

Verlies of winst?

Anna Salomons over de impact van AI op de werkgelegenheid

Maatwerkplaats is de redder in nood bij UWV-knelpunten

Vertrouwen in de overheid: Sandra van Thiel over perceptie versus realiteit

Lars Scheurer gaat met arbodienst Richting uit van vertrouwen



Judith Duveen,
algemeen directeur UWV Werkbedrijf

Alleen samen bereiken we de inclusieve toekomst

BEELD STUDIO IEDMAN

Durf buiten de gebaande paden te lopen als het gaat om werk. Zie mensen, en kijk naar wat zij kunnen. Het zijn oproepen die u vast vaker heeft gehoord. We weten dat diversiteit en inclusie organisaties productiever en vitaler maken. Maar we weten ook dat we nog een hele weg te gaan hebben voordat we dit echt waarmaken met elkaar. We zien nog veel vacatures gebaseerd op opleidingen in plaats van skills. We zoeken nog vaak het schaap met de vijf poten. We hebben niet altijd de ruimte en tijd om iemand wegwijs te maken in het werk of te begeleiden naar een duurzame plek. En toch is het de kant die we samen op willen gaan. Werken aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen!

UWV draagt hier op verschillende manieren aan bij, zowel voor onze eigen organisatie als voor de arbeidsmarkt in het geheel. Daar werken we hard aan en daar wil ik me voor blijven inzetten – en ik hoop u met mij. In de verhalen van dit magazine zie ik zo veel voorbeelden van initiatieven van organisaties die mensen zien voor wat ze kunnen, en die samen met hen de juiste

(werk)oplossing vinden. Ik ben trots om deze voorbeelden met u te delen. Zo heeft UWV een heel mooie samenwerking met ITvitae, een bedrijf dat werkt met mensen met een atypisch brein. Zij zien talent dat in een reguliere setting niet altijd meekan, maar juist wel uitblinkt in IT-functies – een sector waarin landelijk grote tekorten zijn.

Of neem de broodjeszaak van Remco die in een paar jaar tijd uitgegroeid is tot een bloeiende onderneming met 65 werknemers. Ongeveer een kwart hiervan heeft of had een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Samen maken ze elke week

★
‘Vooral zingeving
vinden mensen vaak
door ergens bij te
horen’

60.000 worstenbroodjes. Remco ziet het als een uitdaging om deze mensen goed in zijn bedrijf te laten landen en ze verder te laten groeien.

En kijk naar de mooie samenwerkingen tussen het zorgdomein en het sociale domein. Waarbij gezondheid niet alleen meer gezien wordt als een medische kwestie, maar raakvlakken worden erkend en aangepakt met zingeving, kwaliteit van leven, meedoen en een zekere controle over het leven. Vooral zingeving vinden mensen vaak door passend werk, door te participeren, door sociale inclusie, door ergens bij te horen.

Wat al deze initiatieven bindt en wat ook de missie van UWV is, is dat de mens centraal staat. Wat heeft iemand nodig om (weer) goed mee te kunnen doen op de arbeidsmarkt? Om het gevoel te krijgen van toegevoegde waarde te zijn en gewaardeerd te worden. Daaraan wil UWV bijdragen, samen met partners en cliënten. Want dat kunnen we niet alleen. Alleen samen bereiken we de inclusieve toekomst die we voor ogen hebben. ■

INHOUD

Ga ook naar UWV Magazine online voor de laatste cijfers en trends op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsmarkt, de visie van opiniemakers over actuele thema's en spraakmakende columns. Kijk op www.nl/nl/over-uwv



2
Voorwoord Judith Duveen
'Alleen samen bereiken we de inclusieve toekomst'

6
VERTROUWEN IN DE OVERHEID
Sandra van Thiel:
'Burgers zijn vaak tevreden ondanks een laag rapportcijfer'



11
PORTRETSERIE
Drie bijzondere mensen ontdekten hun talent voor de IT met behulp van opleider ITvitae



12
MAATWERKPLAATS:
Remon durft weer te dromen over de toekomst



16
Sylvia van der Burg over waardegedreven zorg in sociale geneeskunde



22
ARTIFICIAL INTELLIGENCE
Anna Salomons:
'AI heeft ook voordelen'



26
KEILEKKER
Remco Beekman helpt mensen vooruit met zijn worstenbroodjes



32
Het succes van re-integratiemethode IPS



36
Nieuwe aanpak van Lars Scheurer werkt

UWV MAGAZINE

6. VERTROUWEN IN DE OVERHEID
Sandra van Thiel over herwaardering van onopgemerkte prestaties

10. KNELPUNTENBRIEF AAN DE KAMER
Maak de toeslagenwet UWV overbodig

12 DE MAATWERKPLAATS
Navigeren door complexe WIA-beoordelingen

16. POSITIEVE GEZONDHEID
Waardegedreven zorg in sociale geneeskunde

22. ARTIFICIAL INTELLIGENCE
Anna Salomons pleit voor grotere betrokkenheid overheid

26. REPORTAGE ARBEIDSBEPERKTEN
Smakelijke worstenbroodjes en kansen voor iedereen

32. KRACHT VAN IPS
Het succesverhaal van Chantal van Kleunen

36. PREVENTIE
Over de samenwerking tussen arbodiensten en UWV

Magazine voor stakeholders van UWV ■ juli 2024
■ Verschijnt drie keer per jaar ■ **Realisatie:** iO, Boven Clarenburg 2 3511 CV Utrecht, [iodigital.com](https://www.iodigital.com)
■ **Hoofdredactie:** Dirk Jan Cock
■ **Mailadres redactie:** content@uwv.nl
■ **Vormgeving:** iO ■ **Lithografie en drukwerk:** Tuijtel, Hardinxveld-Giessendam ■ **Adreswijziging:** UWV, Postbus 28285, 1040 HD Amsterdam o.v.v. 'Adreswijziging UWVmagazine' ■ **Afmelden voor UWVmagazine:** mail naar content@UWV.nl ■ Het is alleen toegestaan artikelen uit UWVmagazine over te nemen na toestemming van de redactie.
■ Klimaatneutraal gedrukt en verzonden, verpakt in biofolie ■ FOTO COVER: Bram Petraeus



Vertrouwen in de overheid: perceptie versus realiteit

TEKST **ELS MANNAERTS** | BEELD **BRAM PETRAEUS**

Het vertrouwen in politiek en overheid lijkt tot een dieptepunt te zijn gedaald, maar is dit oordeel wel terecht? **Sandra van Thiel**, hoogleraar publiek management aan de Erasmus Universiteit Rotterdam: 'Vooral grote uitvoeringsorganisaties kunnen het in de ogen van de burger vaak niet goed doen.' Ze pleit voor nauwere samenwerking, een betere informatiestroom en een herwaardering van de prestaties die vaak onopgemerkt blijven. ▶





‘Uit onderzoek blijkt dat burgers vaak tevreden zijn over hun persoonlijke contact met uitvoeringsorganisaties, maar dat de organisatie als geheel een laag cijfer krijgt op vertrouwen’

eigen profilering, vindt Van Thiel een goede ontwikkeling. ‘Logisch dat uitvoerders aan de samenleving willen laten weten wie ze zijn en wat ze doen. Dat kan helpen bij een positievere beeldvorming. Maar ze moeten daarbij wel wegblijven van politieke verantwoordelijkheid. Die ligt – het woord zegt het al – bij de politiek. Uitvoerders als het Centraal Justitieel Incassobureau, de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit en Rijkswaterstaat mogen formeel niet eens een jaarverslag opleveren. Die verantwoordelijkheid ligt bij de betrokken ministeries. En daar weten ze nu eenmaal minder van de materie dan bij de uitvoeringsorganisaties. Je kunt je afvragen waarom dit zo geregeld is, maar dat is een andere kwestie.’

STEWARDSHIP

Die ‘kwestie’ is het model waarin beleid en uitvoering samenwerken, legt Van Thiel uit. ‘Nederland heeft lang gewerkt in een principaal-agentmodel. De principaal – de overheid – huurt een agent in om het werk

uit te voeren. Het probleem daarin is dat het niet altijd in het belang van de agent is om die taak uit te voeren zoals bedoeld door de principaal. Als je een aannemer inhuurt om een verbouwing te doen, zal hij met zo goedkoop mogelijke materialen willen werken. En hij zal niet een zo laag mogelijke prijs vragen voor het werk, want hij wil er wel iets aan verdienen.’

‘Beter kun je samenwerken in een stewardship-model, waarbij de uitvoerder als een zelfstandige rentmeester aan het werk gaat, in het belang van de principaal. Dat is een vertrouwensmodel, waarbij beide partijen dezelfde belangen hebben. Maar dat kan alleen als beide partijen voor dat model kiezen en de beleidsmaker bereid is om de uitvoering los te laten en niet eindeloos te controleren.’ Van Thiel vergelijkt dat met het legenest Syndroom: ‘Als je kinderen het huis verlaten, moet je ze ook niet elke avond bellen om te vragen of ze wel schone sokken hebben aangedaan. Je moet het vertrouwen hebben dat ze zoveel bagage hebben meegekregen dat ze zich wel kunnen redden.’

RELATIETHERAPIE

De tijden veranderen gelukkig wel, ziet Van Thiel. ‘De relatie tussen SZW en UWV was aan het begin van dit millennium niet goed. Op SZW wilden ze zelfs de notulen lezen van de RvB-vergaderingen. Ik zie nu meer vertrouwen en meer samenwerking. De NOW is daar wel het mooiste voorbeeld van.’ Maar er zijn meer goede voorbeelden. ‘Ik houd regelmatig sessies met beide partijen om te praten over de relatie tussen politiek en uitvoering. Een soort relatietherapie, zeg ik wel eens. Ooit kwam bij zo’n sessie iemand van UWV wat later binnen – er was een acuut probleem: zeshonderd gedetineerden hadden per ongeluk een uitkering gekregen. Dat brandje was in gezamenlijkheid en nog diezelfde ochtend geblust. Voor mij een teken dat de partijen



goed bezig zijn in die relatie. Het foutje heeft ook maar één dag in de krant gestaan.’

Er is ruimte voor verbetering. Nieuw-Zeeland doet dat goed, vertelt ze. ‘Daar waren, net als overal elders, ook problemen tussen politiek en uitvoerders. Ze hebben zich daar geëngagementeerd aan het ‘no surprises’-model: geen verrassingen. De uitvoerder brengt het ministerie tijdig op de hoogte van problemen, het ministerie doet hetzelfde. Dus komen er bezuinigingen aan, dan weet de uitvoerder dat op tijd. Zo gaan ze op een gelijkwaardige en zakelijke manier met elkaar om. Dat zou ook hier prima werken.’

VAN ROOD NAAR GROEN

Verder zou het helpen als UWV en andere uitvoerders vaker en duidelijker ‘nee’ zouden zeggen tegen de politiek. ‘Uitvoeringsorganisaties worden te vaak opgescheept met onuitvoerbaar wet- en regelgeving. Soms zébben ze trouwens

‘nee’, maar dan verandert dat gaandeweg toch in een ‘ja’. Jan Hendrik Dronkers, secretaris-generaal van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, noemt dat de ‘vergroening van de uitvoeringstoets’. Uit de toets blijkt dat iets niet kan. Dan wordt er over gedebatteerd en blijken bepaalde zaken onder bepaalde omstandigheden eventueel wel te kunnen, en dan verandert rood in oranje en dan verder naar groen. Bijkomend probleem is dat wetsvoorstellen wél een uitvoeringstoets ondergaan, maar moties en amendementen op die voorstellen niet. In die amendementen zitten dan vaak uitzonderingen opgesloten, die de wet- en regelgeving complexer en moeilijker uitvoerbaar maken, waardoor de kans op fouten verder toeneemt.’

RAPPORTCIJFER

Klachten over die fouten komen niet op het bordje van de wetgever, maar op het conto van de uitvoerder, ziet Van Thiel. ‘Overigens

bleekt uit onderzoek dat burgers vaak tevreden zijn over hun persoonlijke contact met uitvoeringsorganisaties, maar dat de organisatie als geheel een laag cijfer krijgt op vertrouwen. Burgers zijn bovendien altijd negatiever over publieke organisaties dan over bedrijven. Publieke organisaties krijgen, zelfs als ze het heel goed doen, nooit hoge cijfers. Een 7,5 is gewoon al heel goed. Hoe dat precies komt, weten we nog niet. Maar het heeft ongetwijfeld te maken met het feit dat je als burger afhankelijk bent van een uitvoerder en niet je eigen uitvoeringsorganisatie kunt kiezen.’

TOEKOMST

Of de komende jaren verandering zullen brengen in de verhouding tussen beleid en uitvoering, is wat Van Thiel betreft koffiedik kijken. ‘Ik weet niet wie de nieuwe beleidsmakers worden. Ik maak me ernstige zorgen over de aangekondigde bezuinigingen. Die zouden vooral de ministeries treffen, maar daar werkt UWV natuurlijk nauw mee samen. Reden te meer om vaker ‘nee’ te zeggen.’

Nog een uitdaging ligt volgens Van Thiel in de manier waarop UWV haar cliënten benadert. ‘Jarenlang moest het allemaal efficiënter en werden bepaalde processen helemaal digitaal ingericht. Nu zijn we erachter gekomen dat de menselijke maat veel beter werkt, maar daarvoor heb je meer handjes nodig. En dat staat lijnrecht tegenover de plannen van het nieuwe kabinet.’ Maar Van Thiel blijft positief. ‘In weinig andere landen is het zo goed geregeld als in Nederland. Ja, soms modderen we door. Maar Nederland is nog steeds niet ontploft.’ ■



Maak de Toeslagenwet UWV overbodig, zegt UWV tegen de Kamer

TEKST VINCENT DURIVOU

UWV merkt dat veel wet- en regelgeving knelpunten bevat die het moeilijk maken om mensen goed te helpen. In een nieuwe **knelpuntenbrief** aan de Tweede Kamer schrijft UWV waar het misgaat én hoe het beter kan. Een van de voorstellen: maak de Toeslagenwet UWV overbodig.

Het is niet de eerste keer dat UWV zo'n knelpuntenbrief stuurt. Ook de afgelopen 2 jaar gingen er al aanbevelingen naar de Kamer. Die leidden bijvoorbeeld tot meer mogelijkheden voor UWV om met gemeenten samen te werken bij mensen met schulden. En om dienstverlening aan te bieden aan mensen die langdurig arbeidsongeschikt zijn.

VERHOOG UITKERINGEN TOT HET BESTAANSMINIMUM

Een van de belangrijkste voorstellen die UWV nu doet, is om te zorgen dat de Toeslagenwet UWV niet meer nodig is. Doel van deze wet is dat mensen met een inkomen onder het sociaal minimum een aanvulling krijgen op hun WW-, Ziektewet-, Wajong- of WIA-uitkering, zodat ze alsnog op dat minimum uitkomen. Maar de wet blijkt ingewikkeld. Veel mensen weten niet dat ze er recht op hebben, en maken er dus geen gebruik van.

Simpel gezegd raadt UWV in de brief aan om mensen voldoende inkomen te geven via hun uitkering. Zo wordt de Toeslagenwet overbodig. Maar hoewel deze verbetering logisch en eenvoudig klinkt, kost aanpassing van wetten meestal veel tijd. UWV stelt dan ook voor om te beginnen met de Wajong-uitkering. Onder mensen die deze



UWV stelt voor om de Wajong-uitkering te verhogen tot het sociaal minimum

uitkering krijgen en recht hebben op een toeslag, is het 'niet-gebruik' namelijk het hoogst. Verhoog de uitkering tot het sociaal minimum, is het advies.

GEEF ONS MEER RUIMTE OM MENSEN TE HELPEN

Een ander voorstel gaat over de samenwerking tussen overheidsorganisaties. UWV mag al beperkt gegevens delen met gemeenten om samen mensen met schulden te helpen. Maar om voor deze mensen écht iets te kunnen betekenen, is het nodig om meer gegevens uit te wisselen. Zo kunnen schrijnende

situaties, zoals huisuitzetting, worden voorkomen. En kan UWV cliënten met bijvoorbeeld verslavings-, psychische of sociale problemen in contact brengen met hulpinstanties.

Dan zijn er de regelingen rond arbeidsongeschiktheid. Voor zowel werkgevers als werknemers zijn die te complex, ziet UWV. De Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) kwam begin dit jaar tot hetzelfde oordeel, en droeg oplossingen aan. Omdat de ontwikkeling van een nieuw stelsel jaren kost, pleit UWV ervoor om nu al verbeteringen aan te brengen in het huidige stelsel. Verbeteringen die het op korte termijn eenvoudiger maken, knelpunten voor werkgevers wegnemen en de positie van WIA-gerechtigden verbeteren. ■

UWV overhandigde deze en andere voorstellen begin juni aan de Tweede Kamer. De verwachting is dat de knelpuntenbrief – net als vorige edities – leidt tot gesprekken met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Tweede Kamer. En uiteindelijk tot de oplossing van knelpunten. Zo bouwt UWV mee aan een systeem van inkomensondersteuning waarin burgers zich gezien, gehoord en geholpen voelen.

DE WEG TERUG

1

Passie voor IT

Opleider ITvitae werkt samen met UWV aan baankansen voor werkzoekenden met een neurodivergent brein. Dit zijn bijvoorbeeld mensen met ADHD of autisme. Maak kennis met Elmo, Alwin (pagina 21) en Merijn (pagina 40), die hun passie voor technologie hebben omgezet in een bloeiende carrière.

'Als kind werd ik gediagnosticeerd met PDD-NOS. Mijn middelbareschooltijd verliep moeizaam. Ik liep mezelf constant voorbij. Op mijn 18e kwam ik in de Wajong terecht. Ik speelde als basgitarist in bandjes, rondde in 4 jaar het conservatorium af en vond meer rust. Ik begon een eigen bedrijf, gaf basgitaarles en deed coaching. Tot alles instortte door corona... Wat moest ik toen? Met een arbeidsdeskundige van UWV ging ik op zoek. IT was een van de dingen die uit de arbeidskeuzetest kwam. Ik voelde me eigenlijk niet 'nerd' genoeg voor een IT-opleiding. Maar tijdens een online open dag van ITvitae werd ik toch gegrepen door data science, omdat het analytisch is en creativiteit vergt. Het is meer dan programmeren alleen. Mijn begeleider bij ITvitae hielp me om een passende werkplek te vinden. We kwamen uit bij de marechaussee, waar ik nu met veel plezier werk. Ik bouw interactieve dashboards met grafieken en tabellen die met een klik inzicht geven in data. Op welke plekken moet de marechaussee meer controleren? Hoe zorg je voor minder uitvallers bij het opleidingscentrum? Ik ben creatief bezig met data. Meedenken, sparren – daar krijg ik energie van. Officieel heb ik nog een jobcoach, maar die spreek ik nooit meer, omdat het zo goed gaat.'

Wie

Elmo (32)

Werkt als

Data scientist

'Lekker creatief met data'



'Door krapte meer aandacht voor neurodivers talent' Meer weten over de samenwerking tussen ITvitae en UWV? Luister naar de UWV-podcast KRAP.



De Maatwerkplaats: redder in nood

TEKST DENISE HOROWITZ | ILLUSTRATIE XF&M

De Maatwerkplaats van UWV biedt hoop in situaties waarin strikte regels onbedoeld negatieve gevolgen hebben voor de individuele cliënt. Remon Nieuwpoort durft dankzij de Maatwerkplaats weer te dromen over de toekomst.



De casus Nieuwpoort

Remon Nieuwpoort*

'Vervoer is mijn passie, ik vind het heerlijk om op de weg te zitten. Ik werkte als chauffeur van schoolkinderen en senioren, toen ik in 2020 door een hartinfarct uitviel. Na de WIA-beoordeling begon de ellende met UWV.'

Gulumser Demirel

'Ik ben adviseur intensieve dienstverlening bij UWV Werkbedrijf. Ik begeleid mensen met een WIA- en Wajong-uitkering naar werk. We ondersteunen ze om 'werkfit' te worden en we activeren ze. Wat heeft iemand nodig om vooruit te komen? Hiervoor kijken we wat we intern voor elkaar kunnen krijgen of werken we samen met re-integratiebedrijven.'

Karolien Hoogendoorn

'Ik ben arts in opleiding tot verzekeringsarts bij UWV. Ik zie cliënten voor de WIA-beoordeling als ze minimaal 2 jaar ziek zijn. Ik doe zelf die beoordeling en stel een rapport op. Een verzekeringsarts die me begeleidt en opleidt, leest mee en contrasigneert.'

** Karolien heeft als arts een medisch beroepsgeheim. Zowel tijdens de Maatwerkplaatsessie als tijdens het schrijven van dit artikel is geen medische informatie gedeeld. Ook Gulumser heeft in lijn met de Algemene verordening gegevensbescherming geen medische informatie gegeven. De medische informatie in dit artikel is uitsluitend gedeeld door Remon en opgenomen na zijn nadrukkelijke toestemming.*



► In de zomer van 2023 komt Remon bij Karolien op spreekuur. Hij zit dan al zo'n 2 jaar in de Ziektewet en krijgt nu zijn WIA-beoordeling. Karolien ziet in zijn dossier dat hij zich al langer dan 2 jaar geleden (april 2020) had ziek gemeld bij zijn toenmalige werkgever vanwege een hartinfarct. Na doorvragen blijkt dat Remon sindsdien zijn werk nooit meer goed heeft kunnen uitvoeren. Ze doet haar plicht als arts door de ziektedag 'terug te leggen' van 15 juli 2021 naar 5 april 2020. Niet wetende wat voor desastreuze gevolgen dit voor hem zou hebben.

Karolien: 'Als arts ben je verplicht de ziektedag terug te leggen als je vaststelt dat de oorzaak van de ziekte eerder ligt. Zo krijgt diegene de uitkering waar hij of zij recht op heeft. Dit doe ik puur op basis van de medische informatie die ik heb, en wat de cliënt mij vertelt. Dit was ook aan de hand toen ik Remon sprak voor zijn WIA-beoordeling. Maar in dit geval pakte het terugleggen van zijn ziektedag averechts uit en betekende dit dat Remon juist heel veel moest terugbetalen aan UWV.'

EIGENRISICODRAGER VOOR DE ZIEKTEWET

Remon werkte bij een vervoersbedrijf in Den Haag, toen hij 5 april 2020 werd getroffen door een hartinfarct. In die tijd erna maakte hij een nare vechtscheiding door en ging hij gebukt onder financiële en psychische problemen. Remons werkgever is eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Hierdoor is het bedrijf verantwoordelijk voor de verstrekking van een Ziektewet-uitkering wanneer een medewerker ziek uit dienst gaat. Toen Remon na zijn infarct aangaf het werk niet goed meer aan te kunnen en zich ziek meldde, bleef zijn werkgever druk op hem uitoefenen om door te werken. Remon: 'Hij wilde al snel dat ik weer 50 procent ging werken. Dat ging helemaal niet met mijn klachten. Ik vertelde dat ik ook aanvallen tijdens het rijden had, waarop ik te horen kreeg dat ik me niet zo moest aanstellen.'

SLECHT WERKGEVERSCHAP

Remons werkgever onttrok zich aan alle verplichtingen uit de Wet verbetering

poortwachter. Die stelt dat de werkgever tijdens de eerste 2 jaar van ziekte het loon moet doorbetalen, en begeleiding en ondersteuning moet bieden bij re-integratie. In plaats daarvan legde de werkgever hem een vaststellingsovereenkomst voor, om met wederzijds instemmen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Remon: 'Omdat ik maar bleef uitvallen, verweet mijn werkgever me dat hij niet meer op me kon bouwen. We vertrouwen je niet meer, zei hij'. Remon zag geen andere uitweg dan de overeenkomst te tekenen en belandde in juli 2021 als (op papier gezonde) werkzoekende in de WW. Hij dacht dat hij daarmee alles goed had afgehandeld.

ZIEKMELDING VANUIT DE WW

Remon probeerde zijn leven weer op te pakken, te solliciteren en ondertussen te werken aan zijn herstel. Maar het ging niet. Hij had nog veel last van fysieke en mentale klachten. Zijn leven bestond, zoals hij het zelf omschrijft, slechts uit overleven. Op 15 juli 2021 meldde Remon zich ziek vanuit een werkloosheidsituatie. Gulumser: 'Hij had toen geen werkgever en werd vangnetter. Hiermee kreeg hij recht op een Ziektewet-uitkering en werden wij bij UWV verantwoordelijk voor zijn re-integratie. Voor zijn uitkering telden we vanaf het moment dat hij zich ziek meldde vanuit de WW. Maar we zagen over het hoofd dat er een eerdere ziekmelding in onze systemen geregistreerd stond. Remon had zich een jaar eerder, in 2020, ziek gemeld bij zijn werkgever - na zijn hartinfarct. Omdat hij in de WW beschikbaar was voor werk en kon solliciteren, ontving hij een WW-uitkering. We hadden op het moment van zijn ziekmelding vanuit de WW zorgvuldiger moeten doorvragen naar zijn gezondheidssituatie.'

TERUGZETTEN ZIEKTEDAG

Door de teruglegging van de ziektedag door Karolien concludeerden de Ziektewet-uitvoerders dat Remon onterecht WW- en Ziektewet-uitkeringen had gekregen van UWV. Want dit had door de werkgever verzorgd moeten worden, bij wie hij toen nog in dienst was. Remon kreeg van UWV het bericht dat hij de te veel betaalde

ziektedag van bijna € 10.000 moest terugbetalen en dat UWV die waar mogelijk ging verrekenen met zijn WIA-uitkering. Met het advies om zelf te proberen het geld te verhalen bij zijn voormalige werkgever. Gulumser: 'Door onzorgvuldigheid aan onze kant is het teveel aan Ziektewet-uitkering 2 jaar lang opgelopen, waarmee we onnodig een terugvordering hebben laten ontstaan. Als we alert waren geweest op de bestaande ziekmelding vanuit de WW, aan het begin van de Ziektewet, hadden we misschien de werkgever aan zijn juridische verplichting kunnen houden uit de Wet verbetering poortwachter. Of misschien had de Ziektewet-uitkering met terugwerkende kracht eerder in kunnen gaan, en daarmee ook de WIA-beoordeling.'

GEEN UITWEG

Remon vertelde Gulumser bij hun eerste ontmoeting in oktober 2023 over zijn

turbulente leven, wat er allemaal aan de hand was en over zijn functioneren. Hij zat gigantisch in de schulden en had een budget van € 70 per week om van te leven. Ondertussen kreeg hij intensief therapie en deed hij vrijwilligerswerk om onder de mensen te blijven en structuur in zijn leven te houden. 'Ik hielp hem waar ik kon bij de aanvraag van toeslagen waar hij recht op had', vertelt ze. 'Maar het ging niet goed met hem. Bij ons tweede gesprek, een aantal maanden later, had hij inmiddels de alarmerende brief van UWV binnen, met de forse terugvordering. Tevergeefs probeerde hij in bezwaar te gaan en extra aanvullingen aan te vragen'. Remon: 'Ik was nét uit de schulden waarmee mijn ex-partner me had achtergelaten. Al maanden was ik volop met UWV bezig, waar ik van het kastje naar de muur werd gestuurd en de ene verwarrende brief na de andere kreeg. En toen kreeg ik dit voor m'n kiezen. Ik was op. Ik zag geen

andere uitweg dan eruit te stappen.' Dat was het moment dat Gulumser zijn casus aandroeg bij de Maatwerkplaats. Met alle specialismen aan tafel keken collega's daar wat ze voor Remon konden betekenen en wat er juridisch mogelijk was. Gulumser: 'Van de Ziektewet-collega's tot die van de afdeling Bezwaar en Beroep; we vonden unaniem dat hem onrecht werd aangedaan met de terugvordering', vertelt ze. 'We moesten vanuit meerdere kanten naar de ontstane situatie kijken: vanuit juridisch oogpunt, de menselijke maat en de zorgvuldigheidsbeginselen. En tegelijkertijd ervoor waken om een precedent te scheppen waarbij werkgevers een beroep doen op het WW-recht vanuit UWV als een werknemer vaak ziek is.'

KWIJTSCHELDING

Nog geen maand later besloot UWV onder begeleiding van de Maatwerkplaats om tot

Wat is de Maatwerkplaats?

In september 2020 is UWV begonnen met de Maatwerkplaats. Medewerkers van UWV kunnen bij de Maatwerkplaats casussen aandragen en bespreken die hen 'professionele buikpijn' bezorgen, omdat deze situaties onbedoeld negatieve gevolgen hebben voor een cliënt. De medewerkers gaan dan samen met collega's en coördinatoren van de Maatwerkplaats op zoek naar een mogelijke oplossing.

De Maatwerkplaats speelt een belangrijke rol in de signalering en oplossing van problemen en stimuleert meer en zorgvuldig maatwerk. Het brengt knelpunten in wet- en regelgeving aan het licht, wat de aanzet kan zijn tot aanpassing, verbetering en vereenvoudiging van die regels. Voor individuele medewerkers en UWV als organisatie biedt de Maatwerkplaats de mogelijkheid om te leren. De Maatwerkplaats sluit goed aan bij de missie van UWV om meer rekening te houden met de menselijke maat in de dienstverlening. En waar nodig om maatwerk te bieden aan cliënten, zodat zij zich gezien, gehoord en geholpen voelen.

kwijtschelding over te gaan. De terugvordering lag niet in lijn met het zorgvuldigheidsbeginsel, dat stelt dat de overheid een besluit zorgvuldig moet voorbereiden en nemen. Naar aanleiding van deze casus wordt nu intern gevraagd om extra alert te zijn op cliënten die in de WW terechtkomen met een vaststellingsovereenkomst. Is iemand echt beschikbaar, of speelt er misschien een arbeidsongeschiktheid? Remon: 'De donderwolk boven mijn hoofd is een beetje verdwenen. Ik ben nog wel volop in behandeling bij de ggz, maar ik durf voorzichtig weer over de toekomst te dromen.' Gulumser merkt op dat de Maatwerkplaats de afgelopen jaren flink is ontwikkeld en geprofessionaliseerd. 'De Maatwerkplaats heeft binnen UWV een bepaalde status verworven, want de mensen daar hebben zich bewezen. Je weet nu dat het serieus is, wanneer zij ergens bij betrokken zijn.' ■



Waardegedreven zorg in sociale geneeskunde

TEKST DENISE HOROWITZ | BEELD TON ZONNEVELD

Op het gebied van sociale geneeskunde, arbeid en gezondheid is verzekeringsarts **Sylvia van der Burg** zowel als opleider als wetenschappelijk en bestuurlijk actief.

Zij pleit voor een andere aanpak van gezondheidsverbetering, waarbij Value-Based Healthcare oftewel waardegedreven zorg, centraal staat. ►





‘Het ideale plaatje van waardegedreven zorg is dat de bekostiging van zorg aansluit op de uitkomst van de zorg’

► ‘De vertaling naar de praktijk van waardegedreven zorg, een concept dat al bijna 20 jaar oud is, zit ‘m in het kijken naar wat mensen zélf belangrijke uitkomsten van zorg vinden. Waar wil je als patiënt of client verbetering zien bij het krijgen van zorg of begeleiding? Voor sommigen is dit simpelweg het genezen van een ziekte. Maar als je een chronische ziekte hebt, dan is genezen vaak geen haalbare uitkomst. Belangrijker is dan misschien hoe je in het werk, je privéleven of sociale leven zo goed mogelijk blijft functioneren. Bij waardegedreven zorg bevragen en meten we wat voor de cliënt of patiënt belangrijke uitkomsten zijn. Inzicht in deze uitkomsten helpt om de zorg te kunnen verbeteren. We brengen zo een soort leer- en verbetercyclus op gang.’

BELONING OP BASIS VAN WAARDEVERBETERING

‘Op dit moment is de zorg sterk volumegestuurd: je krijgt betaald voor bijvoorbeeld het aantal behandelingen dat je geeft. Maar we belonen niet de waardeverbetering van de geleverde zorg. In hoeverre heeft die zorg ook echt bijgedragen aan wat zo'n patiënt nodig had? No cure, no pay verwacht ik niet in Nederland – dat zijn echt Amerikaanse praktijken. Maar het ideale plaatje van waardegedreven zorg is dat de bekostiging van zorg aansluit op de uitkomst van de zorg. Dan krijg je een inhoudelijke kwaliteitsstimulus in de financiering, zodat professionals gaan investeren om de best passende zorg te bieden.’

PILOT WAARDEGEDREVEN ZORG

‘Voor ons huidige onderzoek doen we nu een praktijkgerichte pilot met een groep zorgverleners aan hart- en vaatziektenpatiënten verspreid over het hele land. Die zorgverleners, waaronder verzekeringsartsen en bedrijfsartsen, werken met een door ons ontwikkelde set van 9 uitkomsten. Die uitkomsten corresponderen met arbeidsgerichte vragen, zoals hoe het gaat met het werkvermogen, of hoe flexibel of ondersteunend de werkplek is. Wordt op deze manier het betere gesprek gevoerd en wordt het duidelijker waar iemand behoefte aan heeft? En betekent dat ook dat de zorg beter aansluit? Welke zorg moet bijvoorbeeld vanuit de huisarts, cardioloog of hartrevalidatie geleverd worden? Of moet de werkgever of re-integratiecoach in beeld komen om de flexibiliteit en steun op de werkvloer te vergroten? En welke begeleiding is nodig van de bedrijfsarts

of van de verzekeringsarts? Later dit jaar verwacht ik de resultaten van dit onderzoek. Dan is duidelijk hoe de uitkomstset en bijbehorende vragenlijst zijn ontvangen qua inhoud en mogelijke implementatie in de dagelijkse praktijk.’

INTEGRALE ZORG VRAAGT OM INTEGRAAL FINANCIERINGSMODEL

‘Willen we echt naar die integrale zorg, dan moeten we het zeker over de financiering hebben. We hebben natuurlijk wel het Integraal Zorgakkoord (IZA) waarmee financiering op regionaal niveau wordt bevorderd. Maar als je kijkt naar welke partijen er in dit akkoord zitten, dan ontbreekt daar een aantal belangrijke vertegenwoordigers, zoals verzekeringsartsen. De zorg voor arbeid en gezondheid, door onder anderen verzekeringsartsen en bedrijfsartsen, blijft er als een bijzondere, aparte groep nog steeds buiten staan. Deze zorg valt ook onder een ander ministerie en daarmee onder andere financieringsstromen. De beslissers moeten nu echt op beleidsniveau over de brug komen met een integraal financieringsmodel. Anders blijft het bij goede bedoelingen en pilots die gefinancierd worden vanuit onderzoeksgelden. Op het moment dat het structureel moet worden, zie je elke keer dit soort goede initiatieven sneuvelen.’

MEER DAN BEOORDELEN OF ADVISEREN

‘Historisch gezien was de scheiding tussen beoordelen en behandelen in het Nederlandse zorgstelsel logisch, met aparte



Curriculum vitae Sylvia van der Burg



Verzekeringsarts



Gepromoveerd op een onderzoek naar een participatieve aanpak voor het bevorderen van de re-integratie van zieke uit-zendkrachten en werklozen bij het Kenniscentrum voor Verzekeringsgeneeskunde (KCVG)



Instituutsopleider bij Netherlands School of Public & Occupational Health (NSPOH)



Bijzonder hoogleraar op de leerstoel Sociale verzekeringsgeneeskunde, ingesteld bij de Universiteit van Amsterdam en gefinancierd door Instituut Gak



Bestuurder en vice-voorzitter bij de Artsenfederatie KNMG als vertegenwoordiger van de sociale geneeskunde



Hoofdredacteur van het Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde

zuilen voor dokters in de zorg en in het sociale domein. Zo hoefden behandelend artsen geen uitspraken te doen over bijvoorbeeld het recht op een uitkering. De arts-patiëntrelatie werd op deze manier niet vertroebeld en bleef vrij van belangenconflicten. Maar nu remt deze scheiding ons door onze bredere kijk op gezondheid en zorg. Verzekeringsartsen en bedrijfsartsen willen én kunnen meer dan alleen beoordelen of adviseren. In de spreekkamer zie je soms dingen

waarvoor je samen met andere zorgverleners zorg of begeleiding wilt bieden. Helaas botsen we op regels voor bijvoorbeeld privacy en financiering, waardoor samenwerking moeilijk is of niet vergoed wordt. Ik heb situaties gehad waarbij ik al veel eerder betrokken had willen zijn. Dat een patiënt bepaalde zorg niet kon betalen en geen werkgever had om op terug te vallen, terwijl er regelingen vanuit het UWV beschikbaar waren. Dat wist de huisarts dan niet. Door deze obstakels

komt de zorg veel te laat op gang, waardoor patiënten onnodig in een neerwaartse spiraal terechtkomen. Hierdoor loop je vaak veel gezondheidswinst mis.’

DE BRUG TUSSEN ZORGDOMEIN EN SOCIAAL DOMEIN

‘Je ziet dat sommige patiënten dan maar zelf op zoek gaan naar de voor hen juiste zorgverlener. Maar het lukt lang niet iedereen om voor zichzelf passende zorg te organiseren. Zowel vanuit de patiënt als vanuit de zorgverlener is er dus behoefte aan integrale zorg. Er zijn al best wat mooie ontwikkelingen rondom waardegedreven zorg, bijvoorbeeld voor kankerpatiënten bij de klinisch arbeidsgeneeskundige oncologie van het Radboudumc in Nijmegen. Want je kunt je voorstellen dat er voor kankerpatiënten meer zorg bij komt kijken dan alleen de behandeling van de kanker. Of de Polikliniek Mens en Arbeid van Amsterdam UMC, waar de relatie tussen gezondheidsproblemen en werk centraal staat. Dit soort initiatieven ontstaan voornamelijk nog vanuit de ziekenhuizen en blijven binnen de grenzen van het zorgdomein. Ik probeer vanuit het sociaal domein de brug te slaan naar het zorgdomein. Het is mij om het even waar het initiatief start, als die brug maar gebouwd wordt. Want als het gaat om welzijn en zingeving, dan heb je juist al die zorgaanbieders en professionals in dat sociaal domein nodig. Vooral zingeving vinden mensen vaak door passend werk, door te participeren, door sociale inclusie, door ergens bij te horen.’ ■



Nieuwe kansen voor UWV

Positieve gezondheid als leidraad voor waardevolle dienstverlening

TEKST DENISE HOROWITZ

UWV ziet nieuwe kansen in het bevorderen van 'positieve gezondheid'. Door het bieden van waardegedreven zorg en het creëren van toekomstperspectief voor kwetsbare groepen, wil UWV een bredere kijk op gezondheid stimuleren.

'In een snel veranderende arbeidsmarkt en door nieuwe medische inzichten moeten we als maatschappij anders kijken naar gezondheid. Het gedachtegoed van 'positieve gezondheid' voorziet in deze behoefte en geeft een bredere kijk op gezondheidsbevordering', aldus Kevin De Decker, verzekeringsarts bij UWV. In zijn functie komen de medische, sociale en juridische werelden bij elkaar. 'In Nederland ben je verzekerd voor ondersteuning van inkomen als je werkloos bent geworden of door ziekte niet meer je eigen werk kunt doen. UWV is het vangnet, waarbij we zorgen voor een zo zacht en snel mogelijke landing om verdere achteruitgang in welzijn te voorkomen. Het wegnemen van acute financiële zorgen vormt een belangrijke bijdrage aan de gezondheid van mensen. Maar door toegenomen kennis over gezondheidsbevordering liggen er nieuwe kansen voor UWV.'

POSITIEVE GEZONDHEID

'Inmiddels weten we dat gezondheidsbevordering meer is dan goede zorg in een ziekenhuis of bij de huisarts. In deze tijd van arbeidsmarktkrapte en nieuwe medische inzichten is het extra belangrijk om, naast inkomensondersteuning, kwetsbare groepen weer toekomstperspectief te bieden. Dit principe of gedachtegoed noemen

we 'positieve gezondheid'. Grondlegger Machteld Huber definieert positieve gezondheid als volgt: 'Het vermogen om je aan te passen en je eigen regie te voeren, in het licht van de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven.'

6 PIJLERS VAN POSITIEVE GEZONDHEID

- **Lichaamsfuncties – Ik voel me gezond en fit**
- **Mentaal welbevinden – Ik voel me vrolijk**
- **Zingeving – Ik heb vertrouwen in mijn eigen toekomst**
- **Kwaliteit van leven – Ik geniet van mijn leven**
- **Meedoen – Ik heb goed contact met andere mensen**
- **Dagelijks leven – Ik kan goed voor mezelf zorgen**

ARBEIDSKRAPTE VERMINDEREN

Positieve gezondheid sluit naadloos aan bij het bieden van waardegedreven zorg in de sociale geneeskunde, waar Sylvia van der Burg onderzoek naar doet en kennis over deelt. 'Als verzekeringsarts pleit ik ervoor dat de maatschappij, en dus ook UWV, zich hier meer op gaat richten. Dat we breder kijken naar alle aspecten van het leven die invloed hebben op gezondheid. Omdat dit

niet alleen gezondheidsbevorderend werkt, maar ook zal helpen om de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen.'

ROL VAN VERZEKERINGSARTSEN

'Verzekeringsartsen spelen een cruciale rol bij de gezondheidsbevordering die UWV wenst voor cliënten. We zijn sociaal geneeskundig specialist en expert op het gebied van maatschappelijk herstel. Onze specialisatie valt binnen het domein arbeid en gezondheid. Hierdoor kent een verzekeringsarts de laatste stand van zaken over de relatie tussen (vrijwilligers)werk en medische klachten. We zijn getraind om op een heldere manier een morele verbinding te maken tussen de juridische en medische wereld. In combinatie met de kennis van arbeidsdeskundigen kan UWV de kennis van verzekeringsartsen goed gebruiken om de overgang te maken van uitvoerder naar waardevolle dienstverlener voor de maatschappij.' ■



Positieve gezondheid: anders leren kijken naar uitval
Meer weten over het thema positieve gezondheid? Luister naar de UWV-podcast KRAP.

2

'Na mijn bachelor Scheikundige technologie bracht ik een tijdje post rond. Daarna werkte ik bij Philips, tot mijn contract na een reorganisatie niet werd verlengd. Wat moet ik nou?, dacht ik. Ik heb het syndroom van Asperger. Omdat ik het goed kan verbloemen, merken mensen vaak pas na een tijdje dat ik moeite heb met plannen of hulp vragen, wat lastig kan zijn in een baan.

Ik kwam bij ITvitae terecht zonder enige programmeerervaring. Bij de opleiding tot data engineer of data scientist leer je in een pittig tempo programmeertalen zoals Python en JavaScript. Tegelijkertijd werk je aan andere skills: contact maken, communiceren, goed plannen. Bij groepsprojecten leer je samenwerken via de Agile-methode en stand-up-meetings.

Dit geeft je een voorsprong voor de praktijk, waar ook op die manier wordt gewerkt.

Ik was supernervus toen ik bij ING begon, want ik wist niet precies hoe ik mijn taken moest inplannen. Maar doordat ik de basis al begreep, had ik meer zelfvertrouwen. Omdat ik een Wajonguitkering heb, vergoedde UWV een deel van de opleiding. Dit gaf me rust. Via UWV kreeg ik ook jobcoach-uren. Die helpen me om problemen snel te signaleren en om hulp te vragen als ik vastzit.

Ik houd me bij ING bezig met extractie, de bouw van een geautomatiseerd proces om data uit formulieren te verzamelen, zodat informatie makkelijker te vinden is. Dit vergt veel creativiteit.

Bij sommige oplossingen duurt het maanden om ze goed te krijgen. 90% van de informatie komt er nu vaak al goed uit. Als ik zo'n 'rapportcijfer' zie, ben ik trots.'

Wie

Alwin (34)

Werkt als

Data engineer

'Meer zelfvertrouwen'



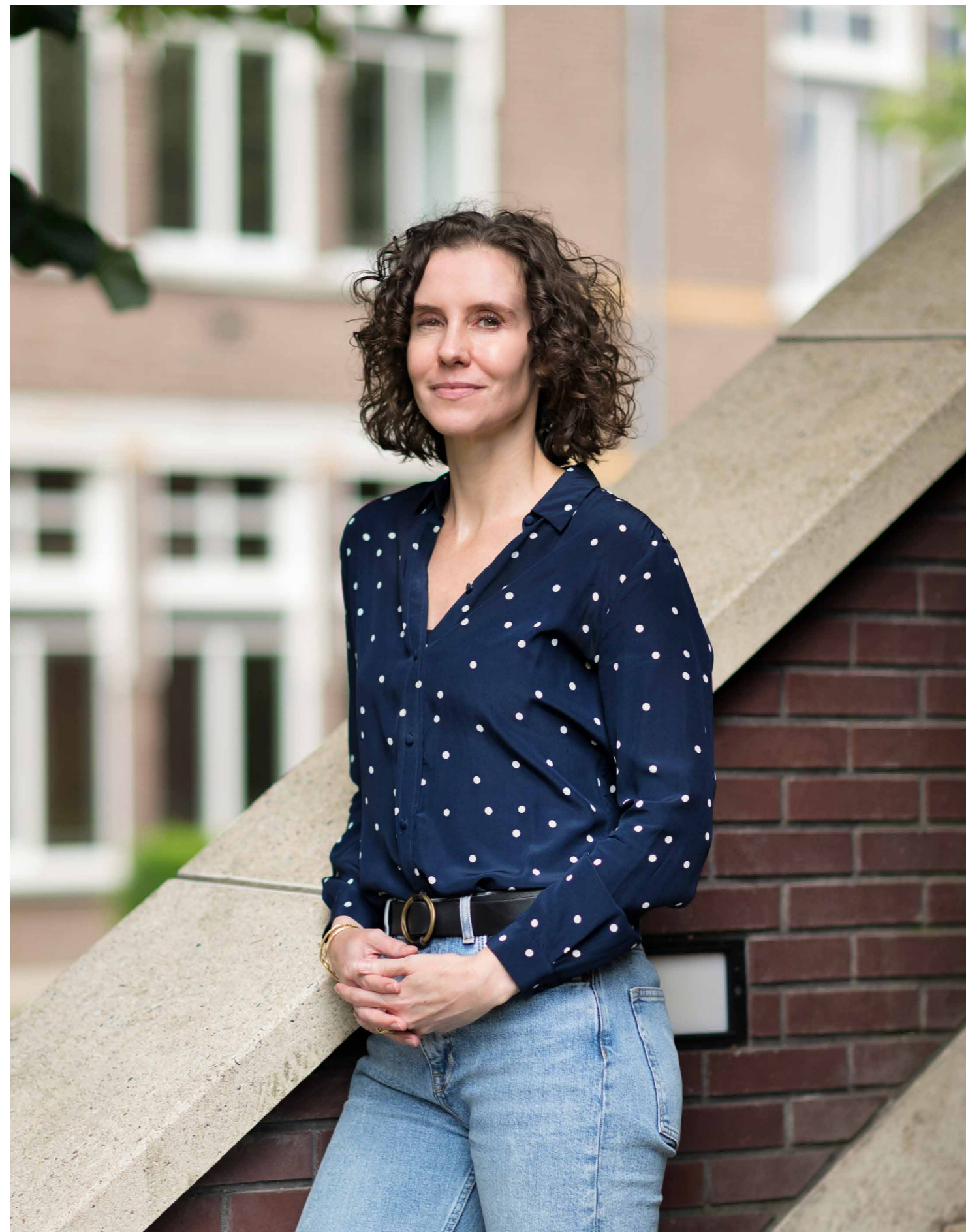


AI en werkgelegenheid

Hoe de overheid de koers kan bepalen

TEKST GERT HAGE | BEELD BRAM PETRAEUS

Terwijl de impact van Artificial Intelligence (AI) op de arbeidsmarkt steeds duidelijker wordt, rijst de vraag welke rol de overheid moet spelen. Hoogleraar **Anna Salomons** pleit voor een grotere betrokkenheid van de overheid om verdere ongelijkheid te voorkomen en de privacy van mensen te beschermen. 'AI gaat snel. Heel snel. Het is aan de politiek en samenleving om te bepalen welke toepassingen we toestaan.' ►





► Boven de arbeidsmarkt hangt een inktzwarte wolk, genaamd AI. Eenmaal losgebarsten zal die de ene baan na de andere baan wegspoelen. Scriptschrijvers worden verdrongen door ChatGTP. Radiologen kunnen hun witte jas aan de kapstok hangen nu beeldherkenningssoftware beter is in het voorspellen van kanker dan zij. En vertalers doen er goed aan zich tijdig om te scholen. Het is een greep uit de alarmerende berichten over de gevolgen van kunstmatige intelligentie voor de arbeidsmarkt, die volgens het Internationaal Monetair Fonds een kleine 50% van de banen zal raken.

Aan Anna Salomons, hoogleraar werk en ongelijkheid aan de Utrecht School of Economics, zijn deze onheilsberichten niet besteed. 'Ik ben niet zo bang dat technologie leidt tot massawerkloosheid. De geschiedenis leert dat deze angst onterecht is. Technologie automatiseert meestal geen volledige banen, maar taken.' Ze verwijst naar eerdere technologische revoluties die in het begin vergelijkbare spookbeelden oproepen. 'Natuurlijk brengen nieuwe technologieën onrust en onzekerheid. Door AI zullen zeker ook mensen hun baan verliezen, zoals eerder automatisering en digitalisering veel administratieve functies overbodig maakten. Maar op macroniveau zie je dat nieuwe technologie leidt tot hogere productiviteit. De welvaart neemt toe. Mensen – onverzadigbaar als ze zijn – kopen meer spullen, gaan vaker op vakantie, willen beter onderwijs en betere zorg. In bepaalde sectoren neemt het aantal banen toe en er komen nieuwe soorten werk bij. 60 procent van de huidige banen bestond 80 jaar geleden nog niet. Ook AI zal nieuwe banen scheppen waarvan we het bestaan nu nog niet kunnen bevroeden.'

TECHNOLOGIE EERDER EEN HULPMIDDEL
Een tweede misvatting van de doemdenkers is dat bij technologie alleen wordt gedacht aan automatisering, vervolgt Salomons. Maar technologie

is ook een hulpmiddel dat de productie van werknemers kan verhogen in plaats van vervangen. Denk aan een arts die dankzij technologie beter en sneller een diagnose kan stellen. 'AI die fatalistische berekeningen gaan uit van de gedachte: als van de 10 banen er 4 worden overgenomen door AI, zullen er 6 verdwijnen. Dat is dus niet hoe het werkt.'

Een les uit het verleden die haar meer zorgen baart, is dat technologie de ongelijkheid op de arbeidsmarkt vergroot. De digitale revolutie raakte vooral de middengroepen, zegt Salomons. 'Vanaf de jaren 80 zie je dat het werk van gemiddeld betaalde mensen wordt geautomatiseerd. Vooral mensen in de productie en administratie raakten overbodig. Dat werk was tamelijk voorspelbaar en routinematig en daarom eenvoudig te automatiseren.'

Lager betaald werk bleef relatief buiten schot, zoals bijvoorbeeld dat van een kapper, babysitter of schoonmaker.'

De bovenkant van de arbeidsmarkt trok het meeste profijt van de digitaliseringsgolf. Salomons: 'Vanaf de jaren 80 heeft de kloof op de arbeidsmarkt tussen hogere en langere inkomens zich verdiept. De hogere inkomens gingen er het meest op vooruit – er kwamen meer banen en omdat hun productiviteit toenam, steeg ook hun inkomen. De lagere inkomens bleven dus relatief achter, waardoor de ongelijkheid groeide.'

AI KAN EEN 'GAMECHANGER' ZIJN

Maar AI kan in dit opzicht een gamechanger zijn, denkt Salomons. 'Anders dan bij voorgaande technologische revoluties zal dit keer waarschijnlijk ook de bovenkant van de arbeidsmarkt worden geraakt door



'In Duitsland beslissen werkgevers en werknemers gezamenlijk over de inzet van nieuwe technologie. Uit onderzoek blijkt dat de inspraak van werknemers leidt tot meer langetermijninvesteringen'

automatisering. AI-tools kunnen taken uitvoeren die tot nu toe voorbehouden waren aan hoger opgeleiden, denk aan het schrijven van een artikel, het opstellen van een marketingstrategie of het stellen van een diagnose.'

Voor de midden- en lagere inkomensgroepen zouden de negatieve gevolgen beperkter kunnen blijven. Sterker nog, Salomons verwacht dat die inkomensgroepen er weleens baat bij zouden kunnen hebben. 'Een matige marketingspecialist kan zich met AI opwerken. AI kan van een artikel van een minder getalenteerde journalist een aanvaardbaar stuk maken. En iemand zonder programmeerkennis kan door de juiste vraag aan een AI-systeem de code voor een applicatie ontwikkelen. Kortom, wat je gaat zien is het potentieel voor een soort 'leveling-up-effect'. Dat effect stelt mensen met minder scholing misschien in staat om beter betaalde taken uit te voeren, bijvoorbeeld in de zorg. Salomons: 'Als we met hulp van AI betere diagnoses kunnen stellen, maakt dat de overbelaste zorg hopelijk goedkoper en productiever. Verpleegkundigen kunnen dan bijvoorbeeld een deel van het werk van specialisten overnemen. En daar zouden ze beter voor betaald kunnen worden. Voor de specialist

blijft er dan meer tijd over om zich te concentreren op andere taken.'

ONDERSTEUNING VOOR MENSEN MET EEN BEPERKING

Ook UWV kan zijn voordeel doen met AI, vervolgt Salomons. Voor mensen met een beperking biedt AI ondersteuning die net dat zetje kan geven richting een volwaardige baan. 'Ook kan ik me voorstellen dat AI nuttig is bij het zoeken naar een passende baan voor mensen die al langer aan de kant staan en bij het om- en bijscholen van mensen. Dat blijkt nu best vaak lastig, maar met hulp van AI zou scholing persoonlijker en interactiever kunnen worden gemaakt en daarmee aantrekkelijker.'

Technologische ontwikkeling is niet goed en niet slecht. Het gaat om de manier waarop die wordt gebruikt. AI kan worden ingezet voor de ontwikkeling van nog dodelijker wapens óf juist om de zorg te ontlasten. De technologie kan worden gebruikt om mensen te monitoren op de werkvloer en – zoals in China – burgers 24 uur per dag in de gaten te houden óf juist voor wetenschappelijke innovaties. Salomons geeft het voorbeeld van AlphaFold, een tool van Google. 'Kostte het een promovendus eerder 3 jaar om de vorm

van 1 eiwit te achterhalen, dankzij AI kon in 2 jaar tijd de vorm worden voorspeld van meer dan 200 miljoen eiwitten. Voor de toekomstige ontwikkeling van medicijnen is dat een belangrijke stap voorwaarts.' Ook Salomons zelf is dankzij AI een betere onderzoeker geworden. 'Zonder AI had ik miljoenen pagina's aan patiëntengegevens bijvoorbeeld nooit kunnen analyseren.'

Hoe AI wordt ingezet is afhankelijk van maatschappelijke en politieke factoren, benadrukt Salomons. Het stelt haar weinig gerust dat ongeveer 90 procent van de investeringen in AI wordt gedaan door private bedrijven en dus slechts 10 procent door de overheid. Bij eerdere technologische ontwikkelingen was dit andersom. 'Het is van cruciaal belang dat de overheid een grotere rol gaat spelen. AI is geen natuurverschijnsel. Op de wijze waarop het wordt ingezet, kunnen we als overheid invloed uitoefenen met wet- en regelgeving en verstandig beleid.' Beleid dat verdere ongelijkheid op de arbeidsmarkt voorkomt, bijvoorbeeld. En dat de privacy van mensen beschermt. Door bijvoorbeeld te verbieden dat mensen in bedrijven constant worden gemonitord. Of dat mensen op basis van algoritmes worden ontslagen, zoals de chauffeurs van Uber overkwam.

ADVIEZEN VOOR DE OMGANG MET AI

Salomons: 'AI gaat snel, heel snel. Je ziet het aan het aantal patenten, aan de explosief toegenomen rekenkracht die aan AI wordt geweid en aan het snel beter worden van competenties, denk aan 'machine vision'. Het is aan de politiek en samenleving om te bepalen welke toepassingen we toestaan. In Duitsland beslissen werkgevers en werknemers gezamenlijk over de inzet van nieuwe technologie. Uit onderzoek blijkt dat de inspraak van werknemers leidt tot meer langetermijninvesteringen. Zo'n soort model zou ik Nederland wensen. Verder zou het verstandig zijn om snel standaarden voor AI te ontwikkelen. Zoals de voedsel- en warenautoriteit de kwaliteit van ons voedsel bewaakt, zou een soort technologie-autoriteit toezicht kunnen houden op AI.' ■



Keilekker: smakelijke worstjes en kansen voor iedereen, met UWV-support

TEKST FLEUR BAXMEIJER | BEELD MARTIN WAALBOER

Keilekker, het bedrijf van **Remco Beekman**, staat voor het maken van 'keilekkere' worstenbroodjes en het vooruit helpen van mensen. Met een focus op het betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, ontvangt Keilekker ondersteuning van UWV. 'Het maken van worstenbroodjes is mijn tweede kans geweest. Ik vind het leuk om nu ook andere mensen te helpen in hun reis.'

'Ik ben klein begonnen, met een gepensioneerde hulp die me voor een pakje shag wilde helpen', vertelt Remco Beekman over de start van Keilekker, 8 jaar geleden. 'Met z'n tweeën zaten we worstenbroodjes te maken, net hoe het uitkwam. Maar al snel werd het drukker, dus ik moest mensen gaan aannemen. Via via kwam ik in contact met Jordy. Hij had geen werk en was dakloos, maar ik zag een hartstikke leuke gozer in hem. In korte tijd is hij bij ons enorm gegroeid: rijbewijs gehaald, huisje gevonden. Als ik erop terugkijk, dan is hij de aanleiding geweest om bewust op zoek te gaan naar meer werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.'



SNELLE PLAKJESGOOIER

Vanaf dat moment ging Beekman actief bemiddelingsbureaus benaderen. Sindsdien komen veel medewerkers binnen via onder andere Match and Work, Kentalis, UWV en sociaal ontwikkelbedrijf WSD. 'We kijken echt naar het talent en de interesse van mensen. Zo hebben we Boy. Hij is doof en heeft moeite met communiceren. In zijn vorige baan werkte hij in z'n uppie in een hoekje en was hij geen onderdeel van het team. Bij ons heeft hij zich de taak

toegeëigend om plakjes deeg te maken. Een stressklus, want als Boy niet snel genoeg plakjes uitdeelt, dan kunnen de andere mensen niet verder. Maar hij doet dat zo goed en snel - hij góóit de plakjes echt naar de mensen toe - dat we op de dagen dat hij er niet is anderhalve mankracht nodig hebben om hetzelfde werk te doen.'

MAKKELIJK MEETBAAR

In de bakkerij wordt gewerkt met een praktijkbegeleider. Zij focust op de

begeleiding van collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt. Beekman: 'Iemand gaat pas bij ons weg als we echt alles hebben geprobeerd. Als dat een keer gebeurt, dan weet ik zeker dat een ander bedrijf al veel eerder afscheid van hen had genomen. We zien het als een uitdaging om mensen bij ons te laten landen en hopelijk verder te brengen. Daar zit geen enkel financieel motief achter. We krijgen wel loondispensatie, maar dat is omdat de meeste mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt minder productief zijn dan werknemers zonder beperking. Bij Keilekker is goed te meten hoe productief mensen daadwerkelijk zijn, omdat vrijwel iedereen hetzelfde werk doet. 'Als de meeste mensen zestig worstenbroodjes per uur maken en jij maakt er dertig, dan weet ik dat we voor 50 procent loondispensatie krijgen', vertelt Beekman, die voor de oprichting van Keilekker altijd in de horeca heeft gewerkt. 'Ik had een eigen horecabedrijf, maar moest in 2012 het faillissement aanvragen. Dat wil ik nooit meer meemaken, dus let ik er goed op dat we onze doelen halen. Niet dat ik als baas met een zweep rondloop, maar ik laat me niet verrassen. Ik houd de controle over wat we maken en met welke mensen we dit doen, zodat ons bedrijf financieel gezond blijft.' ■



JORDY

'Ik ben in 2018 via een inwerktraject bij Keilekker terechtgekomen. Dat ging eerst met vallen en opstaan, maar ik kreeg wel weer grip op mijn leven. Dat komt door de sfeer hier - het is één grote familie. Je krijgt de ruimte om op je plaat te gaan. Ik werk nu bijna fulltime in de bakkerij, maar we kijken inmiddels ook of ik kan helpen de bedrijfswaarden te borgen. Daarvoor ben ik een coachingsopleiding gaan doen. We zijn heel snel gegroeid en dan kan het soms moeilijk zijn om aan je idealen vast te houden. Ik ben blij dat er doorgroeimogelijkheden geboden worden. Op die manier kan ik ook weer wat teruggeven. Ja, ik zit keilekker bij Keilekker.'



DIT IS KEILEKKER!

Remco Beekman richtte zijn bedrijf in 2016 op. Wat begon als eenmanszaak is in een paar jaar tijd uitgegroeid tot een bloeiende onderneming met 65 werknemers. Ongeveer een kwart van de werknemers heeft een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen maken zij elke week 60.000 worstenbroodjes. De worstenbroodjes worden online en vanuit de eigen bakkerijen van Beekman verkocht aan consumenten. Daarnaast gaan er broodjes naar de zakelijke markt: sportkantines, supermarkten, horeca, theaters, uitvaartcentra, ziekenhuizen en alles daartussen.



JAN

'Ik ben terechtgekomen bij Keilekker via de sociale werkvoorziening Weener XL. Vroeger was ik altijd kok. Het malle is dat ik vanaf de lagere school al bakker wilde worden. Dus toen het koken stopte, bleef het bakken me trekken. Zo ben ik bij Keilekker komen werken. De werkcultuur hier is prettig. De mix van al die verschillende mensen werkt goed; we zijn met z'n allen echt een team. Wat ik bijvoorbeeld leuk vind is de quote van de dag. Iemand van ons moet dan een soort lijfspreuk verzinnen - dat gaat van heel melig tot diep filosofisch. En de worstenbroodjes zijn ook heerlijk. Ik ben van plan om hier tot aan mijn pensioen te werken!'



MARLON

'Ik ben vanaf mijn geboorte doof. Dat is natuurlijk lastig, maar hier werken meerdere collega's die gebarentaal hebben geleerd. Er is altijd iemand met wie ik kan communiceren. Het voelt hier als thuis. Ik krijg er een warm gevoel van. En dat is niet alleen vanwege de worstenbroodjes - die zijn echt hartstikke lekker - maar vooral ook door mijn collega's. En om nog even op de worstenbroodjes terug te komen: geen idee hoeveel ik er al gemaakt heb. Dat moeten er ontelbaar veel zijn. Ik eet er elke dag wel eentje. Dat kan geen kwaad. Sterker nog: ze zijn niet alleen heel erg lekker, maar ook goed voor je humeur!'



ONDERSTEUNING VAN UWV
 Werkgevers kunnen rekenen op diverse voorzieningen van UWV, waaronder een no-riskpolis, proefplaatsing, loondispensatie en jobcoaching.

Meer informatie over vergoedingen van voorzieningen voor werkgevers? Scan de QR-code





Van misdiagnose naar succesverhaal: Chantal vond haar weg naar werk met IPS

TEKST DENISE HOROWITZ | BEELD CENSUUR

Stel je voor: je hebt een psychische aandoening en wilt graag weer aan het werk. Gelukkig is er een re-integratiemethode die daarbij kan helpen: Individuele Plaatsing en Steun (IPS).

Rosalie Hoogland, senior trajectbegeleider bij het gespecialiseerde re-integratiebedrijf Twomorrow, heeft **Chantal van Kleunen** (37) succesvol begeleid met behulp van IPS. Chantal heeft nu een vast contract bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). ▶





► Chantal: 'Ik heb altijd geprobeerd om te werken. Maar ik bleef tegen problemen aanlopen. Het ging eigenlijk iedere keer mis op de communicatie. Dat er verwachtingen waren die ik niet waar kon maken.' In 2009 kreeg Chantal de diagnose borderline met sociale angststoornis. Vanaf het begin twijfelde ze hieraan. En na contact met lotgenoten had ze helemaal het gevoel dat de diagnose niet klopte. 'Mijn behandelteam richtte zich toen vooral op hoe ik moest veranderen en hoe ik dingen anders moest aanpakken. Toen ik verhuisde van Enschede naar Deventer, wilde ik het opnieuw proberen: andere mensen, andere instellingen. Misschien zou me dat wat opleveren.'

DIAGNOSE AUTISME

Bij de eerste intake met het ggz-behandelteam in Deventer kreeg Chantal de vraag of het team onderzoek mocht doen naar autisme. 'Graag', antwoordde ze, want ze had zelf al het idee dat het autisme kon zijn. De behandelaars hadden het bij het juiste eind, tot opluchting van Chantal. En de begeleiding ná de diagnose ging ook een stuk prettiger: 'Ze hielpen me om met mijn autisme om te gaan en vertelden me hoe ik mijn leven zo goed mogelijk daaromheen kon inrichten. Ik mocht gewoon zijn wie ik ben.' En voor Chantal hoorde daar haar wens om te werken bij - een baan, zingeving. Haar behandelteam schakelde collega en IPS-trajectbegeleider Rosalie in, waarna een kennismaking snel volgde.

IPS is een re-integratiemethode voor mensen met psychische aandoeningen die in behandeling zijn binnen de geestelijke gezondheidszorg. 'De methode van IPS gaat uit van arbeid als medicijn', legt Rosalie uit. 'De gedachte is dat werken helpt om te herstellen. Samen met de cliënt bekijken we op welke manier we weer betaald werk kunnen vinden én behouden. We gaan uit van iemands mogelijkheden en wensen. Het grote verschil met andere re-integratiemethoden zit in de brug naar betaald werk

in samenwerking met de ggz en UWV. We maken onderdeel uit van diverse gespecialiseerde ggz-behandelteams met expertise op het gebied van werk en inkomen. Hoe blijft iemand ondanks de te volgen therapieën zo goed mogelijk inzetbaar? Cruciaal hierin is het contact met behandelaars. Ook willen we multidisciplinair overleg met bijvoorbeeld de psycholoog en psychiater kunnen bijwonen. We hebben toestemming om het zorgdossier in te zien en kunnen daarin op onze beurt rapporteren wat we met de cliënt bespreken. Zo werken we met z'n allen toe naar herstel. En voor veel mensen is werk daar een onderdeel van.'

SCHAKEL MET UWV

Ook is een IPS-traject duurzamer dan andere re-integratiemethoden: 'Als cliënten eenmaal werk hebben en het loopt goed, dan bouw je het contact op een natuurlijke

manier af. Maar als er een probleem is, kunnen we onze begeleiding ook weer opschalen.' Bovendien informeren Rosalie en haar collega's het behandelteam waar nodig over uitkeringen of regelingen vanuit UWV. Rosalie: 'In onze rol vinden we het ook belangrijk om in beide richtingen verwachtingen te managen. Bij een behandeling gaat het over mentaal herstel. Bij IPS gaat het over maatschappelijk herstel in betaald werk. Daarom is het goed om de uitkeringen in beeld te houden waar de cliënt recht op heeft. Wij zijn er ook om dit overzicht te geven en hierover mee te denken.'

PASSENDE PLAATSING

Voorafgaand aan hun kennismaking had Rosalie van Chantals behandelteam al wat context meegekregen. Rosalie: 'Vervolgens maakten we samen een uitgebreid arbeidsprofiel, waarbij we Chantals kwaliteiten,



'Bij een behandeling gaat het over mentaal herstel. Bij IPS gaat het over maatschappelijk herstel in betaald werk'

ervaring en wensen in kaart brachten.' Bij eerdere re-integratietrajecten van Chantal lukte het niet om een goede match te vinden: Chantal: 'Ze probeerden me vooral te plaatsen in productie- of schoonmaakwerk. En dat paste niet echt bij mij. Ik wist dat er in Deventer een kantoor van de SVB zat en ik dacht: bij de overheid heb je waarschijnlijk minder stress dan bij een commercieel bedrijf. En kan ik misschien dingen meer op mijn eigen tempo doen. Bovendien vond ik sociale verzekeringen een mooi onderwerp. Het ontstaan van de verzorgingsstaat was een van mijn examenonderwerpen op de mavo en vond ik toen al interessant.'

Rosalie zocht contact met de SVB en ondersteunde Chantal in het sollicitatieproces. Na een succesvolle eerste kennismaking startte Chantal met een proefplaatsing van twee maanden, met behoud van haar UWV-uitkering. Ze stuitten al gauw op een probleem waarbij Rosalie optrad als schakel tussen Chantal, de SVB en UWV: 'Het bleek dat Chantal bij UWV geregistreerd stond als Wajonger zonder arbeidsvermogen. Hierdoor keurde UWV de voorziening van de proefplaatsing af, want ze had met deze status geen recht op voorzieningen. Omdat wij korte lijnen hebben met de arbeidsdeskundigen van UWV konden we

dit samen aanpassen, zodat er toch mogelijkheden ontstonden voor Chantal', aldus Rosalie.

BETROKKEN WERKGEVER

Chantal is ontzettend blij met haar baan bij de SVB: 'Ik zit hier echt op mijn plek', vertelt ze enthousiast. 'Het werk is leuk. Ik ben serviceteammedewerker AOW en beoordeel dus AOW-aanvragen, voer wijzigingen door en beantwoord klantvragen. Het is fijn hoe het team rekening met mij houdt. We hebben binnenkort een teamuitje. Het is voor iedereen een verrassing wat we gaan doen, maar mij hebben ze alvast ingelicht. Omdat ze weten dat ik zo'n sociaal evenement sowieso al lastig vind.'

Ook op andere vlakken bewijst de SVB zich als een betrokken werkgever. Chantal verloor in 2022 plotseling haar man en kwam alleen te staan voor de zorg voor hun zoon. Chantal: 'De SVB gaf me alle ruimte om dat op mijn manier te doorstaan. Ze dachten met me mee en ik kon zelf aangeven wanneer ik er weer aan toe was om te werken. Dat was al best snel - het werk gaf me structuur en afleiding. En ik heb ook gewoon keihard gewerkt, omdat ik graag een vast contract wilde krijgen. Ik wilde niet weer weg. Het is heel fijn dat dit is gelukt.' ■



DIVERSITEIT EN INCLUSIE ZIJN BELANGRIJK

Wim Haan, hr-businesspartner SVB: 'Bij de SVB vinden we diversiteit en inclusie belangrijk - we staan open voor allerlei doelgroepen. Bij elke kandidaat is het wél even aftasten. Wat heeft iemand in huis? Wat kan iemand aan? Zien we een match? En kunnen wij het werk zo inrichten dat het voor diegene ook prettig werken is? Het gaat mij erom dat we iemand een kans geven om zich belangrijk te voelen in de maatschappij door zinvol werk te doen. En dan is het mooi meegenomen als een medewerker ook nog eens veel werk verzet. Het leren kennen van alle systemen, de wetgeving, onze procedures - we hebben best een intensieve opleidingsperiode. Chantal pakte dat allemaal vlug op. We zijn hartstikke blij met haar inzet en ontwikkeling.'



Samenwerking tussen arbodiensten en UWV voor efficiëntere claimbeoordelingen

Van controle naar vertrouwen

TEKST ELS MANNAERTS | BEELD BRAM PETRAEUS

Arbodienst Richting, opgericht door **Lars Scheurer**, heeft samen met UWV een nieuwe aanpak ontwikkeld om de achterstanden en wachttijden bij claimbeoordelingen aan te pakken. Door meer vertrouwen te stellen in bedrijfsartsen en minder te controleren, verbeteren ze de sociale zekerheid en krijgen cliënten sneller hulp. ▶





- ▶ Samen met een compagnon richtte Scheurer 10 jaar geleden Richting op, een arbodienst met vestigingen in heel Nederland. 'We zijn sindsdien gegroeid naar 150 professionals, we behandelen per jaar zo'n 120.000 ziektegevallen en werken nog steeds zonder management. Wij gaan uit van het principe dat je mensen niet moet controleren, maar vertrouwen moet geven. En het werkt: de dienst draait goed.'

Van controle naar vertrouwen. Dat is ook het spoor waarop Scheurer in samenwerking met UWV de achterstanden te lijf wil gaan. 'Niemand knapt op van die achterstanden. Bij UWV'ers ontstaat frustratie, want hoe hard ze ook werken: de achterstanden groeien. Wij hebben daar als arbodienst ook last van, maar het ergst is het voor de mensen die beoordeeld moeten worden. En voor werkgevers, die ook het oordeel van UWV nodig hebben. Ons stelsel zou sociale zekerheid moeten bieden, maar door de achterstanden zitten veel mensen juist in sociale onzekerheid.'

Je kunt aan de zijlijn blijven staan en kritiek leveren, vindt Scheurer, maar het is veel constructiever om te kijken of je elkaar op kritieke punten kunt helpen. En Scheurer is ervan overtuigd dat dit kan. 'Bijna honderd procent van alle ziekmeldingen komt nooit tot een uitkering. Pas na 42 weken ziekte gaat er een melding naar UWV, waar verder niets mee gedaan wordt. Na 92 weken - bijna 2 jaar - komt er een nieuwe melding. We hebben het dus over een heel klein deel dat uiteindelijk bij UWV terecht komt.'

Bedrijfsartsen hebben deze mensen dan bijna 2 jaar begeleid en hun case in kaart gebracht. De vraag is: moet je van dat kleine deel de complete case opnieuw gaan controleren? Ik denk van niet.'

KOSTEN VERGELIJKEN

Je kunt alleen alles controleren wanneer je genoeg mensen hebt. Het is evident dat UWV die mensen niet heeft. 'Maar zelfs als je genoeg mensen hebt, kun je je afvragen of die controle noodzakelijk is. Ja, er is fraude mogelijk, maar de kosten van een controleapparaat zijn vaak hoger dan de kosten van eventuele fraude. Als je uitgaat van het principe van vertrouwen, dan heb je een veel kleiner controleapparaat nodig', zegt Scheurer. 'Bovendien neem je frustratie bij de cliënten weg. Hebben ze 2 jaar lang

bij een bedrijfsarts gelopen, kunnen ze na een oproep van UWV hun hele verhaal nog eens gaan uitleggen.'

Als je al 30 jaar lang werkt volgens het principe van controle, is de stap naar vertrouwen groot - dat begrijpt Scheurer ook. 'Maar het is geen nieuwe gedachte. De Belastingdienst werkt al jaren volgens het principe van horizontaal toezicht. De aangiften van accountants- of administratiekantoren met een bepaalde certificering worden minder gecontroleerd. Zo'n publiek-private samenwerking kun je ook optuigen voor arbodiensten.'

STOUTE SCHOENEN

Dik een jaar geleden trok Scheurer de stoute schoenen aan en klopte hij aan bij

het UWV-hoofdkantoor. Zijn idealen vonden weerklank, want in mei startte een pilot waarbij drie arbodiensten samen met UWV gingen werken in een nieuw proces. 'Wij zijn dit met Richting gestart, maar het mag niet exclusief blijven. Daarom hebben we twee andere arbodiensten bij de pilot betrokken. Je moet over je eigen belang heen stappen: een betere sector is beter voor iedereen.'

Wat betekent het concept van vertrouwen concreet in de beoordelingspraktijk? 'Na 92 weken ziekte leveren bedrijfsartsen normaal gesproken een enorm boekwerk aan UWV over de casus. Dat is een administratieve handeling: er vindt verder geen overleg plaats. Het kost de bedrijfsarts veel tijd om dit boekwerk te schrijven, het kost de verzekeringsarts veel tijd om het te

*

'Ik ben er trots op dat wij in Nederland zo lang verantwoordelijkheid nemen voor het werk van mensen'

van overdracht kennen wij een cliënt al 92 weken. UWV moet vervolgens in één week een beslissing nemen. Je begrijpt: er zijn behoorlijk wat bezwaar- en beroepsprocedures wanneer UWV in die ene week anders beslist dan de bedrijfsarts na 92 weken. Leg dat maar eens uit. De cliënten winnen die procedures dan ook in 80 procent van de gevallen.'

Overigens wil Scheurer nog wel even gezegd hebben dat hij veel waardering heeft voor UWV, én voor het Nederlandse socialezekerheidsstelsel. 'Ik ben er trots op dat wij in Nederland zo lang verantwoordelijkheid nemen voor het werk van mensen. In Duitsland mag je na zes weken je hand ophouden bij de Krankenkasse.' Dus ja: het systeem deugt, maar de uitvoering kan beter. 'Door minder controle win je tijd en arbeidsplezier. En een systeem van horizontaal toezicht geeft een kwalitatieve impuls aan de arbodiensten. Ik ben ontzettend blij en trots dat UWV het heeft gewaagd om mee te gaan met onze ideeën. We beginnen regionaal - we concentreren ons op Rotterdam - en uit evaluaties van de pilot zal blijken of we dit groter kunnen maken. Ik hoop het van harte: voor mijn eigen sector, voor UWV en voor al die mensen die afhankelijk zijn van de sociale zekerheid.' ■

DE WEG TERUG

3

'Tijdens mijn studie Levensmiddelentechnologie in Wageningen viel ik uit met zware depressies. Daarna volgde ik allerlei therapieën. Uiteindelijk kwam ik via UWV bij Rianne van de Ven terecht, een coach voor hoogbegaafde en hoogsensitieve mensen. Ze leerde me dat streven naar discipline niet altijd werkt, dat je lief voor jezelf moet zijn. Dit inzicht hielp mij enorm. Tijdens het traject kwam ik uit bij de opleiding tot data engineer of data scientist van ITvitae.

Het was helemaal nieuw voor me. Ik had wel affiniteit met computers, maar droomde er vooral van om bier te brouwen. Het is een pittige powercursus. Het grappige is: ik had een voorkeur voor data science en nu werk ik als data engineer bij Alliander. Het ligt me goed. Elk project is een puzzel die je moet ontwarren. Ik werk nu aan een grote verandering naar werken in de cloud. Ik ontrafel hoe IT-systemen in het verleden in elkaar zijn gezet en hoe we ze in een nieuwe omgeving opnieuw kunnen vormgeven.

Mijn hoogsensitiviteit blijft het grootste struikelblok. Onverwachte geluiden of bewegingen slurpen energie. Bij de opleiding leerden we om elk uur even te gaan lopen. Op het werk lukt dat niet altijd, maar als de spanning oploopt maak ik een rondje om het gebouw.

Dat helpt echt.

Bij Alliander heb ik mijn plek gevonden.

Op de werkvloer wordt rekening gehouden met mensen met een neurodiverse achtergrond, zoals ik. Ze kijken er wat voor type team bij me past. Zonder ITvitae en UWV was ik niet bij IT uitgekomen en zat ik nog ongelukkig thuis op de bank.'

Wie

Merijn (36)

Werkt als

Data engineer



'Elk project is een puzzel'