



## Nieuwsbrief augustus 2016

### In deze nieuwsbrief

1. Save the Date: 7 november Inzet op Maat
2. Werkscan-trainingen in september en oktober
3. Aanpak van de werkdruk
4. Preventie van verzuim
5. Mens op Maat
6. Samenwerking met UWV
7. Wijzigingen keurmerk Inburgeren en Algemene Voorwaarden 2016



### Save the Date: 10-jarig bestaan Blik op Werk

Dit jaar bestaat Blik op Werk 10 jaar en dat kunnen we natuurlijk niet zomaar aan ons voorbij laten gaan. Op 7 november, tijdens Inzet op Maat, zullen wij daar uitgebreid bij stilstaan. En dat doen wij natuurlijk graag met u. Dus blokkeert u alvast maandag 7 november in uw agenda. Zodra het programma bekend is zullen wij u een uitnodiging sturen.

Inzet op Maat is hét jaarlijkse vakevent waar vakgenoten op het gebied van HRM elkaar ontmoeten om van gedachten te wisselen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Het tweedaags congres vindt plaats op 7 en 8 november en meer informatie kunt u vinden op [www.inzetopmaat.com](http://www.inzetopmaat.com)

---



## Werkscan-trainingen bij Blik op Werk

Blik op Werk biedt binnenkort weer trainingen voor de Werkscan. De Werkscan is om individuele werknemers aan te zetten tot zelfregie met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. De eerstvolgende training start op **15 september**. De daaropvolgende trainingsdagen vinden plaats op **22 en 23 september & 13 oktober**.

U kunt zich [hier aanmelden](#) voor deze training.

De training kan worden gevolgd door gecertificeerde en/of geregistreerde arbeidsdeskundigen of loopbaancoaches die lid zijn van Noloc. Bent u geen arbeidsdeskundige of loopbaancoach? U kunt onder voorwaarden ook met de Werkscan aan de slag. Neem contact op met Blik op Werk voor meer informatie.



## Aanpak van de Werkdruk

Werkstress veroorzaakt verzuim, uitval en lagere productiviteit van werknemers. Werkstress kan ontstaan door te hoge werkdruk, seksuele intimidatie, pesten, arbeidsdiscriminatie, en agressie en geweld. Of een combinatie daarvan. De wet noemt deze factoren Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA). Volgens de Arboret zijn alle werkgevers verplicht om deze zaken aan te pakken.

De Inspectie SZW controleert of uw organisatie genoeg doet tegen werkstress. Met de drie zelfinspecties checkt u dit zelf. U kijkt dan als het ware door de bril van de inspecteur naar uw eigen organisatie. Als blijkt dat u méér moet doen om werkstress bij uw medewerkers te voorkomen, krijgt u een handige actiepuntenlijst. Verder biedt deze site informatiebronnen en hulpmiddelen om te hoge werkdruk, seksuele intimidatie, pesten,

arbeidsdiscriminatie en agressie en geweld tegen te gaan.

Meer cijfers over werkdruk en ongewenst gedrag leest u in de [Factsheet Monitor Arbeid van TNO](#).

Gebruik de [zelfinspectie tool](#) om aan de slag te gaan met het aanpakken van de werkdruk.

---

## Preventie van Verzuim



Preventie van verzuim staat steeds meer centraal bij werkgevers. Dat weten Keurmerkhouders als geen ander. Maar welke aanpak kunt u kiezen? Welke methode werkt het beste bij uw aanpak? Wilt u alleen meten, of wilt u de individuele werknemer zelf stappen laten zetten? Of kiest u voor een benadering waarbinnen u het werkvermogen meet en met een zelfsturend team gezamenlijk een plan van aanpak maakt? Neem contact op met ons zodat we met u kunnen meedenken over welke gevalideerde methode het beste kan werken.

---

## Mens op Maat

### Help en houd medewerkers aan het werk met het nieuwe instrument 'Mens op Maat'

Wat weet je als werkgever van je nieuwe werknemer? Je voert een sollicitatiegesprek, vraagt de benodigde gegevens en het identiteitsbewijs en je nieuwe werknemer gaat aan de slag. Wat veel werkgevers niet beseffen, of er soms pas later achter komen, is dat steeds meer werknemers met een beperking aan de slag gaan. Waaronder ook veel werknemers met psychische of psychiatrische aandoeningen. Met de juiste kennis over de werknemer en goede begeleiding hoeft dit geen probleem te zijn op de werkvloer. Voor iedereen die te maken heeft met de Participatiewet is hiervoor nu een speciale ondersteuning ontwikkeld: 'Mens op maat'.

### Wat is Mens op Maat?

Mens op Maat is een methodiek voor een optimale plaatsing en begeleiding van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, die ondersteund wordt door een digitaal platform. Dit platform is een Expert System dat enerzijds helpt bij het maken van de beste match tussen werknemer en werkplek, en anderzijds concrete handvatten voor de begeleiding in de werksituatie aanreikt. Anders dan de meeste competentie- of belastbaarheidsgerichte systemen richt deze methodiek zich specifiek op die beperkingen die het meest voorkomen onder de doelgroep van de Participatiewet. Hierbij geeft zij concrete handvatten om deze voor werkgever en werknemer in de praktijk zo min mogelijk een obstakel te laten zijn, en mensen hiermee in de dagelijkse praktijk zo goed mogelijk te laten functioneren.

### **Hoe helpt 'Mens op maat' de werkgever?**

De methodiek 'Mens op maat' draagt bij aan het krijgen en behouden van tevreden medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn. Het reduceren van ziekteverzuim en het zorgen voor het optimaal inzetbaar zijn van mensen, zijn maar enkele van de voordelen. Het belangrijkste is dat het hiermee mogelijk wordt om een situatie die mis dreigt te gaan tijdig te herkennen en daardoor te voorkomen.

### **Hoe helpt 'Mens op maat' de werknemer?**

Uit grote aantallen gesprekken met werknemers met beperkingen blijkt dat zij als grootste bezwaar aangeven dat in de dagelijkse praktijk geen of onvoldoende rekening gehouden wordt met hun aandoeningen en de praktische gevolgen daarvan. Juist onder de huidige Participatiewet worden mensen die voorheen 'afstand tot de arbeidsmarkt' hadden in grote getale bedrijven binnen geleid, die vaak niet voorbereid zijn, noch de kennis hebben, om mensen met arbeidshandicaps op een goede manier te plaatsen en te begeleiden. Veel van deze werknemers geven aan dat (langdurige) perioden van ziekteverzuim of zelfs calamiteiten voorkomen hadden kunnen worden wanneer de leidinggevenden beter geïnstrueerd waren om met hun specifieke situatie om te gaan. Mens op maat stelt de leidinggevenden in staat om, samen met de werknemer, diens persoonlijke 'gebruiksaanwijzing' vast te stellen, waardoor de begeleiding op een betere en vooral veiligere manier plaats kan vinden. Wat in het belang is van zowel werkgever als werknemer.

Voor meer informatie kunt u zich wenden tot:

Cheprion BV

Mw. L.M. Belz, Project Manager

[l.belz@cheprion.nl](mailto:l.belz@cheprion.nl)

023-5653632

---

## **Samenwerking met UWV**



## **Blik op Werk bouwt tool om samenwerking met UWV te versterken**

U als dienstverlener staat voor de uitdaging cliënten het beste traject te bieden dat bij hen past. Tussen de verschillende betrokken partijen (basisartsen, arbeidsdeskundigen, contractmanagers en u als dienstverlener) ontstaat regelmatig informatie-asymmetrie. Hierdoor kan het voorkomen dat u nieuwe informatie over cliënt pas te weten komt na de start van het traject. Pas op dat moment kunt u pas echt goed inschatten op welke wijze de behoeften van de cliënt het beste bediend kunnen worden. Bij UWV bestaat het voornemen om zich pas na minimaal 1 jaar de dienstverlening zelf te evalueren en hieraan zo nodig consequenties te verbinden voor individuele RIB.

Vanuit de visie dat een krachtige keten-samenwerking heeft Blik op Werk een platform opgezet waarbinnen dienstverleners die werken met contractmanagers, feedback kunnen geven aan UWV over de asymmetrie tussen de inschaling van de contractmanagers en de eigen inschatting van de RIB. Dit desgewenst met inbegrip van relevante benchmarks.

Wat heeft u als dienstverlener hier concreet aan? Binnen het platform heeft u de mogelijkheid om op dossier-niveau binnen de terminologie van het UWV de volledige indicaties en voortschrijdende inzichten, behorende bij de cliënt terug te koppelen aan uw contractmanager. Dit geeft u de mogelijkheid een meer gelijkwaardige dialoog te voeren met uw opdrachtgever. Eenduidige communicatie, eenduidige en gedragen aanpak als resultaat.

Om deel te nemen aan het platform meldt u zich aan via Blik op Werk.

---

## **Wijzigingen Algemene Voorwaarden 2016**

Er zijn enkele wijzigingen aangebracht in de Algemene Voorwaarden 2016.

Artikel 7 lid 4 sub b en c zijn gewijzigd en zijn nu als volgt:

4. Bij beëindiging door dienstverlener gelden de volgende voorwaarden

b) Beëindiging tot 3 maanden voor het meetjaar: 50% van de deelnemersbijdrage

c) Bij beëindiging in het meetjaar is dienstverlener 100% van de deelnemersbijdrage verschuldigd.

Artikel 7 lid 8 is verwijderd.

Verder is de klachtenlijn en het College van Arbitrage in werking getreden. Alle keurmerkdeelnemers van dienst 11 Inburgeren zijn gebonden aan de uitspraken van dit college. Wij zullen de wijzigingen van de handleiding binnenkort met u delen.

*Copyright © 2016 Blik op Werk, All rights reserved.*

U ontvangt dit bericht als relatie van Blik op Werk. U kunt zich altijd ~~afmelden~~ van deze mailinglijst.

**Redactie: Felix Versluijs - [info@blikopwerk.nl](mailto:info@blikopwerk.nl)**

**Ons bezoekadres:**

Blik op Werk  
Churchillaan 11, 7e verdieping  
3527 GV Utrecht  
Nederland