgever volgen. Met digitale tools in combinatie met coaching kunnen werkgever en werknemer veel actie-

•••
'Het is vooral boeiend om nieuwe zaken te kunnen ontwikkelen, die er vervolgens hopelijk toe doen'
•••

ver met re-integratie aan de slag. Dit is overigens niet nieuw. Er worden op dit vlak al enige tijd zaken ontwikkeld. Maar ik heb ideeën over hoe je dat zou kunnen optimaliseren en wat voor tools je aan werknemers zou kunnen bieden om hen in staat te stellen veel intensiever met hun re-integratie bezig te zijn.'

Hoe ver ben je met dit idee?

'Het staat nog in de kinderschoenen, maar samen met een bekende van mij, een software-expert, ga ik kijken wat er mogelijk is. Dan zien we wel weer verder. Een idee is één ding, maar het ook goed handen en voeten geven is een ander verhaal. In ieder geval wel weer een mooie uitdaging waarbij het fijn is op je ervaring te kunnen bouwen samen met professionals uit een heel andere tak van sport – softwareontwikkeling – die daarin hun strepen verdiend hebben.' ●





Wat doet een arbeidsdeskundige op een typische maandag?
Anne en Charlotte vertellen.

Een dag uit het leven van arbeidsdeskundige

7.15 uur – Ik begin de werkweek in de sport-schoon. Even wat oefeningen doen en goed wakker worden.

8.30 uur – Na douchen en ontbijten, start ik mijn computer op in mijn thuis-kantoor. Deze nieuwe werkplek – met twee beeldschermen en een hoog-laagbureau – maakt me nog elke dag blij.

9.30 uur – Ik heb een telefonische afspraak met een kandidaat. De meesten spreek ik om de drie weken, maar met deze kandidaat bel ik elke maandag. Hij vindt het prettig om wekelijks even te sparren, zijn gedachten te ordenen en die samen te relativeren. Binnenkort begint hij op een werkervaringsplek bij een IT-organisatie – erg spannend voor hem. We bespreken vandaag wat er nog geregeld moet worden voordat hij start en wie daar verantwoordelijk voor is. De meeste dingen liggen buiten zijn invloed en daar maakt hij zich zorgen over. Ik zeg dat ik contact zal opnemen met zijn werkgever om wat zaken af te stemmen. Dat stelt hem gerust. Nu heeft hij vooral veel zin om weer aan de slag te gaan.

•••
'Erg leuk om nu mijn kennis en (een klein beetje) ervaring in de praktijk te brengen.'
•••

10.30 uur – Mijn tweede gesprek vandaag is via Microsoft Teams. Deze kandidaat is een jonge vrouw die kort nadat ze moeder werd is gediagnosticeerd met een ernstige chronische aandoening. Haar belastbaarheid is zeer wisselend. In dit gesprek evalueren we haar vrijwilligerswerk als gastvrouw bij een buurthuis voor ouderen. Hoewel het voor haar een hele stap was om hiernaartoe te gaan, vindt ze het nu fijn om het huis uit te zijn en weer iets voor anderen te kunnen betekenen. Nu het vrijwilligerswerk goed gaat, is de volgende stap om op zoek te gaan naar een werkervaringsplek waarbij zicht is op een betaalde baan. Daarom spreken we af dat ze de komende weken aan de slag gaat met een sollicitatiebrief. Ik ga haar wat tips en informatie toesturen, zodat ze hiermee kan beginnen.

11.30 uur – Ik eindig de ochtend met een belafpraak met de werkgever van een kandidaat. Zij wil graag weten hoe het 2^e spoor-traject tot nu toe verloopt, omdat ze weet dat de kandidaat niet stond te popelen om hiermee te starten. Ik heb gelukkig goed nieuws voor haar. Tijdens mijn laatste gesprek met de kandidaat ben ik duidelijk geweest over wat er van hem verwacht wordt en hij heeft toegezegd mee te zullen werken aan het traject. En tot nu toe gaat dat goed. De werkgever en ik spreken af dat we elkaar op de hoogte houden.

12.30 uur – Tijd voor lunch. Ik kan nog net even wat te eten klaarmaken voor ik pad ga. Vanmiddag voer ik voor het eerst zelfstandig een arbeidsdeskundig onderzoek uit. In juni 2020 ben ik gestart met de opleiding tot arbeidsdeskundige en onlangs heb ik mijn examen gehaald. Erg leuk – maar ook nog spannend – om nu mijn kennis en (een klein beetje) ervaring in de praktijk te brengen.

Anne

14.00 uur – Ik kom aan in Woerden, bij een softwarebedrijf. Eerst heb ik een gesprek met de leidinggevende van de zieke medewerker waar het om gaat. Een duidelijk verhaal: hij is erg tevreden over de medewerker en wil haar graag behouden binnen de organisatie.

Inmiddels is ze ook alweer voor een groot gedeelte van haar uren aan het werk en dat gaat al langere tijd goed.

15.00 uur – Nu spreek ik de medewerker zelf. Gelukkig sluit haar verhaal aan bij dat van de werkgever. Ze zegt dat met name de vermoeidheid nog aanwezig is, waardoor ze niet te snel kan opbouwen. Ze hoopt binnen twee maanden weer volledig aan het werk te zijn en vertelt enthousiast hoe leuk ze haar werk vindt. Na het gesprek met de medewerker sluit de werkgever aan. Ik bespreek mijn eerste advies: om vooralsnog te blijven focussen op re-integratie in het eigen werk. Ze snappen wel dat als de medewerker toch zou terugvallen, het dan belangrijk is om direct een 2^e spoor-traject te starten.

•••

'Ik vind het altijd heel fijn om te kunnen sparren met collega's.'

•••

16.30 uur – Met een goed gevoel vertrek ik weer uit Woerden. In de auto bel ik een collega – even met haar nabespreken hoe mijn onderzoek is gegaan. Ik vind het altijd heel fijn om te kunnen sparren met collega's. En zo gaat die autorit terug naar huis ook een stuk sneller.

17.30 uur – Ik kom thuis, mijn werkdag zit erop. Blij dat ik weer veel verschillende mensen heb mogen spreken vandaag! ●



onze opdracht gevers aan het woord



Zonder **opdrachtgevers** geen VDHC Werkadvies. Dat we nu ons vijftienjarig jubileum vieren, hebben we ook aan hen te danken.

Maar waarom werken ze – de meeste al jaren – zo graag met ons samen? Waar helpen we ze bij en wat waarderen ze het meest aan onze arbeidsdeskundigen?

We vroegen het een aantal
van hen.

Helen de Bakker

re-integratiespecialist RccM bij HCS



'VDHC Werkadvies vindt altijd een praktisch werkbare oplossing'

'Of er één advies is dat me specifiek is bijgebleven? Inmiddels heb ik zoveel trajecten doorlopen met VDHC Werkadvies dat het eigenlijk een verzameling is van vele goede ervaringen. Die samenwerking begon zo'n 10 jaar geleden. De coaches van VDHC Werkadvies helpen onze klanten voornamelijk bij spoor 2-trajecten. En als er na de WIA-beschikking een spoor 3-traject volgt, zijn er ook specialisten die dat kunnen begeleiden. Ze richten zich dan eerst op het acceptatieproces van de ex-werknemer, zijn beperkingen en mogelijkheden na de WIA-beschikking en het ontslagproces. Dat is een goede basis om verder het sollicitatieproces in te gaan.

Creatief omgaan met de mogelijkheden
Het is goed te merken dat de coaches van VDHC Werkadvies een arbeidsdeskundige achtergrond hebben: ze zijn goed op de hoogte van de wetgeving die bij spoor 2-trajecten komt kijken. Dat is heel belangrijk, want het gaat dan bijvoorbeeld ook om het voorkomen van een loonsanctie. De VDHC-coaches

blijven trouwens ook de re-integratie in het eerste spoor nauw monitoren – dat vind ik heel sterk. Ze gaan creatief om met de mogelijkheden bij de eigen werkgever van de kandidaat en vinden altijd een praktisch werkbare oplossing, zonder de wetgeving uit het oog te verliezen. Hun manier van werken is praktisch en proactief. Ze houden me – bijvoorbeeld bij tussentijdse overleggen – op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen. Ik beschouw ze als een extra paar ogen.

Onder mijn klanten vind je ook multinationals, en de lat ligt daar hoog. VDHC Werkadvies kan dat niveau aan, dat hebben ze bewezen. Onze klanten zijn zeer tevreden. Ik hoop van harte dat onze samenwerking nog lang voortduurt. Daar heb ik alle vertrouwen in.'



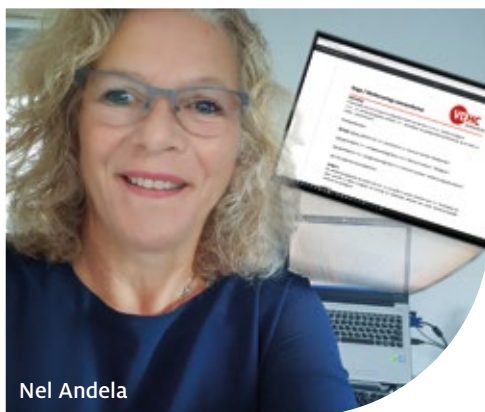
Praktijkcasus 2^e spoor:

Nel *(verhaal van Laura)*

‘Werken is voor veel mensen erg belangrijk. Het geeft structuur, status, inkomen, vrijheid, ontwikkeling, gezelligheid en noem maar op. Als je ziek wordt, verandert er dan ook veel. Als arbeidsdeskundige begeleid ik mensen in die bijzondere periode. Meestal gaat dat gepaard met zorgen en onzekerheid. Je wilt tijd en energie besteden aan je herstel, maar aan de andere kant wordt er aan je getrokken om weer aan het werk te gaan. Twee jaar na je ziekmelding is de verwachting zelfs dat je re-integreert in ander passend werk buiten je werkgever. Dat is het gevolg van de Wet verbetering poortwachter.’

Alles op z'n kop

‘Precies dit zie ik bij een verkoopmedewerkster in een bakkerij – laten we haar Laura noemen. Net voor ze 33 jaar wordt, krijgt ze hartproblemen. Operaties, herstellen en revalidatie ... En dat als moeder van drie jonge kinderen. Dan staat alles op z'n kop. Laura herstelt langzaam en na achttien maanden zegt de bedrijfsarts dat ze wel weer – voorzichtig – kan gaan werken. De arbeidsdeskundige doet onderzoek, concludeert dat



Nel Andela

het eigen werk niet meer aansluit bij haar belastbaarheid en adviseert spoor 2-begeleiding. Zo komt ze bij mij terecht.’

‘Het eerste gesprek met Laura staat me nog goed voor de geest. Ze is het niet helemaal eens met de uitkomst van de arbeidsdeskundige en wil terug naar haar eigen werk. Nou zie ik zo'n eerste reactie vaker, maar deze keer maakt het extra indruk. Want ze heeft al veel te verwerken gehad en nu moet ze ook nog op zoek naar een andere werkgever. Een eerlijk gezegd denk ik zelf ook: het werk in de bakkerij kan toch zo aangepast worden dat het voor haar te doen is?’

Nieuwsgierig

‘Ik neem contact op met de werkgever. Die legt me uit dat het werktempo erg hoog ligt, zeker in de piekuren. Als ik dat afzet tegen haar belastbaarheidsprofiel (beperkingen voor wat betreft deadlines en productiepieken en als het gaat om duwen, trekken, tillen en dragen), begrijp ik dat terugkeer in het eigen werk wel lastig is.’

‘Het tweede gesprek met Laura verloopt minder emotioneel. We praten over het werken bij de bakkerij, waar ze inmiddels boven formatie weer is begonnen. Ze doet dit werk al sinds haar 16^e met plezier, zonder ooit een centje pijn. Dat het nu zoveel moeite kost en ze na het werken moet rusten, maakt haar onzeker en verdrietig. Maar in tegenstelling tot de vorige keer merk ik nu dat ander werk haar nieuwsgierig maakt. Ze vertelt dat ze werken met en voor ouderen ook heel leuk vindt. Ik neem de mogelijkheden op dit gebied met haar door.’

Regelmatig horen we in de praktijk dat re-integratie gericht op spoor 2 geen resultaat heeft. Dat werkgevers daar alleen aan meewerken omdat het een verplichting is vanuit de Wet verbetering poortwachter. Maar eigenlijk steken ze er liever geen tijd, geld en energie in. Onze ervaring is dat spoor 2-trajecten wél werken. Laura en Marjo zijn hiervan het levende voorbeeld.

Niet alleen een kennismaking

‘Wat schetst mijn verbazing? Een paar weken na dit gesprek belt Laura me: een zorginstelling in de buurt zoekt mensen voor de huishoudelijke dienst. Ze heeft een gesprek aangevraagd. “Alleen om kennis te maken, hoor”, zegt ze erbij. Samen bespreken we hoe ze zich kan voorbereiden.’

‘De kennismaking verloopt uitstekend: Laura maakt een goede indruk en de zorginstelling wil graag dat ze bij hen komt werken. Laura schrikt. Dit had ze niet verwacht! Het was toch alleen maar een kennismakingsgesprek? Ze maakt zich zorgen: “Hoe moet ik ze nu vertellen dat ik in de ziektewet zit?” Eerlijkheid duurt het langst, is mijn motto. Dus vertellen, adviseer ik haar. Zelf ben ik trouwens ook nog wat terughoudend. Want als huishoudelijk medewerker, kun je – net als in de bakkerij – te maken hebben met deadlines en pieken en met fysiek zwaar werk.’

Positieve en vrolijke uitstraling

‘Uiteindelijk gaan we met z’n allen om de tafel: Laura, mensen van de zorginstelling en ik. Ik word gerustgesteld over de mentale en fysieke belasting van de functie. Ook vertellen ze dat Laura goed begeleid zal worden. Haar positieve en vrolijke uitstraling en haar inzet hadden indruk gemaakt en ze willen haar gewoon graag hebben. Om een echt goed beeld te krijgen van het werk – en de zorginstelling van haar – loopt Laura vervolgens twee ochtenden mee. Ze krijgt hiervoor goedkeuring van haar eigen werkgever, de bakkerij. Na die ochtenden zijn beide partijen nog steeds enthousiast.’

‘En dan is het zover: Laura krijgt een werkervaringsplaats. Dat betekent dat ze met toestemming van de bakkerij twee maanden werkervaring gaat opdoen bij de

zorginstelling. Alle partijen tekenen daartoe een werkervaringsovereenkomst. In die twee maanden leert ze de nieuwe werkzaamheden aan, gaat het aantal werkuren omhoog en krijgt ze steeds meer zelfstandigheid. Ondertussen heb ik elke week contact met haar werkbegeleider over het verloop en bespreken we de vervolgstappen.’

Nieuw toekomstperspectief

‘Laura doet het geweldig goed, want de werkervaringsovereenkomst wordt omgezet naar een detacheringsovereenkomst. De zorginstelling betaalt de bakkerij een vergoeding voor de uren die ze daar werkt. Laura dient een aanvraag in voor een WIA-uitkering, want ze heeft nog beperkingen die mogelijk kunnen leiden tot een deelpercentage arbeidsongeschiktheid. De bakkerij kan na twee jaar de arbeidsovereenkomst beëindigen en de zorginstelling is voornemens haar dan in dienst te nemen.’

‘Een verhaal als dit deel ik graag. Het is een voorbeeld van hoe we in spoor 2-begeleiding nieuw toekomstperspectief kunnen bieden. Door goede gesprekken met Laura en door de samenwerking te zoeken met de eigen én de nieuwe werkgever hebben we een mooi resultaat behaald. Maar alle eer gaat natuurlijk naar Laura, want uiteindelijk is zij degene die dit heeft bereikt. Door haar doorzettingsvermogen, positiviteit, optimisme en vrolijke uitstraling. Petje af!’ ●

Het verschil kunnen maken met arbeidsdeskundigheid

Interview met Elbert Kamphorst en Charlotte van der Weele-Venneman

Sinds 2014 staat Elbert Kamphorst aan het roer van VDHC Werkadvies. Eind 2020 voegde Charlotte van der Weele-Venneman zich als stuurvrouw daarbij. De twee directeuren-eigenaren vertellen over hoe ze het stokje van oprichter en voormalig directeur Jan van Dreumel hebben overgenomen, wat ze van hem hebben geleerd en hoe ze de toekomst zien.

Wat vijftien jaar geleden begon als een nieuw avontuur van Jan van Dreumel, is anno 2021 uitgegroeid tot een twaalf man sterk team met professionals op het gebied van mens, werk en inkomen. Elbert en Charlotte vormen als eigenaren samen de directie en vullen naar eigen zeggen elkaar goed aan. Elbert als 'rots in de branding' die er altijd voor iedereen is en Charlotte als 'verkenner van nieuwe markten' met de blik vooruit.

Gedeelde visie

Als opdrachtnemer van UWV kwam Jan van Dreumel in 2013 in contact met Elbert Kamphorst, die daar inmiddels veertien jaar werkte onder meer als werkcoach. Toen Jan hem vroeg om voor hem te komen werken, hoefde hij niet lang na te denken. 'Ik was toe aan een nieuwe uitdaging en was naast mijn werk als UWV-consulent bezig met de opleiding tot arbeidsdeskundige. Mijn visie dat arbeidsdeskundigheid veel breder ingezet kan worden dan alleen kijken naar schadelastbeperking, deelde ik met Jan. Investeren in re-integratie en zo besparen op verzuimkosten, zo wilde ik het verschil maken. Deze visie hebben we samen verder vormgegeven en de afgelopen jaren ingezet bij diverse opdrachtgevers.'

Ondernemer pur sang

Jan en Elbert besloten met VDHC Werkadvies zich behalve op UWV vooral ook te gaan richten op arbeids-



deskundige onderzoeken en re-integratie 2^e spoor. In het begin had Elbert nog voor een paar dagen per week zijn eigen adviesbureau, maar toen Jan hem vroeg mede-eigenaar te worden, ging hij vol voor VDHC. 'In 2019 gaf Jan aan het wat rustiger aan te willen doen en heeft Elbert VDHC Werkadvies volledig overgenomen. 'Jan bleef in beeld als medewerker, waardoor ik met hem kon sparren over belangrijke beslissingen en alles wat met de bedrijfsvoering te maken had. Hij is een ondernemer pur sang en ik heb veel van hem geleerd.'

Ondertussen had Charlotte in 2017 de VDHC-troepen al versterkt. 'Ik was jobcoach geweest en als arbeidskundige al in een staffunctie doorgroeid. Via een oud-medestudent kwam ik in gesprek met Jan en Elbert. Meteen was er een klik: we dachten hetzelfde over re-integratie en zaten op dezelfde golflengte.' Charlotte koesterde de ambitie om meer voor het bedrijf te kunnen betekenen dan alleen op arbeidsdeskundig gebied. 'Ik haal er veel voldoening uit om nieuwe medewerkers te begeleiden, om ze aan te sturen en de kwaliteit van onze dienstverlening te bewaken.'

Collega's laten schitteren

Langzaam groeide Charlotte in haar rol als sparringpartner van Elbert en sinds eind 2020 is ze mede-

eigenaar en -directeur. 'Het gekke is dat ik mijzelf nooit als ondernemer heb gezien, maar vanuit een intrinsieke motivatie voor het vak ben ik het toch geworden. Ik vind het geweldig om samen met Elbert onze collega's te laten doen waar ze goed in zijn, ze in al hun kracht te laten schitteren en samen te bouwen aan de organisatie.'



Andere kijk op werk

Vanuit diezelfde passie voor het vak besloot Charlotte om samen met collega Nel Andela de opleiding tot Register Risico Adviseur Duurzame Inzetbaarheid (RADI®) te doen. 'Tijden veranderen en bedrijven gaan daar in mee. Niet alleen werken is nu anders, ook de kijk op werk en de verhouding werkgever-werknemer. Ziekteverzuim en herstel worden steeds meer in de context gezien van werkvreugde, vitaliteit, ruimte voor ontwikkeling, goed werkgeverschap en dat soort zaken. Allemaal ingrediënten die ervoor zorgen dat iemand ook op de lange termijn ergens op zijn plek is.'

Preventie

Gelukkig zijn steeds meer werkgevers zich hiervan bewust, vult Elbert aan. 'Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verant-



woordelijkheid van werkgever en werknemer. Samen hebben ze de touwtjes in handen om het verzuim laag te houden.' Die verschuiving van ingrijpen ná verzuim naar ingrijpen vóór verzuim, is iets waar Charlotte en Elbert volop op inzetten met VDHC Werkadvies. 'We gaan steeds meer de preventieve kant op', vertelt Charlotte. 'Niet alleen het besef dat je verzuim kunt voorkomen met duurzame inzetbaarheid wordt steeds groter, ook het besef dat een vroegtijdig arbeidsdeskundig onderzoek en eerdere re-integratie vruchten afwerpt, wint langzaam terrein.'

Gespecialiseerde consultant

Wat Elbert betreft worden in de toekomst dan ook de termen 'spoor 1' en 'spoor 2' weggelaten als het gaat om re-integratie. 'Uiteindelijk gaat het erom dat iemand weer loonvormend aan de slag kan in passende arbeid. Hoe eerder dat gebeurt, des te groter de kans op een goed resultaat. Voor ons als arbeidsdeskundigen zie ik in de toekomst vooral een rol als consultant weggelegd die op het terrein van mens, werk en inkomen op grond van zijn specialisatie wordt ingeschakeld. Een soort sparringpartner voor werkgevers die hun medewerkers graag fit en gelukkig willen houden.' ●



Ingrid Doreleijers

Register Casemanager bij Renewi



'We werken echt sámen aan re-integratie'

'Ik leerde VDHC Werkadvies kennen toen ik een van de regio's waar Renewi actief is, overnam van een collega. Hij/zij werkte al een tijd naar volle tevredenheid samen. Na een prettig kennismakingsgesprek met Jan van Dreumel wist ik: ik wil deze goede relatie voortzetten.

Waar die samenwerking uit bestaat? VDHC Werkadvies voert voor ons arbeidsdeskundig onderzoek uit en doet spoor 2-begeleiding. Bovendien kunnen de arbeidsdeskundigen van VDHC Werkadvies ook spoor 1-begeleiding verzorgen. Als dat nodig is, voeren we samen de gesprekken met cliënten. Ik ervaar deze manier van werken als écht samenwerken. En niet alleen ik, ook de leidinggevenden van Renewi die een eigen regierol vervullen, zien dit absoluut als meerwaarde.

Een ander pluspunt van VDHC Werkadvies vind ik het feit dat we vaste contactpersonen hebben. Hierdoor ligt de drempel om contact te zoeken heel laag. Daarnaast vind ik het fijn dat ze

altijd met ons meekijken bij werkzaamheden en meedenken in zowel oplossingen als taken. Ook de adviezen over en de hulp bij duurzame inzetbaarheid zijn waardevol. Dit zijn punten waarop VDHC Werkadvies zich onderscheidt. Om deze redenen is het ook zeker mijn intentie om in de toekomst met hen te blijven samenwerken. Sterker nog, ik zal ze ook aanbevelen bij andere organisaties.'





Dit zijn Manon en Marjolein, en samen vormen ze de afdeling administratie van VDHC Werkadvies. Klinkt administratief werk saai? Dat hoeft het echt niet te zijn! Kijk maar mee naar de duo-baan van Manon en Marjolein.

Marjolein:

“Manon en ik hebben een duo-baan, dus we moeten goed op elkaar ingespeeld zijn. Op de dagen in de week dat we allebei werken, doen we zoveel mogelijk face to face. Dan beginnen we 's ochtends steevast samen met een kop thee. Even bespreken hoe het met ons beiden gaat. En bekijken of er taken zijn waar we samen aan moeten werken of waar we elkaars hulp bij nodig hebben.”

Manon:

‘We hebben allebei onze eigen verantwoordelijkheden binnen de administratie. Mijn grootste is de facturatie. Ik boek de inkoopfacturen in ons systeem, verstuur facturen naar onze opdrachtgevers en doe betaalherinneringen de deur uit. Daarnaast ben ik het aanspreekpunt voor vragen rondom facturatie, voor opdrachtgevers en collega's. Bovendien verwerk ik de aanmeldingen die binnenkomen in ons klantvolgsysteem en facturatiesysteem.’

Marjolein:

‘En ik ben eindverantwoordelijk voor alles wat met ons klantvolgsysteem Re-Base te maken heeft. Hierin staan al onze kandidaten geregistreerd en voeren onze collega's informatie over hun trajecten in. Zoals Manon het aanspreekpunt is voor facturatie, ben ik dat voor Re-Base. Als een traject met een kandidaat is afgerond, dan verwerk ik dat in Re-Base en meld ik diegene aan bij Blik op Werk. Dat is een onafhankelijk bureau dat de kwaliteit en betrouwbaarheid van en tevredenheid over onze dienstverlening meet. Aan het eind van het metingsjaar volgt een audit en krijgen wij een beoordeling, die terug te vinden is op de website van Blik op Werk. Ik zorg er onder andere voor dat alles klaar is voor die jaarlijkse audit.’



Manon:

'En dan zijn we er nog niet. Er komen meer taken kijken bij onze duo-baan, die we ook weer hebben verdeeld. Zo ben ik bijvoorbeeld in te zetten voor het opstellen en klaarzetten van arbeidsdeskundig onderzoek- en intake/advies-rapportages. En ik voer receptioniste-/telefoniste-taken uit, zoals de telefoon beantwoorden en kandidaten ontvangen op kantoor.'

Marjolein:

'Ik ben dan weer beheerder van onze LinkedIn-pagina en onze website. Als er nieuws is, zorg ik dat dat op die kanalen gemeld wordt. Bijvoorbeeld wanneer er een nieuwe collega komt. Die vraag ik dan zichzelf voor te stellen. Ik redigeer die tekst en publiceer het online.'

Manon:

'Uiteenlopende taken, dus. We kijken zelfs voortdurend of er nog andere dingen zijn die we op ons kunnen nemen. Uiteindelijk doel is dat steeds meer algemene taken via de administratie lopen. Dit is in onze ogen belangrijk, omdat er dan steeds meer eenduidigheid richting onze opdrachtgevers en kandidaten is.'

Marjolein:

'Waarom het fijn is om administratief medewerker bij VDHC Werkadvies te zijn? Wij mogen zelf onze functie vormgeven. Er is altijd ruimte voor eigen inbreng: het team van VDHC Werkadvies waardeert dat. Wij vinden het bijvoorbeeld erg leuk om mee te sparren over de ontwikkeling van het bedrijf en welke rol Manon en ik daarbij kunnen spelen.'



Manon:

'Allebei staan we voor persoonlijk, menselijk, laagdrempelig en professioneel contact. We spreken bijvoorbeeld werkgevers, contactpersonen bij bedrijven als het UWV of verzekeringsmaatschappijen, maar ook kandidaten. Wie weet kunnen we zo iemands dag net even iets fijner maken.'

Marjolein:

'En een gezonde werksfeer, dat vinden we ook heel belangrijk. Op de dagen dat we allebei werken, sluiten we het werk samen af. Dan kunnen we met een prettig, ontspannen gevoel naar huis. Op de andere dagen doen we een overdracht naar elkaar via mail of WhatsApp op onze werktelefoon – die eenmaal thuis weer uitgaat. Morgen weer een dag!' ●

Wat doet een arbeidsdeskundige precies? Op welke terreinen adviseert zo'n professional? En waarin onderscheidt een arbeidsdeskundige zich van een re-integratiespecialist? Als iemand dat goed kan uitleggen, is het Sandra Ruiter wel. Zij deed uitgebreid onderzoek naar het vak om tot de ontdekking te komen dat dát is wat ze zocht.

Sandra vertelt: 'Dit doet een arbeidsdeskundige'

'Mijn ervaringen als arbeidsdeskundige zijn vers van de pers. Sterker nog, tot een jaar geleden wist ik niet eens precies wat een arbeidsdeskundige doet. Ik had mijn baan in de zakelijke dienstverlening vaarwel gezegd en ging me bezinnen op de vraag: hoe wil ik dat mijn nieuwe werk eruitziet, qua inhoud en werkomgeving? Een intensief zoekproces volgde. Via mijn netwerk praatte ik met veel verschillende mensen. Uiteindelijk kwam ik uit bij het vak van arbeidsdeskundige. Ook in dat werkveld sprak ik vervolgens met allerlei professionals, die hun werk doen bij het UWV, een arbodienst of als zelfstandige. Zo kreeg ik echt een goed beeld bij het beroep. Ik besloot de opleiding tot arbeidsdeskundige te gaan doen. In september 2020 startte ik en in mei 2021 kwam ik bij VDHC Werkadvies om in de praktijk te brengen wat ik leerde. En met succes: ik heb de opleiding inmiddels afgerond.'

De arbeidsdeskundige als beoordelaar, begeleider en adviseur

'Een arbeidsdeskundige is actief op het speelveld van mens, werk en inkomen. Dat betekent dat hij kijkt naar het functioneren van mensen in hun werk, naar de beperkingen die er zijn en waar en wanneer het vastloopt. Een arbeidsdeskundige is autonoom, deskundig en onafhankelijk, en hij kan drie rollen aannemen: die van beoordelaar, begeleider en adviseur.'

'In de rol van beoordelaar weegt de arbeidsdeskundige de belasting in de functie en de belastbaarheid van de werknemer. Vervolgens geeft hij advies over de mogelijkheden voor de werknemer binnen het 1^e spoor (dat wil zeggen: binnen de eigen organisatie) en het 2^e spoor (buiten de eigen organisatie). Dit proces verloopt in vier stappen:

- 1 Is het eigen werk passend?
- 2 Zo niet, is het werk passend te maken?
- 3 Als dat niet kan, zijn er dan andere mogelijkheden binnen het bedrijf?

- 4 En als dat uiteindelijk ook niet mogelijk is, is er ergens anders op de arbeidsmarkt passend werk?

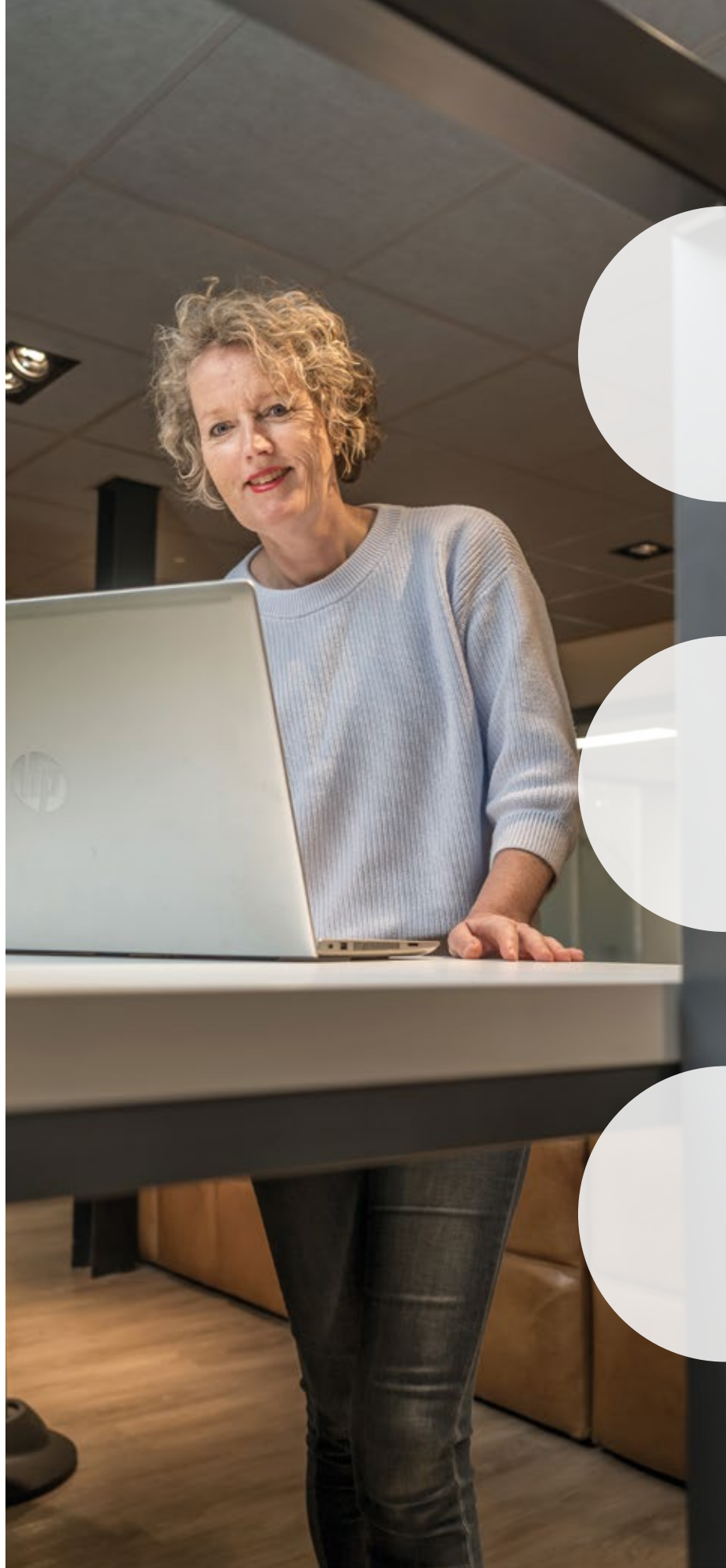
Als het inderdaad tot stap 4 komt, stapt de arbeidsdeskundige in de rol van begeleider. Hij helpt de werknemer dan bij het zoeken naar passend werk op de arbeidsmarkt. Tot slot is er dus de adviseursrol. Daarin geeft de arbeidsdeskundige advies over bijvoorbeeld een aanpassing van de werkplek, of over preventie en duurzame inzetbaarheid. Voor dat laatste is wel een extra opleiding vereist.'

Het individu centraal

'De arbeidsdeskundige bekijkt de situatie vanuit meerdere invalshoeken: de gezondheidstoestand, persoonlijke omstandigheden, competenties en inkomen. Hierbij is er aandacht voor oorzaken én gevolgen van klachten en beperkingen, zowel qua werk als privé. Niet de beperkingen, maar de individuele mogelijkheden staan hierbij centraal. En dat sluit ook aan bij de visie van de WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen): het werkvermogen van de werknemer is het uitgangspunt.'

Goede kennis

'Als arbeidsdeskundige houd ik me bezig met zowel re-integratietrajecten als het uitvoeren van arbeidsdeskundige onderzoeken. Dat betekent dat ik altijd gedegen en up-to-date kennis van wet- en regelgeving en jurisprudentie paraat heb. Net zoals mijn collega's bij VDHC Werkadvies, want we zijn allemaal opgeleid tot arbeidsdeskundige. En dat is een enorme pre, want de meeste re-integratiespecialisten zijn dat niet.' ●



Astrid Putman

HR-adviseur / business partner bij Parnassia Groep



'De korte lijnen met VDHC zijn erg prettig'

'In mijn vorige baan werkte ik al samen met VDHC Werkadvies. Ik denk dat het wel iets zegt over de prettige ervaring dat ik ook in mijn werk voor het Leo Kannerhuis weer contact met hen zocht. Inmiddels zijn we onderdeel van de Youz-Parnassia Groep, maar het contract met VDHC Werkadvies is gewoon voortgezet. Ik ben erg tevreden over de fijne en toegankelijke samenwerking en de prijs-kwaliteitverhouding.

Goede kennis van de organisatie

We hebben bij VDHC Werkadvies twee vaste contactpersonen, beiden arbeidsdeskundigen. Als we in onze organisatie te maken hebben met langdurig ziekteverzuim nemen we contact met hen op. Zij doen dan het AD-onderzoek. Dat deze arbeidsdeskundigen vervolgens ook een eventueel spoor 2-traject kunnen begeleiden, zie ik echt als meerwaarde. De korte lijnen zijn overigens erg prettig. De contactpersonen kennen onze organisatie goed en zijn op de hoogte van de re-integratiemogelijkheden. We

hebben ze daarnaast ook in contact gebracht met onze arbodienstverlening: de bedrijfsarts en praktijkondersteuner bedrijfsarts. Dat werkt ook goed. En zijn er specifieke onderwerpen, dan sluiten ze aan bij onze sociaal-medische teams.

Als ik één onderwerp moest noemen waarop VDHC Werkadvies me in het bijzonder ondersteuning biedt, is het wel duurzame inzetbaarheid. Ze hebben me extra uitleg gegeven en een presentatie over het thema, wat me verder op weg geholpen heeft. Wat mij betreft gaan we vooral door zoals het nu gaat!

Werkplek- onderzoek: een voorbeeld uit de praktijk

De voordelen van een passende werkplek? De productiviteit van uw medewerkers gaat omhoog, net zoals hun tevredenheid. Niet zo verwonderlijk dus, dat de arbeidsdeskundigen van VDHC Werkadvies ook werkplekonderzoeken doen. Daarmee kunnen ze bijvoorbeeld een werkplek geschikt maken voor behoud van werk als een medewerker door gezondheidsklachten is uitgevallen of dreigt uit te vallen. Zo'n onderzoek helpt ook om



Paul Dettmers

een werkplek in te richten voor een nieuwe medewerker met een beperking. Een werkplekonderzoek kan ook leiden tot advies over het verbeteren van de werkplek in het algemeen om ziekteverzuim onder medewerkers tegen te gaan.

Wat is een werkplekonderzoek?

Omdat werk overal gedaan wordt, kan een werkplekonderzoek ook overal plaatsvinden. In een productieomgeving, een kantoor, maar ook op een thuiswerkplek of zelfs in een vrachtwagen. Afhankelijk van de vraag van de werkgever en de werknemer kijkt de arbeidsdeskundige bijvoorbeeld naar:

- de inrichting van de werkplek (ergonomie);
- omgevingsfactoren, zoals geluid, verlichting, klimaat en trillingen;
- de manier van werken: hoe is het werk georganiseerd en hoe zit het met de werkdruk?

Op basis van zijn bevindingen schrijft de arbeidsdeskundige een advies. En als dat wenselijk is, begeleidt hij ook de uitvoering ervan. Na enige tijd gaan de betrokkenen met elkaar om de tafel om de resultaten van de aanpassing(en) te evalueren.

De werkplek: een bestelbus

Hoe ziet zo'n werkplekonderzoek er nu in de praktijk uit? Om een indruk te geven, nemen we u mee naar het werkplekonderzoek van meneer A. Meneer A. is 54 jaar en werkt als chauffeur bij Renewi. Hij haalt onder andere medische afvalproducten op bij apotheken. Zijn werk gaat meneer A. goed af. Hij is optimistisch, representatief en van nature een gezellige man. Maar dan krijgt hij gezondheidsklachten. Hij heeft moeite met tillen, dragen, duwen en trekken. Bovendien ervaart hij een hoge werkdruk. Dat komt doordat

Zij-ingang van de bestelbus voor laden en lossen



Met een steekwagen vervoert meneer A. de vaten en boxen



Meneer A. haalt ook (tl-)lampen en batterijen op



Meneer A. bij de apotheek



hij veel tijd kwijt is aan het plannen van zijn route, wat ten koste gaat van zijn werkelijke rijtijd. Meneer A. wil graag zijn werk behouden. Daarom schakelt zijn werkgever VDHC Werkadvies in voor een werkplekonderzoek. En ik ben degene die dat daadwerkelijk mag gaan doen. Het onderzoek begint met een dag meelopen met meneer A. Of beter gezegd: met een cursus gevaarlijke stoffen. Want daar moet je eerst voor slagen om mee te mogen rijden op een bestelbus die die stoffen vervoert.

Op pad met meneer A.

De dag begint om 6.00 uur. Meneer A. haalt bij de administratie van Renewi in Nieuwegein de opdrachtbonnen op. Aan de hand daarvan laadt hij lege vaten en boxen vanuit het depot in zijn bestelbus. Want elke apotheek waar hij vaten en boxen ophaalt, krijgt eenzelfde set leeg terug. Meneer A. rijdt de vaten en boxen met een steekwagen van en naar de bestelbus. Per keer kunnen er maximaal 2 vaten en 3 boxen mee.

De volgende stop: een bedrijf in Amsterdam, waar meneer A. meer opdrachtbonnen moet ophalen. Op basis van de verzameling bonnen die hij nu heeft, stippelt hij de meest efficiënte route uit. Alle klanten die hij die dag moet bezoeken, bevinden zich in Amsterdam. Veel auto's, fietsers die overal vandaan komen, trams, bussen, voetgangers die geen rood stoplicht kennen, de smalle straten – een dag lang krioelen door de drukke stad heeft sowieso al nadelige gevolgen voor het welzijn van meneer A.

Om een goed beeld te krijgen van het gewicht van de vaten en boxen, tel en weeg ik ze bij elke stop. Ik meet ook steeds de loopafstand van de bestelbus naar de apotheek. Daarnaast fotografeer ik elke keer de opslagplaats van de vaten en boxen bij de apotheek om zo mogelijke obstakels tijdens het vervoer van de opslag naar de bestelbus vast te leggen. In een van de apotheken moet meneer A. bijvoorbeeld om een balie heenlopen waar klanten en personeel staan. En dat is lastig manoeuvreren als je steekwagen vol staat.



De arbeidsdeskundige helpt een handje mee

Om 16.00 uur zijn we terug bij Renewi. Meneer A. stapelt de volle vaten en boxen op pallets en rijdt ze met een pompwagen de loods in. Als hij zijn bestelbus geparkeerd heeft, zit zijn werkdag erop. Het is het einde van een dag die mij een schat aan informatie heeft opgeleverd. Op basis hiervan schrijf ik mijn advies.

De conclusie

Op basis van wat ik gemeten heb, denk ik niet dat de functiebelasting overschreden wordt. Alleen de batterijbox van een opdrachtgever overschrijdt de norm van 25 kilo. De andere vaten en boxen blijven binnen de tolerantie van de Arboretgeving en de belasting en belastbaarheid van de heer A. Wat ik wel zag, is dat meneer A. een enorme werkdruk ervaart, waardoor hij geen overzicht heeft over zijn planning. Om geen tijd te verliezen, neemt hij geen pauze. In concludeer dat de administratieve handelingen die meneer A. moet uitvoeren – voortgaand aan de routeplanning en bevoorrading van de bestelbus – niet efficiënt zijn. Bovendien moet meneer A. onevenredig vaak hetzelfde vat of dezelfde box tillen, doordat bij de openslaande achterdeuren van de bestelbus geen laadklep zit.



Werkplekaanpassing: een laadklep aan de bestelbus

Twee aanbevelingen

En zo kom ik tot twee aanbevelingen. De eerste is om de dagplanning alvast in Nieuwegein uit te voeren. Meneer A. hoeft dan niet eerst naar Amsterdam om vervolgens pas aan zijn route te beginnen. Deze aanpassing zou hem een uur tot anderhalf uur tijdswinst opleveren. Dat betekent méér tijd om zijn route te rijden, wat de werkdruk vermindert. De tweede aanbeveling is om een laadklep achter op de bestelbus te monteren. Meneer A. hoeft dan minder te duwen, trekken, tillen en dragen tijdens het laden en lossen. Met een laadklep hoeft hij ze alleen nog in de bestelbus op elkaar te stapelen.

De werkgever neemt de aanbevelingen ter harte. De administratieve handelingen worden aangepast en er wordt een laadklep op de bestelbus van meneer A. gemonteerd. Meneer A. is er heel blij mee. Met deze aanpassingen kan hij zijn werk weer naar behoren uitvoeren. Sterker nog, hij is inmiddels nagenoeg volledig hersteld van zijn gezondheidsklachten! ●



Wat doet een arbeidsdeskundige op een typische maandag?
Anne en Charlotte vertellen.

Een dag uit het leven van arbeidsdeskundige

8.00 uur – Ik laad onze jongens van 3 en 5 jaar in de auto en breng ze naar de kinderopvang en naar school. Na een dikke kus en knuffel kan ik mijn werkdag goed beginnen.

8.45 uur – Vandaag is een thuiswerkdag, dus ik rijd terug naar huis. Daar zet ik eerst koffie en dan start ik in de werkkamer mijn laptop op. Vanochtend staat er een arbeidsdeskundig onderzoek via Microsoft Teams op de planning. Ik bereid dat voor door de gegevens die ik al heb in te vullen in het rapport.

••••
‘Als arbeidsdeskundige is het mijn streven om iedereen op een gezonde manier te laten werken.’
••••

9.30 uur – Eerst spreek ik de werkgever en daarna de werknemer zelf. Vervolgens gaan we met z'n drieën in gesprek. Voor zowel de werkgever als de werknemer is het op dit moment wel duidelijk dat de werknemer niet kan terugkeren in haar werk, hoe graag ze ook zou willen. Het is fijn alvast de koers op spoor 2 kunnen zetten, door met elkaar te praten over de toekomst en wat de werknemer daarvoor nodig denkt te hebben.

Als arbeidsdeskundige is het mijn streven om iedereen op een gezonde manier te laten werken. Ik ben van mening dat je kan floreren in je werk als dat werk goed bij je past.

12.00 uur – Na het arbeidsdeskundig onderzoek neem ik even de tijd om een broodje te eten. Ik beantwoord de mail die deze ochtend is binnengekomen en bel gemiste telefoontjes terug.

13.00 uur – Ik stap in de auto en ga op weg naar een kandidaat die ik begeleid in het 2^e spoor. Deze jonge vrouw heeft altijd als officemanager gewerkt en heeft nu – via haar eigen netwerk – een plek gevonden waar ze haar werk graag wil opbouwen: een bakkerij. Daar hebben we afgesproken. Als ik aankom, is de kandidaat er nog niet, dus spreek ik eerst de potentiële werkgever. Hij heeft haar al een aantal dagen mee zien werken en vertelt hoe enthousiast hij is over haar.

14.15 uur – Dan komt de kandidaat binnen. Vol enthousiasme vertelt ze hoe goed het met haar gaat, ook al moet ze nog veel leren. Ik vertel de werkgever en de kandidaat over de punten die in de werkervaringsovereenkomst zijn opgenomen en hoe de verhouding tussen werkgever en werknemer in dit traject precies is. Er is voldoende basis om met elkaar een werkervaringsplek te starten en de intentie is er om daarna over te gaan op een detachering. De kandidaat wil dolgraag haar uren opbouwen, ze staat te popelen. Ik probeer haar wat af te remmen, omdat ik vind dat ze veel van zichzelf vraagt. “Mocht het niet lukken, dan kunnen we altijd bijsturen”, zeg ik tegen haar. Maar soms moet ik iemand het voordeel van de twijfel geven, en dat doe ik hier ook voor nu.

Charlotte

15.45 uur – Buiten praat ik nog even na met de kandidaat. Ik besluit haar toch nog wat stof tot nadenken mee te geven. Want eerder zei ze dat ze wel alle doorde-weekse dagen wil werken, maar ze is ook net moeder

geworden en wil graag tijd met haar kleine doorbrengen. Weet ze zeker dat ze met het voorgestelde opbouwschema kan werken? Ze zegt dat ze erover na zal denken. (Later die week komt ze er inderdaad op terug: ze wil een dag minder werken. Volgens mij een goede zet!)

16.00 uur – Ik rijd naar huis. Vanuit de auto bel ik de huidige werkgever van deze kandidaat. Ik praat hem bij over wat er is afgesproken en hoe ik de volgende stappen voor me zie. En ik beloof dat ik alles op papier zet, zodat de afspraken voor alle partijen goed vastgelegd zijn. Na dit gesprek zet ik mijn favoriete muziek op. Even een moment om op mezelf te reflecteren en weer vooruit te kijken.

17.00 uur – Als ik thuis ben, bekijk ik gauw nog even wat nieuwe mails. Dan start ik met eten koken. Mijn man haalt vandaag onze jongens op. Hopelijk kunnen we, als ze zo thuiskomen, meteen aan tafel en samen de dag afsluiten. ●



Praktijkcasus 2^e spoor:

Elbert *(verhaal van Marjo)*

'Marjo (40) werkt al vanaf 1996 in de gehandicaptenzorg, als begeleider op een woongroep. Een jaar vóór onze eerste ontmoeting krijgt ze een ongeval en ze meldt zich ziek. Een arbeidsdeskundig onderzoek toont aan dat haar eigen werk niet meer passend is, gezien de belastbaarheid die de bedrijfsarts heeft aangegeven. Het advies van de arbeidsdeskundige is om een spoor 2-traject in te gaan. Marjo is zelf ook gemotiveerd om met haar re-integratie te starten.'

Kans in nieuwe werkkring

'In de oriëntatie op passende mogelijkheden in werk laat Marjo weten dat ze graag als coördinator of consultant aan de slag zou gaan. We maken ook een persoonsprofiel en daaruit ontdek ik dat ze net voor haar ziekmelding de opleiding Innovatief Vrijwilligers Management heeft afgerond. Eerder haalde ze ook al haar diploma van de hbo-opleiding Sociaal Pedagogisch Hulpverlener. Al die opgedane kennis sluit dus goed aan bij haar ambitie. Aan de ene kant is er de verplichting vanuit de Wet verbetering poortwachter om te re-integreren. Aan de andere kant is er dat loopbaanvraagstuk. Het uiteindelijke doel is om tot werk te komen dat ze ook in de toekomst duurzaam én met plezier kan doen. Nu moet Marjo alleen nog een kans krijgen in een nieuwe werkkring.'

'Marjo solliciteert meerdere keren op functies die aansluiten bij haar persoonsprofiel en haar diploma's. Ze komt meer dan eens door de eerste selectie en voert verschillende gesprekken. Maar steeds valt de keus net

op een andere kandidaat. Dat wordt hoe langer hoe meer een frustratie. Aan Marjo's motivatie ligt het niet, maar ze vindt het lastig om zich tijdens een sollicitatiegesprek goed te presenteren en te laten zien wat ze kan.'

Hier wil ik werken

'Dan ziet Marjo een vacature voor een coördinator bij Mentorschap Overijssel Gelderland, kortweg MOG. We gaan om de tafel: hoe zorgen we dat Marjo eerder in beeld komt dan andere kandidaten? Oftewel: hoe vergroten we haar kansen op deze baan? Ik leg contact met MOG en bespreek Marjo's situatie. Ik vraag of ze een dag mee kan lopen met een ervaren coördinator om een beter beeld te krijgen van de functie. Bijkomend voordeel is dat ze zich zo ook beter kan voorbereiden op het sollicitatiegesprek. Daar staat MOG wel voor open. Marjo mag snel langskomen en krijgt die dag veel inzicht in wat het werk van een coördinator bij deze organisatie inhoudt. Ze is ervan overtuigd dat ze hier wil werken. MOG is gelukkig ook enthousiast over haar. Maar ze moet wel – net als andere kandidaten – solliciteren.'

Meer dan een werkervaringsplek

'De organisatie heeft uiteindelijk de keus uit twee kandidaten – naast Marjo is dat een ervaren iemand. De bestuurder van het MOG belt me en zegt dat Marjo het positieve beeld van de meeloopdag niet liet zien tijdens het sollicitatiegesprek. Toch is de bestuurder bereid haar een kans te geven, omdat ze zich maatschappelijk betrokken voelt. Ik neem de mogelijkheden met haar

Regelmatig horen we in de praktijk dat re-integratie gericht op spoor 2 geen resultaat heeft. Dat werkgevers daar alleen aan meewerken omdat het een verplichting is vanuit de Wet verbetering poortwachter. Maar eigenlijk steken ze er liever geen tijd, geld en energie in. Onze ervaring is dat spoor 2-trajecten wél werken. Laura en Marjo zijn hiervan het levende voorbeeld.

door. En dan volgt het goede nieuws: Marjo krijgt een werkervaringsplek van twee maanden aangeboden. In die tijd wordt ze gecoacht, zodat ze zoveel mogelijk kan leren en door kan stromen naar een dienstverband bij het MOG. Marjo is in de wolken en haar huidige werkgever gaat ook akkoord met het voorstel. Vanaf dag één op haar werkervaringsplek gaat het goed. Ze staat open voor feedback en stelt gerichte vragen. Na de afgesproken periode van de werkervaringsplaats krijgt ze een jaarcontract, mét uitzicht op verlenging.'

Win-win-winsituatie

'Deze casus laat mij als coach weer zien waarom ik het vak van arbeidsdeskundige heb gekozen. Ik wil graag het verschil maken voor mensen, de twinkeling in hun ogen weer ontdekken. Dat is hier ook gelukt. Met deze duurzame oplossing in werk hebben drie partijen een positief resultaat. De huidige werkgever die meewerkt aan een vervolgstap van zijn werkneemster. MOG, die een vacature vervult met een goede, gemotiveerde kandidaat. En natuurlijk Marjo zelf, die de toekomst weer positief ziet.'

'Wat deze casus wat mij betreft laat zien, is dat re-integratie 2^e spoor wel degelijk kan leiden tot een positief resultaat voor alle betrokken partijen. Er zijn meerdere factoren die daartoe leiden, zoals ook bij Marjo het geval was: de motivatie om ergens te komen, vanuit de oriëntatie een goed beeld vormen van passende mogelijkheden in werk (de zogenoemde stip op de horizon), een positieve insteek van alle betrokken partijen en bijsturen tijdens het traject wanneer dit noodzakelijk is.'

Dit zegt Marjo:

'De coaching kwam op een moment in mijn leven waarop ik keuzes moest maken. Ik wilde dolgraag terugkeren in mijn huidige functie, maar mijn herstel verliep niet snel genoeg. Elberts coaching liet mij inzien dat dit

voor mij niet negatief hoefde uit te pakken. Hij leerde me eerlijk te kijken naar mezelf. Hij liet me weer in mezelf geloven op een moment waarop ik twijfelde aan mijn lichaam. En door hem durfde ik te blijven dromen. Dat gaf me de kracht om door te zetten, en die kracht kon ik gebruiken in mijn sollicitatiegesprek bij MOG. Uiteindelijk heeft het ongeval me meer gebracht dan afgenomen. Daar ben ik Elbert nog steeds dankbaar voor.'

Dit zegt de bestuurder van MOG, die voor Marjo koos:

'Ik vond het idee van de werkervaringsplek heel mooi. Ik wilde Marjo graag een kans geven om binnen een ander werkveld aan de slag te gaan. Op deze manier kon ik erachter komen of ze ook echt binnen de functie en de organisatie zou passen. Uiteindelijk was het de kracht van Marjo die me deed besluiten haar die werkervaringsplek aan te bieden. In tegenstelling tot het eerste gesprek, presenteerde ze zich in het tweede wél heel goed. Ze had de aandachtspunten uit het eerste heel goed opgepakt. En ze stelde zich sterk en tegelijk kwetsbaar op door voor alle onderdelen van de functiebeschrijving aan te geven welke deskundigheden ze had. Ze gaf ook precies aan waar ze nog in zou moeten leren plus hoe ze dat zou gaan doen.'

'Behalve over Marjo was ik ook over VDHC Werkadvies erg positief. Al snel kwam ik terug bij Elbert met een ander verzoek: coaching van onze teamleider, die onlangs promotie had gemaakt. Dankzij Elberts coaching is de teamleider nu duurzaam inzetbaar in zijn nieuwe functie.' ●



Als je langdurig ziek bent geweest, volgt opnieuw een onzekere tijd. Kan ik mijn oude werk nog wel oppakken? En zo niet, wat dan? Een arbeidsdeskundige helpt je op weg – of dat nu bij je vertrouwde werkgever is of ergens anders. Maar wat als die arbeidsdeskundige je ineens zelf een baan aanbiedt? Dat overkwam Marjolein McGowan-van de Veen, die nu administratief medewerker is bij VDHC Werkadvies. Zij en directeur Elbert Kamphorst vertellen over deze bijzondere situatie. ‘Ik hoor er weer bij, ook al heb ik beperkingen.’

Marjolein werkte al twaalf jaar met veel plezier als sociotherapeut met jongeren met autisme, toen ze in 2017 getroffen werd door de ziekte van Hodgkin. Na een paar maanden vol met chemobehandelingen en bestralingen probeerde ze de draad weer op te pakken. ‘Ergens wist ik meteen al: mijn oude werk kan ik niet meer doen’, zegt Marjolein. ‘Ik had maar weinig energie, kon moeilijk prikkels verdragen

en liep helemaal leeg op gesprekken met anderen. Terwijl sociale interactie natuurlijk het belangrijkste onderdeel was van mijn functie. Maar ik was bang om mijn baan op te zeggen. Wat voor werk moest ik dan gaan doen? En had ik dan ineens geen inkomen meer? Ik had geen idee. Wat ik toen nog niet wist, is dat je die onzekerheden gewoon mag uitspreken, juist tegenover je werkgever. Want dan kun je samen kijken naar wat je nog wél kan. Pas toen ik Elbert leerde kennen, begreep ik dat.’

VAN BEGELEIDER NAAR WERKGEVER

Hoe VDHC Werkadvies zelf



Kans geven

Er kwam een arbeidsdeskundig onderzoek. In het spoor 2-traject dat daarop volgde, concludeerde Elbert al snel dat haar werk als sociotherapeut inderdaad niet langer passend was. 'Ik heb Marjolein laten zien dat dat niet perse betekent dat je ook afscheid neemt van je werkgever', vertelt Elbert. 'Na een oriëntatietraject waarin we haar competenties in beeld brachten, kwamen we uit op een administratieve functie. Laagdrempelige taken, zonder prikkels, zonder stress. Dat werk kon ze inderdaad doen bij haar werkgever. Maar ineens dacht ik: 'Hé, bij VDHC zoeken we juist iemand met de kwaliteiten van Marjolein. En als ik van mijn opdrachtgevers vraag mensen een kans te geven, moet ik dat dan niet zelf ook doen?'

Wat moet ik aan?

'Ik weet het nog goed, het was op een vrijdagmiddag', herinnert Marjolein zich. 'We hadden een voortgangsgesprek en zonder dat ik het aan zag komen, bood hij

me een werkervaringsplek bij VDHC aan. Ik wist niet wat ik hoorde.' Lachend zegt ze: 'Volgens mij was mijn eerste reactie: 'Wat moet ik aan als ik hier op gesprek kom?' Ik dacht dat Elbert een sollicitatiegesprek voor me geregeld had, wist niet dat hij de directeur is.' Voordat ze het aanbod aannam, liet Marjolein in het weekend alles bezinken. Maar het gevoel dat overheerste was gewoonweg positief en haar besluit stond vast. 'Ik werd er zo blij van dat iemand mijn kwaliteiten nog zag.'

Rustig opbouwen

Omdat het om een werkervaringsplaats ging, bleef Marjolein in dienst van haar oude werkgever. 'Die organisatie was al jaren een vaste klant van VDHC, dus de lijntjes waren kort', vertelt Elbert. 'Ik legde uit dat we samen op pad gingen, met als uiteindelijke doel om

een werkervaringsplek werd

haar een vast dienstverband te geven. Haar werkgever was enthousiast. Als het hier niet lukt en ergens anders wel, is dat alleen maar fijn, vonden ze daar.' En nog geen maand later begon Marjolein bij VDHC Werkadvies.

'We bouwden rustig op – zowel qua uren als qua taken', weet Marjolein nog. 'Wat ik zo prettig vond: ik werd heel warm ontvangen. Voor mijn gevoel deed ik een stap terug, van een hbo naar een mbo-functie. Hoewel mijn collega's allemaal op hbo-niveau werken, werd ik meteen vanaf het begin gelijkwaardig behandeld. Er werd – en wordt – volop gebruikgemaakt van mijn capaciteiten. Neem nou onze nieuwe website. Ik heb natuurlijk de nodige ervaring met een re-integratietraject, dus ik kon inhoudelijk goed meedenken over de invulling daarvan. Dat breder denken dan de kaders van een administratieve functie is heel fijn.'

Blijven begeleiden

Of het een omschakeling was, van begeleider naar werkgever? Elbert vindt van niet. 'Als werkgever heb je ook een begeleidende rol. Wil je mensen in hun kracht zetten en geven wat ze nodig hebben. Nog steeds houd ik goed in de gaten of Marjolein het werk aankan, want ik wil natuurlijk dat we haar op de juiste manier inzetten. Daar profiteer ik als werkgever immers ook van.' Helaas viel Marjolein nog een keer uit. Het opgebouwde aantal uren bleek toch te veel. 'Ik twijfelde toen enorm of ik nog wel kon werken', zegt ze. 'Maar Elbert zei: probeer het gewoon weer. Gelukkig maar, want het voelt zo goed om weer onderdeel te zijn van de maatschappij.'

Werkende moeder

Inmiddels gaat het goed met Marjolein. Eind vorig jaar kreeg ze zelfs een kindje. 'Ik zal waarschijnlijk altijd die energiebeperking houden en gevoelig blijven voor prikkels. Maar deze nieuwe combinatie van werken en moeder zijn lijkt heel goed te gaan.' 'Marjoleins zwangerschap was voor ons ook spannend', geeft Elbert toe. 'Want wat zou dat voor haar gezondheid en haar werk betekenen? In die tijd liep net haar contract af. Dat hebben we toch weer met een jaar verlengd. En daar ben ik nu heel blij om.' ●



Chantal Sturmans



Op naar een duurzame werkplek: een stappenplan

Wat mijn dagelijks werk zo leuk maakt? Dat ik op vele verschillende manieren mijn bijdrage kan leveren aan duurzame re-integratie van baanzoekenden. In de huidige arbeidsmarkt is duurzame inzetbaarheid van groot belang. Daar moeten niet alleen werkgevers, maar ook werknemers zich van bewust zijn. Zelfkennis, weten hoe je het best tot je recht komt en blijven werken aan ontwikkeling – dit alles speelt hierbij

een grote rol. In dit stappenplan laat ik graag zien hoe een werknemer met zijn sollicitatie de kans op een duurzame werkplek kan vergroten.

1 | Zelfkennis vergaren

Om te beginnen is het belangrijk dat een werknemer zijn passie, drijfveren en competenties onderzoekt. Wie ben

ik, wat wil ik, wat kan ik? Daarnaast is het goed om zelfkennis te vergaren, zodat iemand weet wat hij nodig heeft om te kunnen functioneren. En ook om erachter te komen voor welke doelgroep of welk product hij zich graag inzet, met welke competenties, en welk soort organisatiecultuur bij hem past. Met die kennis op zak weet de werknemer wat hij nodig heeft om goed tot zijn recht te komen en duurzaam inzetbaar te blijven. Prikkelgevoelige mensen bijvoorbeeld – zoals mensen met autisme, hoogsensitiviteit of AD(H)D en vrouwen in de overgang – kunnen baat hebben bij structuur, zeggenschap over hun eigen agenda, een rustige kantoorsetting of de mogelijkheid tot thuiswerken. Ook creatieve input kunnen leveren en aandacht voor elkaar kunnen voor hen van belang zijn. Zelfinzicht – weten wat je nodig hebt om goed te functioneren – helpt werknemers op de voor hen juiste manier te solliciteren, bij de juiste organisaties, op de juiste banen.



2 | Marktonderzoek doen

De volgende stap voor de werknemer is onderzoeken wat de arbeidsmarkt vraagt en biedt. Welke competenties, vaardigheden, eigenschappen, kennis en ervaring worden gevraagd voor de functie van zijn dromen? Is er wel vraag naar werknemers op dit gebied? Betaalt die functie genoeg? Door diverse vacatures (ook die voor hem een te grote reisafstand betekenen) te bestuderen, ontdekt hij wat nodig is om de functie die hem aanspreekt als de beste te vervullen. Bovendien doet hij op deze manier de benodigde kennis op om in sollicitatie- of netwerkgesprekken goed voor de dag te komen.

3 | Een toekomstgericht cv maken

Na het marktonderzoek is het cv aan de beurt. Vroeger liet een cv zien wat je in het verleden geleerd had via opleiding en cursussen en welke werkervaring je had opgedaan. Daaruit moest de lezer zelf interpreteren welke competenties, vaardigheden, eigenschappen en kennis je had en wat je daarmee in de toekomst zou kunnen betekenen voor de werkgever. Maar je kunt het de lezer veel makkelijker maken. Een werknemer die op zijn cv zijn competenties, specifieke vaardigheden en behaalde resultaten en successen toevoegt en een profiel waarin hij zijn eigenschappen en kernwaarden benoemt, laat duidelijker zien hoe hij van toegevoegde waarde is voor een toekomstige werkgever. Daarnaast vertelt een goed cv ook waar zijn passie ligt en welke drijfveren voor zijn intrinsieke motivatie zorgen. Een gemotiveerde werknemer die zijn werk met plezier doet, is voor een werkgever van grote waarde en ook makkelijker duurzaam inzetbaar te houden.

4 | Vormgeving en indeling checken

Vervolgens is het goed om aandacht te besteden aan de vormgeving van het cv. Bij veel sollicitaties op één vacature worden cv's vaak vluchtig gelezen, scannend in een soort F-vorm. De juiste lay-out en indeling zorgen ervoor dat ook in dat geval de belangrijkste informatie gezien

wordt. De werknemer kan in zijn cv – na een kopje met personalia – een wat smallere kolom links opnemen, waarin hij zijn eigenschappen, drijfveren, belangrijke kernwaarden en sterke punten opsomt. Daaronder kunnen competenties die hij graag inzet en eventuele specifieke vaardigheden, expertise, (software- of talen-)kennis en behaalde successen onder aparte kopjes benoemd worden, afhankelijk van wat past bij de functie waarop hij solliciteert. In een bredere kolom rechts vermeldt hij zijn relevante werkervaring, opleiding en eventuele nevenactiviteiten. Overige, wat minder belangrijke of minder recente werkervaring (rechterkolom) en hobby's en interesses (linkerkolom) komen onderaan de pagina of eventueel op een tweede pagina.

5 | Een motivatiebrief schrijven

Heeft de werknemer een passende vacature gevonden en voldoet hij aan de gevraagde criteria? Mooi! Dan is het tijd om te solliciteren. Het is zaak de potentiële werkgever te overtuigen door zowel zijn motivatie voor de functie als voor de organisatie goed te beschrijven en te onderbouwen waarom hij als werknemer geschikt is. Bijvoorbeeld door kort en bondig één of twee STAR-voorbeelden uit zijn verleden te verwerken in zijn motivatiebrief. STAR wil zeggen dat hij een Situatie en de Taak die hij daarin had beschrijft, en vervolgens de Actie die hij nam en het positieve Resultaat dat hij behaalde. Zo laat de werknemer zien over de juiste competenties te beschikken. Een meer uitgebreide versie kan hij in een netwerk- of sollicitatiegesprek gebruiken. Voldoet hij (nog) niet aan de gevraagde criteria? Dan kan de werknemer onderzoeken hoe hij zichzelf zou kunnen ontwikkelen. In zijn brief legt hij dan uit welke stappen hij gaat ondernemen, in de hoop dat ze in hem de meest gemotiveerde kandidaat zien. Verder is het raadzaam ook vaardigheden en eigenschappen te benoemen die voor de specifieke vacature waarop hij solliciteert niet gevraagd worden maar die wel extra waarde toevoegen. Als hij meer weet te bieden dan een ander, vergroot de werknemer zijn kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek.

6 | In gesprek gaan

Vorbereiding is het halve werk voor het voeren van een goed gesprek. Dat betekent dat de werknemer moet weten wat hij wil vertellen en wat hij nog wil vragen, en dat hij zich verdiept in de organisatie. De voorbereiding begint met het opstellen van een elevator pitch, een korte presentatie waarin de werknemer vertelt wie hij is, wat hij wil en waar hij goed in is. Daarmee kan hij zich in ieder gesprek kort en krachtig voorstellen. Vervolgens moet hij zijn competenties kunnen onderbouwen – net als in zijn brief op STAR-wijze, dus met op de functie aansluitende voorbeelden uit zijn verleden. Daarvoor kan hij theoretische informatie nalezen en op basis daarvan de gevraagde functiecriteria goed onderzoeken, en gelijksoortige vacatures bij andere organisaties onder de loep nemen. Verder is het goed om in de voorbereiding na te denken over aanvullende competenties en eigenschappen, waarmee de werknemer zich kan onderscheiden van de concurrentie. Die noemt hij dan boven op de gevraagde relevante competenties en eigenschappen. In het gesprek zelf neemt de werknemer een actieve houding aan. Zo kan hij op het juiste moment positieve punten die nog niet besproken zijn alsnog benoemen én wat hij nodig heeft om duurzaam inzetbaar te zijn.

7 | Netwerken via LinkedIn

Tot slot kan de werknemer zijn netwerk inzetten en proberen zijn concurrentie vóór te zijn en die baan te bemachtigen voor een ander zelfs maar in de gaten heeft dat er een vacature is. Een van de manieren om te netwerken, is via LinkedIn. Een online profiel is meestal breder gericht dan het cv, omdat dat laatste qua competenties, vaardigheden en taakbeschrijving wat makkelijker aan te passen is aan de vacature waarop hij solliciteert. In zijn LinkedIn-profiel benoemt de werknemer vooral de competenties, vaardigheden en eigenschappen die hij het liefst inzet. In een pakkende kopregel van een paar termen beschrijft hij waarmee hij een potentiële werkgever kan helpen (gewenste functie) en met welke competenties of expertise hij dit doet. Deze mini-pitch kan hij verder toelichten en aanvullen in een samenvatting. Daarmee vergroot hij de kans om benaderd te worden voor een functie die écht bij hem past. En zo komt duurzame inzetbaarheid weer een stap dichterbij. ●

Mijn rol bij VDHC Werkadvies

Ik zet me bij VDHC Werkadvies met veel plezier in als senior arbeidsconsulent. In dit bedrijf werken we in een open en innovatieve sfeer. Er is veel ruimte om je eigen talenten en ook die van cliënten te ontplooien. Ik krijg de vrijheid en het vertrouwen om mijn werk naar beste eer en geweten uit te voeren. Daarbij hoef ik niet op het gebaande pad te blijven, maar ik kan mijn creativiteit benutten in het zoeken naar nieuwe mogelijkheden, om zowel opdrachtgever als cliënt zo goed mogelijk van dienst te zijn.





Op naar de volgende 15 jaar!



VDHC Werkadvies | De Wel 2c, 3871 MV Hoevelaken

033-432 44 87 | info@vdhcwerkadvies.nl | www.vdhcwerkadvies.nl

