



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

31^e JAARGANG | OKTOBER 2009 | NUMMER 5



Privacy | **Zorgvuldigheid is geboden**

→ Nico Blok: "Wajongers
kun je niet in een hokje plaatsen"

→ Gedragscode is
geen keurslijf, integriteit
staat altijd voorop

→ Tijdelijke handicap?
Met chauffeur naar het werk

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

De onorthodoxe arbodienst



Vanwege onze groei is Stimulanz – een onorthodoxe en zeer effectieve arbodienst – op zoek naar een gecertificeerde arbeidsdeskundige in de westelijke helft van Brabant.

U bezoekt verzuimende medewerkers van onze relaties op het verzuimadres. Daar neemt u polshoogte met een praktische inslag. Dat betekent dat u echt wilt weten wat er speelt.

U gebruikt graag uw creativiteit om tot onorthodoxe methoden te komen die wél werken. U biedt praktische oplossingen, uitvoerend én adviserend, voor het beperken van ziekteverzuim. In goed overleg met de werkgever stelt u een concreet plan op voor snelle en duurzame reïntegratie. Daarnaast adviseert u ten aanzien van de mogelijkheden van subsidies en overige regelingen. Indien van toepassing vraagt u deze tevens aan. Daar waar nodig verzorgt u werkplekanalyses en indien mogelijk de RI&E. Uiteraard bent u op de hoogte van o.a. de laatste wijzigingen van WAO/WIA, WvP, Arbo, REA en Pemba.

Stimulanz treedt op als tussenpersoon bij verzuim. Dit betekent dat een flexibele en dienstverlenende instelling absoluut onmisbaar is bij het uitvoeren van uw taken. Verzuiminterventie is mensenwerk waarbij uw goede communicatieve vaardigheden naast uw vakkennis uw belangrijkste instrumenten zijn.

Stimulanz zoekt een Arbeidsdeskundige die kantoor houdt in Eindhoven. Dit kan betekenen dat u soms van thuis uit werkt. Via VerzuimSignaal, ons web based verzuim registratie programma, heeft u steeds, volledig en real time toegang tot alle zaken die spelen.

Herkent u zich in de bovenstaande omschrijving en bent u zakelijk, analytisch, creatief en een pittige doener? Schrijf dan een sollicitatiebrief met uitgebreid CV naar:

Stimulanz B.V. verzuiminterventie

T.a.v. Jool Giesberts

Postbus 7048 - 5605 JA Eindhoven

Mailen heeft onze voorkeur: j.giesberts@stimulanz.nl

Arbeidsdeskundige
(m/v)
full time



www.stimulanz.nl

een nieuwe kijk op verzuim

Colofon

31e jaargang nummer 5
Oktober 2009

AD Visie is een uitgave van Bohn Stafleu van Loghum, onderdeel van Springer Media.
AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zeven maal per jaar. Leden zijn werkzaam bij UWV, ondernemingen, verzekeringsmaatschappijen, re-integratiebedrijven en adviesbureau, of als zelfstandig arbeidsdeskundige.

Hoofdredacteur → Bets van Leeuwenkamp
Redactie → Charlotte Boersma, Ted Ineke, Gera van der Jagt, Richard Kieft en Henk Sieben
Eindredactie → Axioma: Colette van Bommel, colette.vanbommel@axioma.nl
Fotografie → GettyImages, iStock, Hans Oostrum, Hollandse Hoogte, Pim Ras, Leo Vogelzang, NFP Photography.
Vormgeving → Axioma Communicatie.
Axioma is een handelsnaam van Springer Media
Uitgever → Peter Gijsbers

Advertenties

Bohn Stafleu van Loghum, Frank van der Walt
Postbus 246, 3990 GA Houten
Telefoon: 030-6383838, Fax: 030-6383839
E-mail: media.marketing@bsl.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Voor wijzigingen in het abonnement of in het verenigingslidmaatschap kan contact worden opgenomen met het NVvA-secretariaat: Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk
Telefoon: 033-2473456, Fax: 033-2470470
E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl
Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Niet-leden kunnen voor een abonnement contact opnemen met:
Bohn Stafleu van Loghum, afdeling klantenservice
Postbus 246, 3990 GA Houten
Telefoon: 6383736, Fax: 030-6383999
Zie ook www.bsl.nl

Abonnementsprijzen

Jaarabonnement tijdschrift (incl. verzend- & administratiekosten): € 84,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag op deze prijzen. Niet hiervoor genoemde prijzen op aanvraag of via www.bsl.nl. Het abonnement kan op elk gewenst moment ingaan en wordt automatisch verlengd, tenzij 2 maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

Adreswijzigingen

Bij een wijziging van de tenaamstelling en/of het adres, verzoeken wij u de adresdrager met de gewijzigde gegevens op te sturen naar de afdeling Klantenservice (adres zie Abonnementen).

Leveringsvoorwaarden

Levering en diensten geschieden volgens de voorwaarden van Springer Media, gedeponereerd bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 32107635 op 1 januari 2008. De voorwaarden zijn in te zien op www.bsl.nl, of worden de koper op diens verzoek toegezonden.

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever. Op alle bijdragen in deze uitgave zijn de standaard publicatievoorwaarden van Bohn Stafleu van Loghum van toepassing (zie www.bsl.nl/auteurs).

© Bohn Stafleu van Loghum, 2009
ISSN 1382-7162

HOI
2009
PRINT

Nederlands
uitgeversverbond
Groep uitgevers voor
vak en wetenschap

Coverstory | Big brother is watching



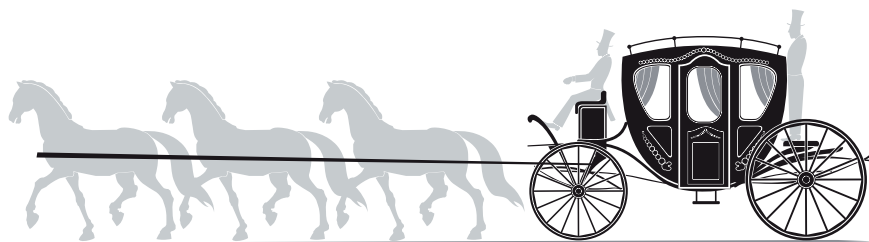
6 Arbeidsdeskundigen hebben dagelijks te maken met privacygevoelige informatie. Wanneer mag deze informatie gebruikt worden en wanneer zijn arbeidsdeskundigen in overtreding. Drie arbeidsdeskundigen discussiëren over het grijze gebied rondom privacy.

Interview | “Hoe kunnen we ‘ze’ aan het werk krijgen, we zijn geen ze”

10 Wajongers zitten niet graag langs de kant. Ze zijn enthousiast en willen werken naar vermogen. Toch heeft slechts negen procent van de Wajongers een baan bij een reguliere werkgever. Een percentage dat omhoog kan, én moet. Nico Blok onderzocht daarom welke factoren van belang zijn om je als Wajonger op de arbeidsmarkt te bewijzen.

Actueel | Op de achterbank bij De Nieuwe Koetsiers

23 Gescheurde enkelbanden, een gebroken pols of arm. Tijdelijke handicaps die ertoe kunnen leiden dat werknemers onnodig lang thuis zitten. De Nieuwe Koetsiers biedt uitkomst. Deze chauffeursdienst huurt jong gepensioneerd in om tijdelijk geblesseerde werknemers van en naar het werk te brengen.



En verder...

Kort nieuws	4
Boekrecensie	9
‘Regel één: informeer je cliënt’	13
Verenigingsnieuws	16
AKC	18
Reïntegratie in tijden van crisis	20
Column	22
Juridisch	26

Voorwoord | Privacy... gevoelig!



Bijna elke dag geven we wel iets van onze privacy weg. Gratis en voor niets, veelal zonder daarbij na te denken. Redelijk vaak gaat het om eenvoudige zaken. Onze NAW- en bereikbaarheidsgegevens bijvoorbeeld. Functioneel, omdat daarmee een identiteitsbewijs, aangifte doen, contact en toegang tot nuttige zaken binnen ons bereik komen. Gevoelig, want deze gegevens kunnen misbruikt worden. Iedereen kent de voorbeelden en het worden er steeds meer.

Binnen de beroepsgroep staat het onderwerp hoog op de agenda. Reden genoeg, om er in AD Visie aandacht aan te besteden. Privacy kan op verschillende manieren benaderd worden en dat is wat we dit keer laten zien. Het reikt verder dan ten onrechte (ver)melden van medische gegevens in dossiers. Het valt op dat privacy en vooral schending ervan, met het digitale tijdperk op de voorgrond is gekomen. Het gemak dient de mens, heeft geleid tot het verwaarlozen van respect voor de inhoud. Het pleit voor een sterker bewustzijn en ontwikkeling van een collectief geweten om informatie in te winnen en informatie te delen.

Misschien past bij dit onderwerp wel een compleet andere benadering dan bescherming via wettelijke regelingen. Kan er een beweging op gang komen die gevoel en verstand combineren met logisch gedrag? Misschien brengt zo'n benadering rust en ruimte om het van de gevoelige kanten te ontdoen. De enkeling die dan nog de fout in gaat, kan op basis van wettelijke regelingen tot nieuwe inzichten gebracht worden. Zo verdwijnt het onderwerp weer naar de achtergrond als een vanzelfsprekendheid. Alsof het nooit gevoelig gelegen heeft.

Een suggestie? Luisteren naar je gevoel. Iets opschrijven en vervolgens denken kan dit wel is een sterke graadmeter. Bespreekbaar maken is een volgende stap. Zeker als het informatie betreft waar partijen met verschillende belangen en posities uit gaan putten. Oh ja,... de artikelen over het onderwerp in dit nummer lezen kan ook een idee zijn.

Bets van Leeuwenkamp

Voor actueel nieuws verwijzen we u naar de website www.arbeidsdeskundigen.nl. Hier kunt u zich ook aanmelden voor de tweewekelijkse digitale nieuwsbrief.

75 miljoen euro voor bestrijding jeugdwerkloosheid

Er komt tot en met 2011 vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF) 75 miljoen euro beschikbaar voor maatregelen om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. Het geld is onder meer bedoeld voor scholing en het aan de slag helpen van jongeren. Eerder trok het kabinet al 250 miljoen euro uit voor bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

Het kabinet heeft een actieplan opgesteld ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Dit actieplan vloeit voort uit de door het ministerie van SZW en de VNG georganiseerde Jeugdtop, waarvoor gemeenten en sociale partners in juni van dit jaar bij elkaar kwamen in Den Haag. Een belangrijk onderdeel van het actieplan vormen de regionale afspraken die in een convenant met dertig Nederlandse gemeenten zijn vastgelegd. Het ESF-geld is beschikbaar voor de opleidingsfondsen van de verschillende beroepssectoren en de dertig gemeenten die een voortrekkersrol hebben bij de aanpak van de jeugdwerkloosheid. Zij coördineren de aanvraag voor hun regio. De 75 miljoen euro is onderdeel van de Subsidieregeling ESF 2007-2013. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voert de regeling uit.

Tijdelijk contract vaker toegestaan voor jongeren

Werkgevers mogen straks jongeren tot 27 jaar gedurende de crisis langer op een tijdelijk contract laten werken. Bij elkaar opvolgende tijdelijke contracten ontstaat nu na een periode van drie jaar of bij een vierde contract een vast dienstverband. Het kabinet wil voorkomen dat jongeren om die reden niet in dienst worden gehouden en daarom komt minister Donner van

Sociale Zaken en Werkgelegenheid met een nieuw wetsvoorstel. De kern van het wetsvoorstel is dat voor jongeren de periode van drie jaar verlengd wordt naar vier en dat bij in plaats van het vierde contract bij het vijfde contract een vast dienstverband ontstaat. De maatregel geldt in principe voor twee jaar. Het kabinet wil hiermee een bijdrage

leveren aan de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Werkgevers die in onzekere tijden geen perspectief kunnen bieden op een vast dienstverband, hebben misschien nog wel ruimte om iemand op tijdelijke basis in dienst te houden. Jongeren maken op deze manier meer kans op verlenging van het dienstverband.

Chronisch zieken of gehandicapten vaker een betaalde baan

Mensen met een chronische ziekte of een lichamelijke handicap hebben steeds vaker een betaalde baan. Dit blijkt uit cijfers van het NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg). In 2007 had 37 procent van de chronisch zieken en gehandicapten in ons land betaald werk voor minimaal 12 uur per week. Dat is een lichte stijging ten opzichte van 2005 (34 procent) en 2006 (35 procent). De jongeren werken zelfs evenveel als hun leeftijdsgenoten zonder beperking.

NIVEL-onderzoeker Atie van den Brink: "De redelijk hoge arbeidsparticipatie onder jongeren met een chronische ziekte of beperking tot veertig jaar laat zien dat er ook voor deze groep kansen zijn om deel te nemen aan de samenleving. Onder jongeren met een chronische ziekte is de arbeidsparticipatie zelfs gestegen ten opzichte van twee jaar geleden. Het is te hopen dat de economische recessie deze stijging niet meteen teniet doet."



Een typisch Nederlands beroep

'Re-integratie begint al op de brancard.' 'De arbeidsdeskundige helpt mensen bij de invulling van hun werkend leven.' 'Arbeidsdeskundigen zien mogelijkheden waar anderen afhaken.' Zomaar wat uitspraken van arbeidsdeskundigen die terug te vinden zijn in het boek 'Een typisch Nederlands beroep, kroniek van honderd

jaar arbeidsdeskundigheid'. De gesprekken met actieve professionals en oudgedienden die momenteel ten behoeve van deze feestelijke uitgave plaatsvinden, leveren veel inspiratie op. In het boek wordt teruggekeken en vooruitgeblikt op honderd jaar arbeidsdeskundigheid. Er is volop ruimte voor historische schetsen, persoonlijke

belevissen en visionaire vergezichten: hoe ziet werk en arbeidsdeskundigheid er over dertig jaar uit?

Een typisch Nederlands beroep, kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid verschijnt eind 2009. ISBN: 978-90-79812-03-5, www.voc-uitgevers.nl/shop.asp.

Privacy | Big Brother is watching

TEKST Colette van Bommel | Axioma

Verschillende arbodiensten hebben een bezoek gehad van het College bescherming persoonsgegevens (CBP). Een arbodienst speelde ten onrechte medische gegevens van werknemers door aan werkgevers. De hele affaire schudde ook de NVvA wakker. Wanneer zijn arbeidsdeskundigen in overtreding? Drie arbeidsdeskundigen discussiëren over het grijze gebied rondom privacy.

De Wet bescherming persoonsgegevens waarborgt onze privacy. De wet geeft aan wat de rechten zijn van iemand wiens gegevens worden gebruikt, en wat de plichten zijn van de instanties of bedrijven die deze gegevens gebruiken. Volgens het CBP heeft een arbodienst deze voorschriften stelselmatig overtreden. Zo hadden bedrijven toegang tot de database waarin gegevens van werknemers staan. Arbeidsdeskundige Darryl Gootjes vindt de hele affaire nogal opgeklopt. "We doen met z'n allen zo krampachtig. Als een cliënt toestemming geeft om medische gegevens te gebruiken, dan moet het geen probleem zijn. Tegenwoordig moeten cliënten allerlei verklaringen invullen waarmee ze aangeven dat ze akkoord gaan met het gebruik van privacygevoelige informatie. Dat houdt het hele proces enorm op." Voor Bertjan

Soetevent, werkzaam bij de Politie Amstelland, staat de hele affaire in een iets ander daglicht. De Politie Amstelland was ten tijde van de affaire op zoek naar een nieuwe arbodienst. De onderhandelingen met de arbodienst waren al in een vergevorderd stadium. Soetevent wil hier niet te veel over kwijt, maar geeft wel aan dat volgens hem de arbodienst op een ongelukkige manier is getroffen en dat de politie niet heeft getwijfeld over de capaciteiten van de arbodienst. "Je moet natuurlijk zorgvuldig zijn met gevoelige informatie. Je geeft uiteraard een dossier niet zomaar ter inzage aan de werkgever, maar dat is hier ook niet aan de orde." Volgens hem heeft de samenleving zichzelf in een spagaat gewerkt. "Aan de ene kant mogen we geen persoonlijke gegevens in een rapport zetten. Dit betekent dat we op zoek

Even voorstellen



Darryl Gootjes is al sinds 1988 arbeidsdeskundige. Hij is mede-eigenaar van Capacity Risk Management BV,

een sociaal medisch adviesbureau gespecialiseerd in het ondersteunen van werkgevers, organisaties en instellingen in het beheersbaar houden van de kosten van verzuim. Maar ook arbeidskundige diensten en arbodienstverlening behoort tot het takenpakket.



Marijke van der Kleij richtte samen met haar partner in 2004 het adviesbureau Lucas & Van der Kleij op. Een bureau dat

adviseert over arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en personeelsmanagement. Zij heeft een aantal vaste opdrachtgevers in de gezondheidszorg, voert expertise-onderzoeken uit en verricht arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen voor een particulier pensioenfonds. Ze is arbeidsdeskundige sinds 1990.



Bertjan Soetevent werkt al zo'n vijftien jaar als arbeidsdeskundige. Sinds zes jaar is hij als centrale case-

manager bij de Politie Amsterdam Amstelland verantwoordelijk voor de processen rondom verzuim en reïntegratie. Daarvoor was hij actief als arbeidsdeskundige bij verschillende reïntegratiebureaus.



“Geeft een cliënt toestemming om medische gegevens te gebruiken, dan moet er geen probleem zijn” – Darryl Gootjes

moeten naar omzichtige bewoordingen. Dit is vaak niet in het belang van de cliënt en dat zou toch eigenlijk voorop moeten staan. Een van de verdiensten van de afgelopen jaren is dat werkgever en werknemer openlijk de situatie met elkaar bespreken. En nog nooit was het verzuim in Nederland zo laag. Dat moeten we niet weggooien door rigide op de privacywetgeving in te gaan.”

Blootgeven Wetgeving rondom privacy is er om burgers te beschermen. Maar nemen die burgers het zelf eigenlijk wel zo nauw met privacy? Het ministerie van Justitie zag zich in ieder geval deze zomer genoodzaakt om een grootschalige campagne te starten rondom veilig internetten. Ook Soetevent verbaast

zich erover hoe gemakkelijk mensen hun privacy opgeven. “Hyves is inderdaad een goed voorbeeld, maar ga ook maar eens een ochtend bij het koffiezetapparaat staan. Mensen bespreken daar openlijk wat hun klachten en ziekten zijn.” Zelfstandig arbeidsdeskundige Marijke van der Kleij vult aan: “Sommige mensen vinden het nu eenmaal interessant om over persoonlijke dingen te praten. Het zijn trouwens niet alleen de mensen op de werkvloer, ook de werkgever stapt gemakkelijk in deze valkuil en geeft te vaak gevoelige informatie prijs.” Het gaat hier natuurlijk om privacy waarbij burgers zelf leading zijn bij het openbaar maken van gevoelige informatie. Bij het gebruik van persoonsgegevens door bedrijven of instanties is dat een ander verhaal. ➤

“Onnodige angst privacy te schenden kan leiden tot vaagheid in rapportages.
Daar moeten we voor waken” – Marijke van der Kleij

Dat er wetgeving bestaat is goed, maar de context van deze wetgeving is niet altijd even duidelijk. “Er is een discrepantie tussen de werkelijkheid en wetgeving”, legt Soetevent uit. “Mensen zijn geneigd om zaken te vertellen die volgens de wet op de privacy niet openbaar gemaakt mogen worden.” Privacy is dan ook een ruim begrip. “Waar ligt de grens”, stelt Gootjes. “Mag je bijvoorbeeld ook geen gegevens gebruiken over de woonsfeer of thuissituatie van een cliënt als je hem of haar daar niet mee kwetst?” Van der Kleij is het met haar gesprekspartner eens. Ze stelt dat bepaalde achtergronden in de thuissituatie relevant kunnen zijn voor een succesvolle reïntegratie. In dit geval moet het mogelijk zijn om dergelijke gegevens in een rapport mee te nemen. “Stel, iemand heeft een ernstig ziek kind thuis en kan hierdoor niet of niet volledig werken. Deze informatie is voor een werkgever belangrijk om te weten, zodat hij hier goed op kan anticiperen.”

Onder bepaalde voorwaarden De drie arbeidsdeskundigen concluderen dan ook dat het mogelijk moet zijn om bepaalde gevoelige informatie wel te gebruiken in een verslaglegging. Voorwaarde is wel dat de cliënt instemt. “Het achterhouden van zulke informatie kan impact hebben op een succesvolle reïntegratie. Het is onze taak om de cliënt hierop te wijzen. Deze moet zich terdege bewust zijn van de consequenties als bepaalde informatie niet in het rapport komt”, aldus Gootjes. “Als arbeidsdeskundige moet je wel altijd een eigen professionele afweging maken of een cliënt zelf de gevolgen kan inschatten, zelfs als de cliënt toestemming geeft”, vult Soetevent aan. Hij geeft ook aan dat er een bepaalde contradictie in zit. “Ik krijg vaak te horen van cliënten ‘zet het er maar in, dan begrijpt mijn werkgever me misschien.’” Een kleine nuancering is volgens Van der Kleij wel op zijn plaats. Ze geeft aan dat het voor een arbeidsdeskundige van belang is om te weten waar klachten vandaan komen om zo

een betere afweging te kunnen maken, maar dat het niet altijd nodig is om dit ook daadwerkelijk in het rapport te vermelden. “Natuurlijk moet je ervoor waken dat je niet allemaal vage omschrijvingen in je rapport gaat zetten, maar de privacywetgeving dwingt je er soms wel toe om op een andere manier te formuleren.”

Ethische afweging De vraag blijft waar de grens wordt getrokken. Welke informatie gebruik je in overleg met de cliënt wel en wat is vanuit ethisch oogpunt sowieso niet toegestaan? Ook rondom deze kwestie zijn de arbeidsdeskundigen eensgezind. “Op het moment dat een cliënt in vertrouwen vertelt dat hij bij een psychiater loopt vanwege bijvoorbeeld incest of mishandeling, dan mag je die informatie niet gebruiken. Dergelijke informatie is te persoonlijk”, aldus Gootjes. Wel benadrukt hij dat een arbeidsdeskundige ook in dit geval de cliënt op mogelijke negatieve gevolgen voor een succesvolle reïntegratie moet wijzen. Van een geheel andere orde zijn volgens de gesprekspartners bijvoorbeeld de knieklachten van een medewerker. “Stel, iemand heeft knieklachten en loopt al enige tijd mank. Het hele dorp weet dat hij knieklachten heeft, want hij kan niet in het eerste elftal spelen van de plaatselijke voetbalclub. Deze klachten zorgen ook voor beperkingen op zijn werk. Op het moment dat ik in een rapport zet dat deze meneer knieklachten heeft, dan schend ik daar toch niet zijn privacy mee? Iedereen weet het immers al.” De conclusie van de arbeidsdeskundigen: de Wet bescherming persoonsgegevens geeft voldoende aanknopingspunten om met privacy om te gaan, en arbeidsdeskundigen zijn niet in overtreding als zij met toestemming van de cliënt bepaalde persoonlijke gegevens in het rapport plaatsen om een succesvolle reïntegratie mogelijk te maken. De soep wordt dus niet zo heet gegeten als deze wordt opgediend. ←

“Bij privacy is er een discrepantie tussen
de werkelijkheid en de wetgeving” – Bertjan Soetevent

Boek | De privacybescherming van de zieke werknemer

TEKST Henk Sieben | arbeidsdeskundige Tactus Verslavingszorg

Dreigen om de loondoorbetaling aan een zieke werknemer op te schorten of zelfs helemaal te stoppen: een dwangmiddel om mee te werken aan een behandeling? Het is een actueel vraagstuk, net als de vraag welke informatie de zieke medewerker wel of juist niet aan de bedrijfsarts moet geven, wetende dat ook de werkgever hierover geïnformeerd kan worden.

De huidige wet- en regelgeving schiet tekort om de privacybescherming van zieke medewerkers voldoende te waarborgen. Het moet veel duidelijker worden in hoeverre de zieke collega een inbreuk op zijn privacy door de werkgever moet toelaten. Dit stelt Ivo van der Helm, die op 6 februari aan de universiteit van Utrecht promoveerde op dit onderwerp.

Sinds de ziektewet in de jaren negentig is geprivatiseerd, is de vraag van privacybescherming actueler geworden. De privacy van de zieke medewerker dreigt er namelijk steeds meer bij in te schieten. Dat komt doordat de werkgever het financiële risico draagt, en veel meer dan voorheen kan bepalen of iemand recht heeft op loondoorbetaling of niet. Dit kan op grond van de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek. Het is dezelfde werkgever die ook alles in het werk moet stellen voor reïntegratie. De medewerker is op zijn

beurt verplicht daaraan mee te werken. Was het eerder zo dat hij het loon van onafhankelijke instanties, zoals het UWV, kreeg uitgekeerd, tegenwoordig zijn alle financiële lasten de eerste twee jaar voor de werkgever. Die heeft, behalve belang bij een snelle terugkeer van de zieke werknemer, ook daadwerkelijk de dwangmiddelen in handen om dit tijdens het reïntegratieproces te realiseren door middel van de loondoorbetaling! Het is hierbij de vraag in hoeverre de privacy van de werknemer gerespecteerd wordt en gewaarborgd is. En wat moet een zieke medewerker eigenlijk aan zijn leidinggevende over zijn ziektebeeld vertellen? De arbeidsverhoudingen tussen beide partijen kunnen door de nieuwe wet- en regelgeving op z'n minst voor enige spanning zorgen.

In het boek De privacybescherming van de zieke werknemer gaat Ivo van der Helm

in op verschillende regelingen over de privacy, zowel de nationale en internationale grondrechten als de bijzondere wetgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens. Ook behandelt hij uitgebreid de privacybescherming van de zieke werknemer. Dit gebeurt aan de hand van verschillende thema's: de controle op het ziekteverzuim, de reïntegratie, de verzekeringen voor het ziekteverzuim en de procedures over de loondoorbetalingverplichting.

Het is een vlot boek om te lezen. Informatief, maar vooral een eyeopener op het gebied van de verhouding tussen werkgever en werknemer. Ik kan me voorstellen dat dit onderwerp in het gesprek met de zieke medewerker ook vaker aan de orde komt. De privacybescherming van de zieke werknemer vind ik een regelrechte aanrader voor elke arbeidsdeskundige! ←

De privacybescherming van de zieke werknemer / Monografieën Sociaal Recht, deel 48. Geschreven door mr. Ivo van der Helm. Een uitgave van Kluwer. ISBN: 978901305611



Nico Blok | “Wajongers kun je niet in een hokje plaatsen”

TEKST Colette van Bommel | Axioma

Wajongers zitten niet graag langs de kant. Ze zijn enthousiast en willen werken naar vermogen.

Toch heeft slechts negen procent van de Wajongers een baan bij een reguliere werkgever.

Een percentage dat omhoog kan, én moet. Nico Blok onderzocht daarom welke factoren van belang zijn om je als Wajonger op de arbeidsmarkt te bewijzen.

Waarom vond je het tijd voor een onderzoek naar de Wajong?

“Voor mij stond niet per definitie vast dat ik onderzoek naar de Wajong wilde doen. Ik wilde in de eerste plaats een nuttig onderzoek uitvoeren waarin inkomen en handicap centraal stonden. Met dit idee in mijn achterhoofd heb ik verschillende instanties benaderd. Uiteindelijk kwam ik via een studievriend bij FNV Bondgenoten terecht. Zij wilden een onderzoek naar de Wajong: waarom lukt het sommige Wajongers wel om een reguliere arbeidsplaats te vinden, terwijl anderen daarin niet slagen? Deze positieve insteek sprak me meteen aan. In Nederland zijn we nogal geneigd om alles vanuit het negatieve te benaderen. Dat vind ik onbegrijpelijk. Als je iets wilt veranderen dan moet je juist van het positieve uitgaan.”

Deze negatieve kijk op zaken, zie je dat ook terug in het beeld dat Nederlanders hebben van mensen met een handicap?

“Onze maatschappij is zo gefixeerd op wat iemand niet kan. Dat begint al bij de opvoeding. Ouders van kinderen met een handicap zijn vaak niet bezig met het grootbrengen van hun kind, maar met het verzorgen ervan. Dat ze anders zijn komt hierdoor iedere dag naar voren, terwijl het voor een positief zelfbeeld zo belangrijk is dat ze zo veel mogelijk normaal opgroeien. Ook de overheid is geneigd om mensen met een handicap in een hokje

te plaatsen. Het begint bij mij altijd te kriebelen als ik vanuit politiek Den Haag de kreet ‘hoe kunnen we ze aan het werk krijgen’ weer eens hoor. ‘Ze’ is zo afstandelijk en betuttelend. Ik constateer dan een parallel tussen mensen met een handicap en de handelings(on)bekwaamheid van getrouwde vrouwen tot de jaren vijftig van de vorige eeuw: een groep waarvoor gedacht moest worden. Gelukkig treedt er langzaam een kentering op. Minister Donner lijkt te begrijpen dat regels en subsidies alleen niet de oplossing zijn, maar dat juist het arbeidsklimaat toegankelijker gemaakt moet worden.”

Zijn de subsidies dan niet nodig om Wajongers aan een reguliere baan te helpen?

“Natuurlijk zijn de subsidies een steuntje in de rug, maar dat is niet de drijfveer van een werkgever om een Wajonger aan te nemen. Uit mijn onderzoek blijkt dat de belangrijkste redenen voor een werkgever om een Wajonger in dienst te nemen, zijn wil om te werken is, zijn kwaliteiten en de genoten opleiding. Verder telt de mening van de werkgever mee dat ook mensen met een beperking moeten kunnen werken en een gewone baan verdienen. Werkgevers die Wajongers in dienst hebben, zien deze werknemers als gewone arbeidskrachten. Weliswaar als werknemers die hier en daar extra ondersteuning nodig hebben en



Nico Blok (28)

Nico Blok begon op negenjarige leeftijd met tafeltennis en viel al snel op door zijn fanatisme. Hij liet zich niet tegenhouden door zijn zeldzame spierziekte en schopte het tot de Paralympische Spelen. In 2008 won hij in Beijing een bronzen medaille en sloot zo zijn sportieve carrière in stijl af. In datzelfde jaar behaalde Nico de Blok aan de Universiteit Utrecht zijn bul economie. In opdracht van FNV Bondgenoten deed hij een empirisch onderzoek naar de belangrijkste factoren die leiden tot reguliere banen voor mensen met een Wajong-uitkering. Conclusie: een goede opleiding van de Wajonger, een positief beeld bij de werkgever, een positief zelfbeeld van de Wajonger, een stageplek bij een reguliere werkgever en goede contacten van de Wajonger met collega's.

“Hoe kunnen we ‘ze’ aan het werk krijgen. Dan begint het bij mij meteen te kriebelen”

waar rekening mee moet worden gehouden qua belasting of inzetbaarheid, maar los daarvan zijn ze net als alle anderen. Of zoals een werkgever waarmee ik in het kader van mijn onderzoek sprak het zo treffend verwoordde: ‘Iedereen heeft op bepaalde gebieden een arbeidshandicap’. Het is bijvoorbeeld heel normaal om met de beperkingen van een zwangere vrouw rekening te houden, waarom dan niet met die van een werknemer met een handicap?”

Hoe onderscheid de groep Wajongers die een reguliere arbeidsplaats heeft, zich van andere Wajongers?

“Laat ik in de eerste plaats zeggen dat Wajongers niet per definitie als één groep moet worden gezien. Iedere Wajonger is anders en zou daarom behandeld moeten worden als een individu. Iedereen heeft andere aanpassingen of voorzieningen nodig om op de arbeidsmarkt te slagen. Natuurlijk besef ik me heel goed dat werken niet voor iedere Wajonger weggelegd is. Voor die groep moet er altijd een goed vangnet zijn. Dan is er – net als bij

onder andere uitkeringsgerechtigden – natuurlijk nog een kleine groep die wel kan, maar niet wil. Misschien oneerbiedig gezegd, maar zij hebben gewoon een schop onder hun kont nodig. Gelukkig is er ook een grote groep die wel graag wil. Zeventig procent van de respondenten in mijn onderzoek geeft aan dat zij bij een reguliere werkgever kunnen werken, mits er rekening met ze wordt gehouden. Denk bijvoorbeeld aan flexibele werktijden, aanpassing van de werkplek of een jobcoach.”

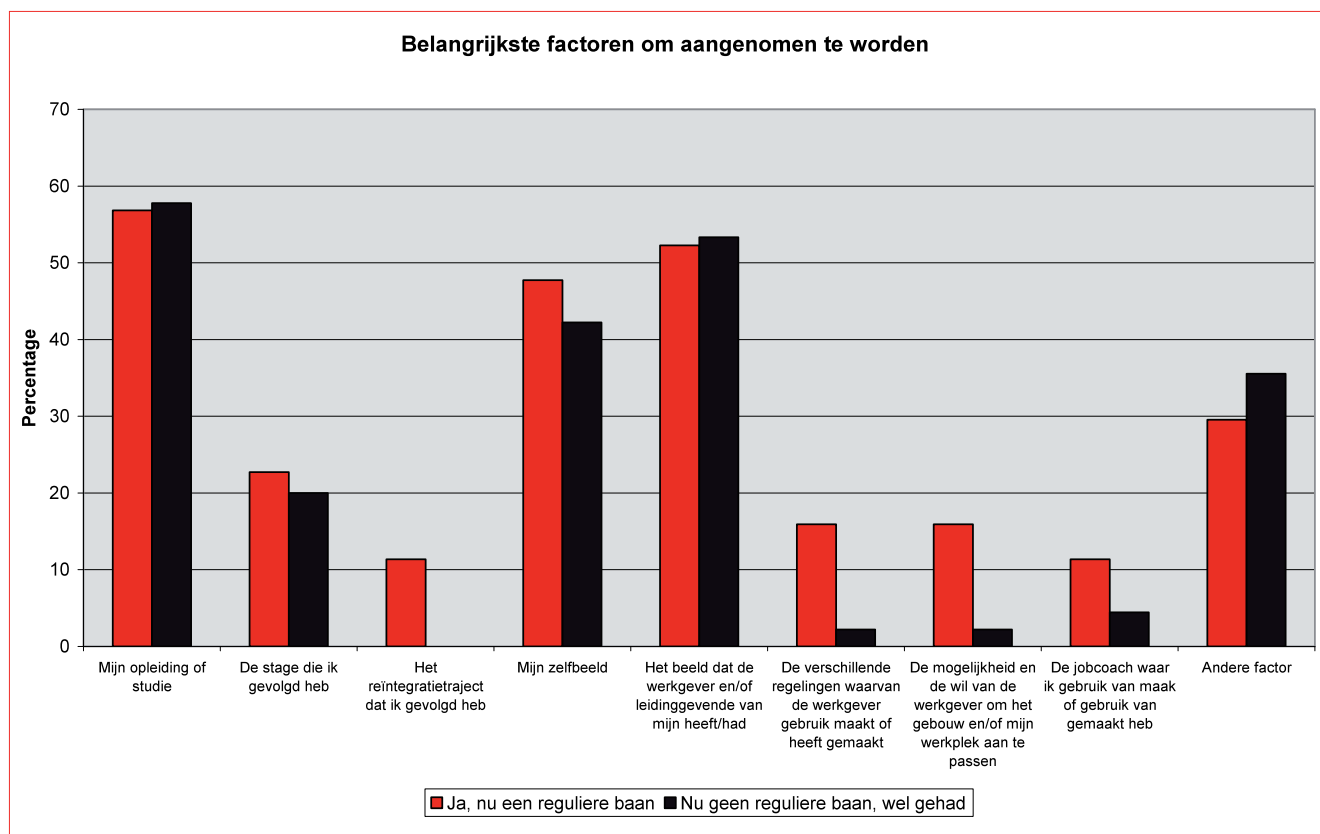
Wat zijn de belangrijkste factoren die leiden tot een reguliere arbeidsplaats voor een Wajonger?

“Een goede opleiding van de Wajonger, een positief beeld bij de werkgever, een positief zelfbeeld van de Wajonger, een stageplek bij een reguliere werkgever en goede contacten van de Wajonger met collega's. De respondenten in mijn onderzoek zijn voornamelijk Wajongers met een lichamelijke beperking. Voor de goede orde moet ik er daarom bij zeggen dat deze succesfactoren voornamelijk gelden voor deze groep Wajongers.”

Ben jij een soort rolmodel voor Wajongers?

"Ik ben er niet bewust naar op zoek, maar doordat ik veel in de media kom, ontikom ik er bijna niet aan. Het probleem van Wajongers is dat hun belangen grotendeels behartigd worden door mensen zonder handicap. Dat merk je doordat er over Wajongers altijd in de vorm van 'ze' wordt gesproken. Hoe kunnen we 'ze' aan het werk krijgen. Daar moet verandering in komen, dat kan ik niet vaak genoeg benadrukken. Aan die omslag in denken en positievere beeldvorming wil ik graag mijn steentje bijdragen. Dankzij mijn carrière als topsporter (Nico Blok deed drie keer mee aan de Paralympische Spelen en won in 2008 een bronzen medaille, red.) heb ik veel in de belangstelling gestaan en daar heb ik dankbaar gebruik van gemaakt. Natuurlijk heeft ook het onderzoek geholpen. Mijn

scriptie is door onder meer de SER, het RWI en verschillende Tweede-Kamerleden gelezen. Dit heeft de discussie over de Wajong zonder meer aangewakkerd. Ook FNV Bondgenoten doet goed werk. Naar aanleiding van mijn scriptie wil FNV vijftig werkplekken binnen de vakbond toegankelijk maken. Maar misschien nog wel belangrijker is dat FNV een werkgroep is gestart die nadenkt over de toekomst van de Wajong. Hiervoor ben ik ook gevraagd. Het is belangrijk dat ook arbeidsgehandicapten meedenken over het toegankelijker maken van regulier werk voor Wajongers. Zij weten wat er speelt en bovendien gaat het om het veranderen van de mindset. Meer Wajongers aan een reguliere baan helpen valt of staat met de acceptatie van de overheid en de maatschappij." ←



Bescherming persoonsgegevens |

‘Regel één: informeer je cliënt’

TEKST: Daniëlle Kraft

Arbodienst Tredin BV kreeg in april dit jaar door het College bescherming persoonsgegevens een last onder dwangsom opgelegd wegens stelselmatige schending van het medisch beroepsgeheim en overtreding van de Wet bescherming persoonsgegevens door arbo-artsen en arbeidsdeskundigen. Bij veel arbeidsdeskundigen zit de schrik er goed in. Is het waarborgen van de privacy van cliënten echt zo moeilijk?

Toen de arbeidsdeskundigen in ons land zich in 1971 verenigden in de beroepsvereniging NVvA was hun aantal gering en hun werkveld klein en overzichtelijk. Velen werkten bij de Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD), ze verzamelden hun gegevens handmatig en verwerkten deze in een dossier, dat al dan niet een sticker ‘vertrouwelijk’ kreeg. Bij het beheren en uitwisselen van de ‘data’ werd vertrouwd op de persoonlijke integriteit van de arbeidsdeskundige. Van een wettelijk geregelde privacybescherming was, los van het aloude medisch beroepsgeheim, nauwelijks sprake. Met de groeiende digitalisering van het gegevensverkeer nam echter ook de behoefte aan controle hierover toe. Privacybescherming werd in de loop van de jaren tachtig meer en meer een item. Ook de aanpak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid veranderde. Het vak van de arbeidsdeskundige nam een enorme vlucht.

Recht Alle maatschappelijke ontwikkelingen leidden in 1989 tot de invoering van de Wet Persoonsregistratie (Wpr), die in 2001 werd vervangen door de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). De Wbp geeft burgers het recht te weten wat er met hun persoonsgegevens gebeurt en biedt hen mogelijkheden tot inzage en bezwaar. De wet beperkt daarnaast organisaties en professionals in hun gebruik en uitwisseling van persoonsgegevens. Dan is er nog het al genoemde medisch beroepsgeheim, dat geldt voor (arbo-)artsen én voor onder hun verantwoordelijkheid werkende arbeidsdeskundigen (‘verlengde arm’-constructie). In dit rijtje past ten slotte de Wet op de Geneeskundige Behandelovereenkomst (WGBO, 1995), waarin rechten en plichten van behandelaar en patiënt, onder meer ten aanzien van het medisch dossier, zijn geregeld.

Vanaf hier begint het allemaal complex te worden. Het speelveld van de zieke, arbeidsongeschikte en (deels) afgekeurde arbeidsongeschikte Nederlander is immers groot geworden. De bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige, de casemanager, de werkgever, de leidinggevende, de HR-manager, de PA-adviseur, de bedrijfsmaatschappelijk werker, professionele zorgverleners, overheid, uitvoeringsinstanties, verzekeraars; allen buigen zich vanuit hun eigen expertise en betrokkenheid over de cliënt/patiënt. Het is niet altijd even gemakkelijk in die dynamiek de persoonsgegevens adequaat te beschermen.

Bewust De Wbp geeft de juridische kaders aan, het College bescherming persoonsgegevens (CBP), voorheen de Registratiekamer, houdt toezicht op naleving van deze wet. Het college controleert dus en kan ook ‘handhavend’ optreden, zoals in het geval van Tredin is gebeurd. De les die arbeidsdeskundigen van de Tredin-zaak kunnen leren, is volgens woordvoerder Koosje Verhaar van het CBP dat zij zich steeds bewust dienen te zijn dat een arbodienst op grond van de wet geen medische gegevens aan de werkgever mag verstrekken, maar alleen informatie over de functionele beperkingen en mogelijkheden van de werknemer. Het CBP let daarop, dat weet het veld nu ook. De Wbp is een wet met algemene normen, die onmogelijk alle denkbare praktijksituaties kan dekken. “Bedrijven hebben zelf de verantwoordelijkheid om aan de wet te voldoen. Het CBP stuurt dan ook nadrukkelijk aan op zelfregulering”, zegt Verhaar. Die zelfregulering kan zich uiten in bedrijf- of branchegebonden gedragscodes, die een uitwerking en verfijning van de bepalingen in de Wbp vormen. Het CBP kan helpen bij het opstellen hiervan. Ook toetst het college concept-gedragscodes en voor- ➤



ziet deze al dan niet van een instemmende verklaring. Maar daarmee is de kous niet af. “Daarna dienen organisaties ermee te werken. De controle daarop is in eerste instantie aan het bedrijf of de branche zelf. Het CBP helpt organisaties op weg met diverse documenten, zoals de brochure ‘Gedragscodes’ en het vuistdikke document ‘De zieke werknemer en privacy.’”

Mijnenveld Maar dan nog: het blijft een beetje een mijnenveld. Iedere cliënt is anders, elke case vraagt om een eigen benadering en afweging. “Of je als arbeidsdeskundige bij een arbodienst werkt, bij een zelfstandig reïntegratiebureau, bij het UWV, een gemeente, een grote international of een letselschadeverzekeraar, dat maakt nogal wat verschil wat betreft de gegevens die je krijgt aangereikt en hoe je daarmee omgaat”, stelt voorzitter Erwin Audenaerde van de SRA (Stichting Register Arbeidsdeskundigen). “Je opdrachtgever en de aard van je opdracht bepalen hoe je te werk gaat”, zegt hij. “Hoe degelijk je

gedragscode ook is, het zijn maar woorden op papier. Hij voorziet natuurlijk nooit in alle dilemma’s die je in de praktijk tegenkomt. Dat is maar goed ook, een gedragscode moet geen keurslijf zijn. Je professionele en persoonlijke integriteit blijft leidend voor je manier van werken.”

Als gecertificeerd registerarbeidsdeskundige kent Audenaerde het klappen van de zweep. “Tijdens je onderzoek verzamel je informatie. Daarbij moet je altijd weer opnieuw zorgvuldig afwegen: wat zet je in je verslag en wat niet, wat is relevant voor het reïntegratietraject en wat niet, wat moet en mag de werkgever of verzekeraar meegedeeld worden en wat niet.”

Regel één is volgens Audenaerde: informeer je cliënt. “Als ik naar een cliënt ga, leg ik altijd uit wie ik ben, wie mijn opdrachtgever is, wat mijn taak is, wat de relevantie is van wat hij of zij vertelt en hoe het traject er verder uit ziet. Indien nader overleg met bijvoorbeeld zijn werkgever of psycholoog noodzakelijk is, vraag ik daarvoor uiteraard expliciet toestemming aan de cliënt.”

“Je moet de cliënt duidelijk maken dat je niet zijn vriend bent.
Die professionele distantie hoort bij ons vak”

Interpreteren De arbeidsdeskundige stelt aan de hand van de gegevens die hij aangereikt heeft gekregen én zijn eigen gesprek met de cliënt een rapportage, inclusief advies, op. Dat eerste gesprek met de cliënt is cruciaal. Arbeidsdeskundige Audenaerde gaat dat gesprek bij voorkeur aan met een van de diagnose van de (arbo-)arts afgeleide beschrijving van de belastbaarheid van de cliënt. “Ik hoef geen diagnose te weten, die kan ik immers niet interpreteren”, zegt hij. In sommige gevallen gaat Audenaerde zonder vooraf bijzonderheden te kennen het eerste verkennende gesprek met de cliënt aan. “Dat is lastiger, want dan dreig je te gaan interpreteren.”

Wat in de praktijk in het kader van privacybescherming ook lastig is, is dat cliënten arbeidsdeskundigen soms als hun belangenbehartiger gaan beschouwen. “Ze vertellen je soms dingen, die je in het kader van je advisering echt niet onder de pet kunt houden. Een piloot die en passant vertelt dat hij een alcoholprobleem heeft, daar moet ik iets mee. Dat vertel ik de cliënt ook. Je moet de cliënt duidelijk maken dat je niet zijn vriend bent. Die professionele distantie hoort bij ons vak.”

Ethisch hoofdstuk De SRA, in 1990 vanuit de NVvA opgericht ten behoeve van een onafhankelijk toezicht op de beroepsuitoefening, was er begin jaren negentig vroeg bij met een eigen set gedragsregels voor arbeidsdeskundigen inzake het omgaan met cliënten en opdrachtgevers. Ook het verantwoord verwerken van privacygevoelige informatie was hierin al verwerkt. De gedragsregels worden op dit moment grondig herzien. “Ze zijn nogal juridisch en erg in de trant van ‘gij zult niet dit en gij zult niet dat’. Dat dwingende concept willen we aanvullen met wat wenselijk gedrag is. Praktisch betekent dat dat we onze gedragsregels omzetten in een gedragscode, aangevuld met een ethische paragraaf.”

Dat ethische ofwel morele model, als onderdeel van de gedragscode, maakt de waarden en normen van ons beroep toetsbaar, stelt Audenaerde. “Het College bescherming persoonsgegevens let op ons. Prima. Dat houdt ons alert.”

Als de herziene gedragscode van de SRA straks in concept klaar is, zal de SRA contact zoeken met het Verbond van verzekeraars, dat onlangs zijn vernieuwde Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens presenteerde. “We kunnen elkaar aanvullen”, meent Audenaerde. “Maar we pakken nadrukkelijk onze eigen verantwoordelijkheid.”

De nieuwe gedragscode van de SRA, die in zijn geheel samenhangt met het competentiedossier van de NVvA, is richtinggevend en ontslaat arbeidsdeskundigen dus niet van hun eigen, professionele verantwoordelijkheid. “We moeten waakzaam blijven. Er zullen zich altijd morele dilemma's blijven voordoen.”

Ethische commissie In hun spagaatpositie tussen opdrachtgever en cliënt kunnen arbeidsdeskundigen soms moeilijk neutraal blijven, er zit immers altijd een persoonlijk verhaal achter hun advies. Om arbeidsdeskundigen behulpzaam te zijn, overweegt de SRA een speciale, voorlopig zogenoemde ethische commissie in te stellen, die lastige casuïstiek inventariseert en ontrafelt en individuele arbeidsdeskundigen bijstaat. “Er is sprake van een toename van klachten. Die trend, gevoegd bij diverse gerechtelijke uitspraken, maakt arbeidsdeskundigen onzeker”, legt Audenaerde uit. “Sommigen voelen zich vogelvrij. Die angst is mijns inziens onterecht. Wij zijn deskundig op ons gebied, wij kunnen onze verantwoordelijkheden aan. Die professionele autoriteit moeten we misschien wat meer gaan uitstralen.” ←

Pilot PCD: 'Als je er echt voor gaat zitten, is het leuk om te doen!'

TEKST Monique Klompé | NVvA

Leuk, uitdagend en soms ook lastig. Dat blijkt uit alle openhartige verhalen die arbeidsdeskundigen op een zomerse middag over hun eigen ontwikkelreis vertellen. Een twintigtal arbeidsdeskundigen zijn in de pilot aan de slag met hun Persoonlijk Competentie Dossier (PCD).

Vanuit het Beroeps Competentie Dossier (BCD) maken arbeidsdeskundigen een keuze voor een competentie waar zij zich in willen ontwikkelen. Die keuze spiegelen ze aan anderen. En zo komen zij tot een doelstelling en acties voor het komende jaar. Zij banen hiermee de paden voor hun collega's. Want een ieder die gecertificeerd wil blijven gaat in 2010-2012 met het PCD aan de slag.

Op je eigen manier De hele zomer zijn de arbeidsdeskundigen aan het stoeien geweest. De resultaten willen ze maar al te graag met hun collega's delen. De eerste verassing zit in de verschillende keuzes voor een competentie. De één kiest voor samenwerken, de ander voor organiseren eigen werk, maar probleemanalyse, klantgericht werken, communicatie, ethisch handelen en eigen competenties ontwikkelen worden ook gekozen. De manier waarop elke arbeidsdeskundige met zijn gekozen competentie aan de slag gaat, varieert ook sterk. Zo leest de één alle boeken die aangedragen zijn vanuit de toolkit en gaat daarna in gesprek met collega's. Een ander kiest voor het downloaden van een aantal testen en laat die door collega's, leidinggevende, maar ook de eigen partner invullen. Dat leidt daarna tot boeiende gesprekken. Een derde weet al welke richting hij op wil, en krijgt zijn manager zo enthousiast, dat het daarna simpel in te voeren is.

Zoektocht Volgens een aantal deelnemers is het lastig om tot een keuze voor een competentie te komen. Door overleg met buddy, collega's en leidinggevend en een goede zelfreflectie kom je er uiteindelijk wel uit. De centrale vraag is: waar wil ik over een jaar staan met mijn gekozen competentie? Wat wil ik anders doen over een jaar? Dat is nog een hele zoektocht. Want bijvoorbeeld probleemanalyse doe ik onbewust in mijn hoofd en nu moet ik het explicieter gaan uitleggen

aan mijn collega's. Maar als de doelstelling eenmaal helder is gedefinieerd, volgt er bij sommigen al snel een mooi SMART-plan. Bij anderen gaat dat niet een-twee-drie. Wanneer je bijvoorbeeld geen opleiding gaat volgen, moet je zelf concrete acties bij de doelstelling zoeken. Hoe ver ga je met het maken van de stappen? Het advies: doe niet teveel in één keer. De toolkit reikt daarbij ideeën aan, maar waar het uiteindelijk om gaat is je eigen zoektocht. "Als je er echt voor gaat zitten, is het een heel leuk proces om te doen", aldus een deelnemer.

Format

De projectgroep heeft een format gemaakt waarmee de deelnemers werken. Dit format ziet er in het kort als volgt uit:

1. Een keuze voor één van de negen competenties
2. Zelfreflectie: hoe ben ik tot deze keuze gekomen?
Welke analyse ligt daar aan ten grondslag?
3. Doelstelling: waar wil ik over een jaar staan?
4. Acties: welke acties ga ik daar voor in zetten?
Hoe maak ik die acties SMART?
5. Tussenreflectie: hoe ga ik meten dat ik op de goede weg ben?
6. Eindreflectie: heb ik mijn doelstelling gehaald? Wat heb ik geleerd?

Elke deelnemer heeft ook een buddy die de arbeidsdeskundige begeleidt in deze zes stappen en feedback geeft. Voor het hele format: zie www.arbeidsdeskundigen.nl.

Grote Arbeidsdeskundigen

Competentie Spel: inspirerend

Om arbeidsdeskundigen in hun Onderlinge Toetsingsgroepen vertrouwd te maken met de ontwikkelreis, ze te helpen bij het kiezen van een competentie en te reflecteren op eigen gedrag is het Grote Arbeidsdeskundigen Competentie Spel ontwikkeld, ook wel het GAC-spel genoemd. Dit spel is inmiddels door een SW-bedrijf gemaakt en staat ter beschikking aan elke OT-groep.

OT-groepen kunnen bij het spelen van het spel begeleiding krijgen van GAC-coaches. Begin september gaven dertig arbeidsdeskundigen enthousiast gehoor aan de oproep voor een 'train-de-trainer-programma' om zich zo als GAC-coach te kunnen profileren. Zij gingen kritisch aan de slag met het spel en werden getraind in de begeleiding van OT-groepen. Op welke manier kunnen zij anderen helpen bij hun 'leren'? Denk aan tips als: met elkaar bespreken wat beperkingen zijn, maar sta daar niet te lang bij stil. Vraag of een bijeenkomst nuttig is geweest in plaats van goed of fout. Spreek niet in termen van 'ja, maar', maar in 'ja, en'. En de meest belangrijke: wees een coach en

geen adviseur. Stel je eigen oordeel uit. Het gaat om de ontwikkeling van die ander en zijn of haar reis daarin.

Eindconclusie van die dag: het GAC-spel is een prima hulpmiddel voor OT-groepen, dat zowel inspireert als uiteindelijk confronteert. In opbouw van spellen gaat het van veilig naar meer diepgang. Het is aan elke OT-groep zelf te bepalen hoe diep het wil gaan.

→ Het GAC-spel is – al dan niet met begeleiding – voor iedere OT-groep te verkrijgen via het secretariaat van de NVvA, nvva@arbeidsdeskundigen.nl.

Arbeidsdeskundige: amateur of professional?

26 november 2009 - Conferentie van NVvA, AKC en SRA in de Flint in Amersfoort

In het ochtendprogramma gaat prof. Mathieu Weggeman (bekend van 'Leiding geven aan professionals? Niet doen!') in op vakmanschap. Hij zal prikkelende uitspraken doen over de kenmerken en eigenaardigheden van professionals, over hun belangrijkste productiefactor: kennis, over één van hun moeilijkste taken: innoveren en over vakmanschap, meesterschap en altijd maar blijven leren.

Het interactieve middagprogramma staat in het teken van de drie thema's:

- Persoonlijke competentiereis arbeidsdeskundige (NVvA)
- Kennisontwikkeling (AKC)
- Ontwikkeling gedrags- en beroepshouding (SRA)

George Parker, een nationaal en internationaal zeer veel gevraagd en hoog gewaardeerd stand-up magician en spreker, zal de discussie aanzwengelen en leiden. Hij raakt mensen op plekken die ze soms lang vergeten waren, maakt ze intelligenter, bevrijdt hun denken en geeft ze energie en moed.

Twee bekende sprekers die samen met de beroepsgroep deze dag tot een gedenkwaardige dag gaan maken!



Professioneel aan de slag in de praktijk van alledag

Evidence Informed Practice werken

TEKST Tjeerd Hulsman | programmadirecteur AKC

Hoe vaak denkt u gemiddeld per week op uw werk: 'Dat moet ik eens uitzoeken...' Wat is uw eerste impuls bij een probleem waarop u geen antwoord weet? Stapt U naar een deskundige collega? Bespreekt u dit in een intervisiegroep? Zoekt u naar informatie op internet? Of maakt u gebruik van geëxpliciteerde kennis, die in handboeken, richtlijnen en protocollen te vinden is?

Het geven van een antwoord op de vraag naar wat u helpt bij het nemen van een moeilijke beslissing geeft inzicht in hoe de arbeidsdeskundige beroepsgroep in de praktijk van alledag omgaat met de eigen leervaardigheden. Het gaat daarbij niet alleen om die niet alledaagse vraag; professioneel handelen heeft als belangrijk kenmerk het voortdurend op zoek zijn naar de laatste stand van kennis op het eigen expertise(deel)terrein. De behoefte om te leren zie ik als een belangrijke graadmeter voor professionaliteit. Leren wordt door Mathieu Weggeman omschreven als het doorlopen van een proces, waarbij beschikbare kennis wordt ingezet om nieuwe kennis te creëren. Evidence Informed Practice (EIP) werken voor arbeidsdeskundigen biedt een methodiek voor het proces van het creëren van kennis. Het expliciteert hoe u een kennisvraag en verder onderzoek naar informatie kunt opzetten. Het is echter meer dan een antwoord op de vraag welke zoekmethodes u in uw zoektocht naar antwoorden kunt benutten en welke resultaten deze onderzoeksmethodes opleveren. Bij Evidence Informed Practice werken leert u hoe u de gevonden resultaten van uw zoektocht kunt waarderen en beoordelen op juistheid, betrouwbaarheid

en wetenschappelijk onderbouwing. Daarnaast is er aandacht voor de vertaling van de beoordeelde informatie naar de voorliggende casus. Want het uiteindelijke doel is natuurlijk dat u een onderbouwd advies uitbrengt aan uw cliënt, beroepsgroep of (klant-)organisatie. Het kunnen waarderen en het daadwerkelijk toepassen van de meest recente informatie in besluitvorming draagt bij aan de verdere professionalisering van het arbeidsdeskundige vak.

Doelstellingen AKC Het verder ontwikkelen van EIP sluit aan op de doelstellingen van het AKC. Het AKC ontwikkelt langs deze weg een leermodule voor arbeidsdeskundigen om met kennis nieuwe kennis te creëren, die aansluit op complexe vragen uit de praktijk. De implementatie van richtlijnen, maar ook de beschikbaarheid van informatiebronnen via bijvoorbeeld zoekprogramma's, maken het noodzakelijk dat arbeidsdeskundigen snel en adequaat hun weg in die informatie kunnen vinden. Evidence Informed Practice is ook een hulpmiddel voor het actief onderhouden van de eigen professionaliteit en kennis. Daarmee sluit het naadloos aan bij de ambitie van de NVvA, die bij de leden de verantwoordelijkheid neerlegt om – in het kader van de certificering – actief aan competentieontwikkeling te werken. Ik pleit er op deze plek voor om het leerproces vooral ook in groepen gezamenlijk op te pakken. Juist de mix van de nieuwkomer in het vak, de oude rot in het vak, de superspecialist en de generalist helpen om de honger naar nieuwe kennis levend te houden. Het handelen blijft dan innovatief en geïnspireerd.

Professioneel handelen Evidence Informed Practice is een hulpmiddel bij het levend houden van de honger naar kennis en daarmee voor het professionaliseren van het arbeidsdeskundig handelen. Een interessante dynamiek, in een context waarin de halfwaarde van kennis steeds korter wordt. Deze methodiek voor kennisontwikkeling bestaat



uit: het formuleren van een zoekvraag; het hanteren van een zoekstrategie; het vinden, raadplegen, naar waarde beoordelen en interpreteren van onderzoeksliteratuur die beantwoordt aan de zoekvraag; het effectief gebruiken van deze onderzoeksliteratuur om de kwaliteit van de dienstverlening van uzelf en/of collega's – met focus op de klant – te verhogen; het vertalen van de nieuwe verworven kennis naar nog betere (be)handelmethoden voor de hele beroepsgroep, bijvoorbeeld door dit in te brengen in intervisiegroepen. Wellicht volgt u binnen intervisie groepen of bij het oplossen van een individueel vraagstuk al regelmatig deze methodiek. Vanuit de praktijk wordt namelijk een steeds groter beroep gedaan op het kunnen onderbouwen van genomen beslissingen of gevoerd beleid.

Online informatie over EBM Verzekeringsartsen en bedrijfsartsen zijn al enige jaren bezig met Evidence Based Medicine. Zij ervaren deze methodiek duidelijk als een verrijking van de eigen professionaliteit. De Netherlands School of Public & Occupational Health (NSPOH) heeft ervaring met het geven van Evidence Based Medicine trainingen. Meer informatie vindt u in een evaluatieartikel. Op website www.nspoh-on-line.nl/ebm is een korte introductie op EBM beschikbaar. Dit geeft een eerste beeld van wat u hiervan kunt verwachten. Hoe kijkt u tegen Evidence Based Medicine aan? En wat vindt u van de vertaling hiervan naar Evidence Informed Practice werken voor arbeidsdeskundigen? Past dit in uw dagelijkse praktijk? Zou het een rol kunnen spelen in de professionalisering van het arbeidsdeskundige vak? Draagt het bij aan de dynamiseren van arbeidsdeskundige kennis? Graag opent het AKC de dialoog over Evidence Informed Practice. Als programmadirecteur ben ik benieuwd naar wat u ervan vindt. Discussie is mogelijk via het arbeidsdeskundigenpanel op LinkedIn. Wanneer u wilt deelnemen aan een EIP-cursus (met PE-punten), laat dit dat weten via akc@arbeidsdeskundigen.nl.

Evidence Informed Practice

Elke professional heeft zo af en toe een casus die niet zo vaak langs komt en waarvoor net wat aanvullende kennis nodig is. Professionals onderhouden hun kennis actief en het liefst in directe interactie met hun beroepsgenoten. Voor kennisonderhoud is het werken met intervisiegroepen een goede methode. Het AKC gaat daarnaast als pilot van start met een korte cursus (één dag en twee halve dagen), waarin de beginselen van Evidence Informed Practice (EIP) aan bod komen. Evidence Based Medicine (EBM), dat is ontwikkeld in de klinische geneeskunde, vormt hier de grondslag voor. Ook in de sociale geneeskunde begint dit zijn plaats te krijgen. Het AKC sluit het veld van mens, werk en inkomen van de arbeidsdeskundigen hierop aan. In de ledenenquête van de NVvA komt de vraag aan bod of er interesse is om actief met EIP aan de slag te gaan.

Praktijkcasus uit de Evidence Based Medicine

Een vrouw van middelbare leeftijd die al twintig jaar werkzaam is als huishoudelijke hulp geeft aan dat ze sinds ongeveer vier maanden last heeft van elleboogklachten, zowel aan rechter- als linkerzijde. Anamnese en lichamelijk onderzoek leren u dat er sprake is van een dubbelzijdige epicondylitis lateralis, die mogelijk is ontstaan door langdurig dweilen bij een lekkage in een bejaardenwoning. De klachten zijn mogelijk door haar werkzaamheden in stand gehouden en verergerd. De huisarts van mevrouw heeft volgens de standaard tot drie maal toe de beide ellebogen geïnjecteerd zonder enig blijvend resultaat. Mevrouw heeft zich op advies van de huisarts drie weken geleden ziek gemeld om haar armen rust te kunnen geven. De klachten zijn in deze periode echter nauwelijks verminderd. In uw spreekuur overweegt u de inzet van braces in de bestrijding van de klachten van deze medewerkster. U weet echter onvoldoende of, en in welke situaties en onder welke voorwaarden, de inzet van braces effectief zou kunnen zijn. U maakt een vervolgspraak om u eerst op het effect van braces te kunnen oriënteren. Informeren bij collega's levert niets op, nog sterker, zij weten ook niet goed wat de voorwaarden voor en het effect van toepassing van braces zijn in dit soort gevallen. Zij vragen u de oplossing voor deze vragen te zoeken en de uitkomsten in een intervisie overleg in te brengen.

Bron: syllabus EBM, NSPOH

¹⁾ M. Weggeman, Kennismanagement: de praktijk, zesde druk februari 2008, Scriptum, Schiedam, ISBN 90 5594 1808

²⁾ M. Offringa, W.J.J. Assendelft, R.J.P.M. Scholten, Inleiding in evidence-based medicine, tweede herziene druk, Bohn Stafleu van Loghum, Houten/Antwerpen, 2003. ISBN 90 313 40065

Paradox | Reïntegratie in tijden van crisis

TEKST Martin van der Krogt

De Nederlandse arbeidsmarkt bevindt zich in een paradoxale situatie. Er is sprake van een snel stijgende werkloosheid, maar daar tegenover staat een structurele krapte op een aantal deelarbeitsmarkten (zorg, onderwijs, beveiliging, transport, openbaar vervoer) én er is een grote groep burgers die (al langer) niet op die arbeidsmarkt participeert maar dat wel zou willen en/of moeten. Deze paradox zien we terug in het beleid.

**De aanpak voor arbeidsmarktcrisis krijgt absolute voorrang.
Het is nu immers pompen of verzuipen**

Volgens recente cijfers van het CPB stijgt het werkloosheidscijfer dit jaar naar 5,25 procent van de beroepsbevolking en in 2010 naar 8 procent. Dat betekent dat er in 2009 ruim 400.000 mensen werkloos zullen zijn en volgend jaar zelfs 615.000. De afgelopen jaren was het beleid gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie waarbij vooral de nadruk lag op het laten participeren van die groepen die reeds lang buiten de arbeidsmarkt stonden: gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bijstandgerechtigden, niet uitkeringsgerechtigden (nuggers) en inburgeraars moesten naar vermogen deelnemen aan het arbeidsproces.

Zwaarwegende adviezen Het afgelopen jaar kwamen er drie zwaarwegende adviezen uit, die de paradox onderstreepten. De Commissie Bakker richtte zich vooral op het benadrukken van de noodzaak van toenemende arbeidsparticipatie in het algemeen. De commissie Fundamentele herbezinning sociale werkvoorziening van oud-minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Bert de Vries, gaf aan hoe bereikt zou kunnen worden dat groepen die tot nu toe aangewezen waren op de sociale werkvoorziening meer ingeschakeld zouden kunnen worden in het reguliere bedrijfsleven. En ten slotte was er het Wajong-advies van de Sociaal Economische Raad dat aangaf hoe voorkomen zou kunnen worden dat veel te veel mensen op een te jonge leeftijd min of meer voorgoed in de Wajong terecht zouden komen.

Pompen of verzuipen Terwijl het kabinet bezig was deze adviezen om te zetten in beleid en de uitvoering daarvan en de laatste hand legde aan de Wet Participatiebudget die drie geldstromen (W-deel Wwb, Wet Inburgering en educatiedeel van de Web) bundelt en gemeenten in staat stelt tot een integrale aanpak van participatie, barstte de kredietcrisis los. De wereldwijde recessie kreeg ook greep op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat betekende dat het overheidsbeleid opeens andere prioriteiten kreeg: werktijdverkorting, deeltijd WW en mobiliteitscentra staan plotseling centraal. Het begeleiden van met werkloosheid bedreigde groepen werknemers van werk naar werk krijgt plots veel meer aandacht dan reïntegratie of participatie van werklozen. In gemeenten wordt openlijk gesproken over het maar even geen aandacht besteden aan nuggers en participatie. De aanpak van de arbeidsmarktcrisis krijgt absolute voorrang. Het is nu immers pompen of verzuipen.

Regio aan zet Minister Donner stuurde zijn definitieve plan als onderdeel van het crisispakket op 25 maart naar de Tweede Kamer. Hoewel het participatiebeleid een van de zeven hoofdpunten van zijn beleid is, bevestigt het crisispakket dat het participatiebeleid voorlopig op een lager pitje staat. Wel wordt duidelijk voor de regionale aanpak gekozen. De gevolgen van de arbeidsmarktcrisis zijn zo groot dat niet verwacht mag worden



MARTIN VAN DER KROGT IS ZELFSTANDIG BESTUURSADVISEUR EN IN DIE HOEDENIGHEID VOORZITTER RAAD VAN ADVIES VAN DE NVvA EN VOORZITTER COLLEGE VAN DESKUNDIGEN IN KADER VAN CERTIFICERING.

Conditie voor regionale samenwerking

- Creëren van regionale aanjaagfunctie.
- Duidelijke afspraken over taakafbakening: wie doet wat, tegen welke prijs. Voorkom een hybride verantwoordelijkheidsverdeling.
- Oprichting van regionaal arbeidsmarktfonds met trekkingsrechten voor bedrijfsleven, UWV Werkbedrijf en gemeenten.
- Bijzondere aandacht voor intersectoraal in te zetten O&O-middelen.
- Méér transparantie en benchmarking van resultaten.
- Verbetering informatievoorziening effectiviteit.
- Stroomlijning assessment om integraal competenties en tekortkomingen van de cliënt te kunnen bepalen.
- Professionalisering van opdrachtgeverschap UWV Werkbedrijf en gemeenten.
- Vereenvoudiging aanbestedingsbureaucratie.
- Innovatieve en vraaggestuurde oplossingen (met toepassing van PPS).
- De overheid is marktmeester, géén koopman.
- Creëren van regelluwte en regionale experimenten.

dat de overheid de problemen alleen kan oplossen. UWV Werkbedrijf en gemeenten kunnen alle steun gebruiken die voor handen is om de ontslagwerkloosheid te bestrijden. Dat vraagt om een regionale aanpak, maatwerk, 'slimme' arrangementen met het bedrijfsleven en samenwerking tussen publieke en private uitvoerders, zonder bureaucratische aanbestedingsprocedures. Daarbij is het de kunst dat de uitvoerders de oplossing van de acute arbeidsmarktcrisis praktisch koppelen aan de structurele aanpak van participatie. Er moet doorgedaan worden met de vitalisering van groepen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Dat kan voorkomen dat het participatiebeleid ondergeschikt raakt aan de crisisaanpak en verzandt in ineffectiviteit.

Op weg naar het Maaslandmodel Ook werkgevers zijn aan zet. Publiek-private samenwerking in de regio is de oplossingsrichting. Het door sociale partners gepropageerde Maaslandmodel heeft hiervoor potentie. Dit model – een variant op het Rijnlandmodel – kent drie belangrijke uitgangspunten. Het eer-

ste bestaat uit het participatierecht van mensen. Dit wordt primair geborgd door de werkgever. Als de werknemer zijn of haar baan dreigt te verliezen, moet de overgang naar nieuw werk zo snel en efficiënt mogelijk plaatsvinden. In eerste instantie zoeken werkgever en werknemer samen naar nieuw werk. Als dit niet lukt verschuift de verantwoordelijkheid, in een tweede periode, naar sociale partners in de sector of regio. Pas daarna – de derde periode – valt de met ontslag bedreigde werknemer onder publieke financiering. De vrijkomende middelen uit sociale plannen wordt voor een deel omgevormd tot een collectief (regionaal) werkbudget. Dat kan worden uitgebreid met scholingsmiddelen uit sectorale O&O-fondsen, aangevuld met middelen uit gemeentelijk budget van de Wet Participatiebudget. Zo ontstaat een regionaal arbeidsmarktfonds, dat wordt beheerd door gemeenten, UWV en sociale partners. Afhankelijk van de regionale omstandigheden neemt een lokale bestuurder en/of een gezaghebbende 'captain of industry' als initiator en aanjager het voortouw voor de regionale samenwerking. ➤

Column | Wajong, Wajong en nog eens Wajong

Een mooi voorbeeld is het Friese model. In Leeuwarden hebben de PvdA-wethouder Marco Florijn en oud-topman André Olijslager van Friesland Foods voor een dergelijke insteek gekozen. Een ander mooi voorbeeld is de aanpak in de regio Eindhoven, waar SP-wethouder Hans Martin Don met het regionaal bedrijfsleven uitgaat van een evenwichtige taakverdeling tussen markt en overheid. Gebeurt dat onvoldoende dan dreigt het niet denkbeeldige gevaar dat partijen elkaar in de wielen rijden of in de haren vliegen. Uiteindelijk gaat dat alleen ten koste van de effectiviteit van het beleid én nog erger van de positie van de mensen om wie het gaat.

Randvoorwaarden Het draait allemaal om het leggen van verbindingen tussen de incidentele aanpak van de arbeidsmarktcrisis (korte termijn) en de structurele uitvoering van het participatiebeleid (langere termijn). Bestaande en nieuwe arbeidsmarktinstrumenten worden aan elkaar geknoopt. Beschikbare middelen worden resultaatgericht ingezet op regionaal niveau. Dat vergt absoluut samenwerking tussen publieke en private uitvoerders. Alleen zo zal het resultaat van reïntegratie en participatie uit de verf komen en sterk kunnen bijdragen aan de realisatie van door dit kabinet beoogde brede participatiebeleid in combinatie met de uitvoering van het crisisprogramma arbeidsmarkt. ←

→ Dit artikel is een bewerking van een artikel in *Switch* en *Maandblad Re-integratie*.



De laatste tijd doen steeds meer mensen een aanvraag voor de Wet Wajong. Naar verluidt ongeveer zestig per dag. Dit komt onder meer omdat het aantal jongeren in het speciaal onderwijs de afgelopen jaren met bijna veertig procent is toegenomen. Veel van deze jongeren vragen een Wajong-uitkering aan. Ook is het aantal jongeren met stoornissen in het autismespectrum gestegen. Of het daarbij gaat om een werkelijke stijging, of om een betere her-

kenning en diagnostiek is niet duidelijk. Ook voor veel van deze jongeren geldt dat zij een Wajong-uitkering aanvragen.

Sinds de gemeenten in 2004 met een gewijzigde financiering van de Bijstand te maken hebben, speuren deze hun uitkeringsbakken af op zoek naar 'potentiële Wajongers'. Gemeenten stimuleren deze 'potentials' om een Wajong-uitkering aan te vragen, simpelweg omdat de gemeenten daarmee veel geld op hun begroting kunnen besparen. Wordt de Wajong de nieuwe WAO?

Vanwege de grote aandacht voor de instroom in de Wajong, worden er op dit moment tal van projecten gestart om mensen met een Wajong-uitkering aan het werk te helpen. Brancheorganisaties zoals Boa/Borea en de NVvA bedenken en ontwikkelen projecten om deze groep aan het werk te krijgen. Dit gebeurt vaak in samenwerking met grote werkgevers.

Tijdens een aantal van deze projectpresentaties viel mij het volgende op: grote werkgevers klopten zich op de borst er naar te streven mensen met een Wajong-uitkering in dienst te nemen. Vaak vielen hier de woorden: men is gemotiveerd, loondispensatie en subsidies. Veelal werden mensen met een Wajong-uitkering geplaatst in functies in de supermarkten, zoals vakkenvullers en ander ondersteunend personeel.

Wat opviel is dat er weinig mensen met een Wajong-uitkering op publieke functies dan wel managementfuncties werden gepresenteerd. Terwijl er ook in de Wajong veel mensen met een goede opleiding en werkervaring zitten. Het is mijns inziens zaak deze goed opgeleide Wajongers op te zoeken en aan het werk te helpen. Willen we echt serieus werk maken van de reïntegratie, dan is het zaak mensen met een Wajong-uitkering die capaciteiten hebben, op functies te zetten waar ze een voorbeeldfunctie vervullen. Want het aanstellen van mensen met een Wajong-uitkering heeft volgens mij te maken met diversiteit, en niet met financiële redenen.

Michel van Lookeren – Eigenaar Buro Obol

Tijdelijke handicap | Met chauffeur naar het werk

TEKST Yvonne Rengers | Axioma

We kennen de voorbeelden allemaal: een collega die na een wintersportvakantie tijdelijk uit de roulatie is vanwege een gebroken been. Of een collega die zich ziek meldt na een sportongeluk. Heel vervelend. Enkele weken met de taxi naar kantoor is erg prijzig. Vervanging van de medewerker die eigenlijk niet gemist kan worden, kost ook geld. De chauffeursdienst De Nieuwe Koetsiers biedt uitkomst.

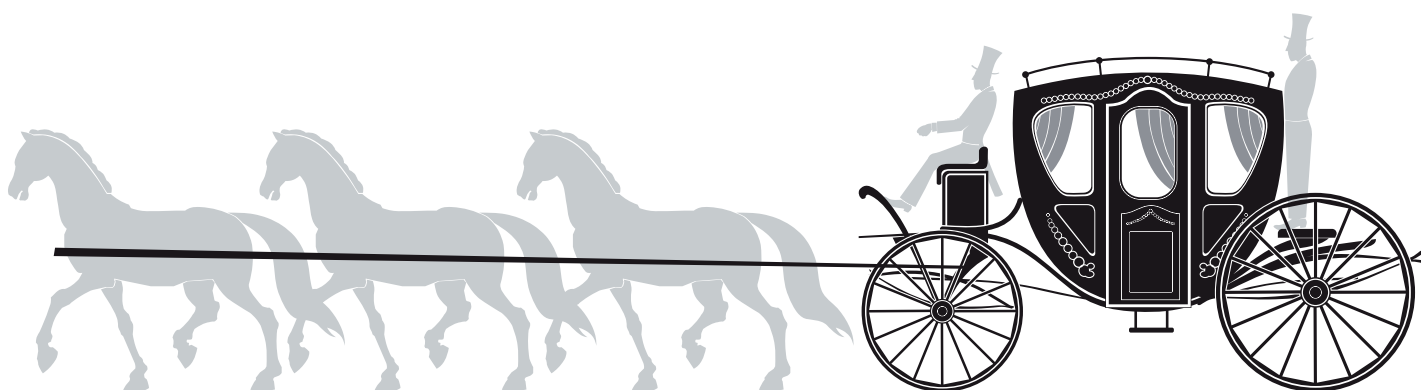
De Nieuwe Koeriers helpt bedrijven die kampen met uitval van werknemers die door een tijdelijke handicap zelf geen auto kunnen rijden. Voor het vervoer zet de onderneming jong gepensioneerden in als privéchauffeur. Zij rijden de tijdelijk geblesseerde werknemer, die wel kan werken, van en naar het werk.

Een dure aangelegenheid? Nee, hoor! De chauffeur gebruikt de auto van de betrokken werknemer. Door deze opzet kan De Nieuwe Koetsier woon-werkverkeer aanbieden tegen tarieven die ver onder de huidige marktprijzen liggen. Een chauffeur van De Nieuwe Koetsiers kost 16,50 euro per uur, exclusief btw. Dit tarief is zo laag, omdat werkgevers voor 65-plussers geen sociale lasten meer hoeven te betalen. "Al met al is het dus een kleine investering voor een onderneming om voor de continuïteit

te zorgen", aldus Ronald Postma, eigenaar en mede-oprichter van De Nieuwe Koetsiers. Hij benadrukt: "Hiermee zijn wij tot wel zestig procent goedkoper dan een taxi. Bijvoorbeeld: voor een taxirit van Almere naar Amsterdam ben je al snel zeventig euro kwijt, bij ons kost dat hoogstens dertig euro."

Volgens Postma hebben verschillende partijen baat bij het werk van De Nieuwe Koetsiers. "Onze dienstverlening is niet alleen flexibel en prijstechnisch aantrekkelijk, maar ook kostenbesparend voor de werkgever. Immers, de medewerkers blijven ondanks hun tijdelijke invaliditeit productief. En zeker in deze tijd waarin organisaties met minder mensen hetzelfde werk moeten doen, is uitval van personeel niet wenselijk. Tegelijkertijd zien we dat door de vergrijzing een enorm groot arbeidspotenti-

>



“Al met al is het dus een kleine investering voor een onderneming om voor de continuïteit te zorgen”

eel onbenut blijft. Er zijn namelijk veel vitale senioren die graag iets nuttigs willen doen, maar wel op de manier die bij hun past. De Nieuwe Koetsiers biedt die mogelijkheid.”

Landelijke dekking Begin dit jaar is De Nieuwe Koetsiers opgericht en heeft meteen al een landelijke dekking. De onderneming is namelijk een spin-off van Autoreset dat met 1.600 chauffeurs marktleider is in het vervoeren van voertuigen. De chauffeurs van De Nieuwe Koetsiers zijn representatief en beschikken over goede communicatieve vaardigheden. Een uniform is niet nodig. Een pak met stropdas mag, maar is niet verplicht. Een overhemd en nette broek volstaan. Verder onderscheiden zij zich door hun dienstverlenende instelling, betrouwbaarheid, veilige rijstijl en correct voorkomen. Tevens leggen de jong gepensioneerden jaarlijks een rijtest af.

De 65-plus chauffeurs van De Nieuwe Koetsiers werken op afroepbasis en kunnen zelf aangeven wanneer en hoeveel zij willen werken. Zij kunnen voor langere tijd aan één client worden gekoppeld, maar ook ad hoc worden ingezet. De senioren geven zelf aan wat zij willen. Deze opzet sluit goed aan bij de wensen van de senioren”, stelt Postma. En ook heel prettig is volgens hem: “Ouderen zijn betrouwbaar, loyaal en gemotiveerd. En het grootste voordeel: ze zijn flexibel inzetbaar.”

UWV Voor verschillende partijen is de dienstverlening van De Nieuwe Koetsiers interessant. Zo hebben diverse reïntegratiebedrijven belangstelling getoond en zijn recent contracten afgesloten met zorgverzekeraar Achmea en uitkeringsinstantie UWV. UWV als werkgever heeft inmiddels voor het eigen personeel proefgedraaid met De Nieuwe Koetsiers en de eerste ervaringen zijn positief. “Het voorziet in een behoefte”, aldus Lambert Geurts. Hij is manager HRM Arbo en nauw betrokken bij de samenwerking met De Nieuwe Koetsiers. Vanaf deze maand kunnen UWV-medewerkers gebruikmaken van De Nieuwe Koetsiers. Over de keuze voor deze chauffeursdienst zegt Geurts: “Enerzijds onderschrijven wij het maatschappelijk belang om 65-plussers langer bij het arbeidsproces te betrekken als zij dat willen. Anderzijds sluit de dienstverlening van De Nieuwe Koetsiers goed aan op de visie van UWV. Wij vinden namelijk dat er een onderscheid is tussen ziek zijn en arbeidsongeschiktheid. Iemand met een gebroken been is ziek, maar niet arbeidsongeschikt. En met loopgips kun je in principe weer aan de slag. Zeker als je bedenkt dat het meeste werk bij UWV kantoorwerk is. Mocht de medewerker bij werkhervatting onverhoopt op vervoersproblemen stuiten, dan kunnen wij dankzij De Nieuwe Koetsiers dat logistieke probleem het hoofd bieden. En dat is heel prettig. Want, de ervaring leert dat een zo snel



“Als ik thuiszit, kost ik geld en nu lever ik ook nog wat op”

mogelijke deelname aan het arbeidsproces vaak goed is voor de reïntegratie van een zieke medewerker. Daarbij speelt ook mee dat het zonde is om het salaris door te betalen, terwijl een medewerker ziek thuis zit, maar eigenlijk best kan werken.” Geurts beaamt volmondig dat het mes aan meer kanten snijdt. “Afgezien van het kostenaspect, zorg je ook voor continuïteit in je bedrijfsvoering. Bovendien geef je aan de medewerker te kennen dat hij of zij belangrijk is voor de organisatie en eigenlijk niet gemist kan worden. Daarbij voorkom je dat collega's overbelast raken doordat ze het werk van een zieke collega erbij moeten doen.”

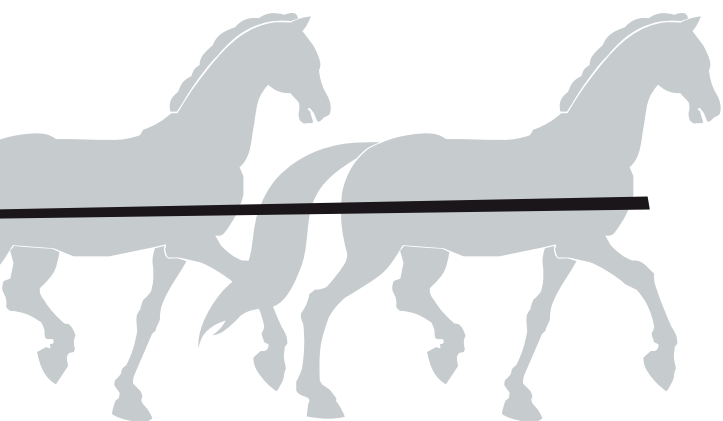
Kostenplaatje En de kosten? Die vallen alleszins mee, volgens Geurts. “Het is een relatief kleine investering om voor continuïteit te zorgen. Zeker als je het vergelijkt met de periode dat een tijdelijk geblesseerde medewerker uit de roulatie is. Voor de chauffeursdienst wordt een vast uurtarief betaald. Deze kosten worden gedragen door de werkgever en een deel van deze kosten worden vergoed door de ziekte-kostenverzekeraar. Het enige wat rest zijn de benzinekosten. Die komen voor rekening van de werknemer. Al met al een win-win situatie voor alle partijen.”

Prima uitkomst Mirjam van der Goot, verzekeringsarts bij UWV, maakt sinds kort gebruik van De Nieuwe Koetsiers. Zij is enthousiast over de dienstverlening. “Vanwege een slijm-beursontsteking is mijn enkel vijf weken ingetapet”, legt de verzekeringsarts uit. “Ik kan daardoor niet autorijden en dus ook niet naar mijn werk. Heel vervelend, want ik vind het op zich heel prettig om te werken. Bovendien belemmert mijn ingetapete enkel mij niet in mijn werk. Ik zit op kantoor en moet veel praten met mensen. Vandaar.”

In eerste instantie is er gekeken of Van der Goot per taxi naar kantoor kon, “maar ik woon 45 kilometer van mijn werk en dat zou toch erg prijzig worden”, legt zij uit. Toen kwam haar manager met de optie van De Nieuwe Koetsiers. Daar zijn vervolgens afspraken meegemaakt, zodat Van der Goot toch naar kantoor kan. “Er komt nu 's ochtends een chauffeur naar mijn huis en die rijdt mij in mijn eigen auto naar kantoor en 's middags brengt hij mij weer naar huis. In het begin is het best even wennen om je door een chauffeur te laten rijden. Maar nu ervaar ik het als een goede oplossing. Ik kan gewoon mijn werk doen en dat vind ik wel zo fijn. Ik kan het anderen in vergelijkbare situaties zeker aanraden.”

De eerste week is Van der Goot door één en dezelfde chauffeur gereden. “Dat was aangenaam en de meneer was zeer prettig gezelschap. Je zit toch twee keer drie kwartier naast elkaar in de auto”, merkt Van der Goot op. “En aangezien ik tijdens de reis niet werk, praat je vanzelfsprekend met elkaar zonder direct persoonlijk te worden. Over de file waarin je staat of wat er in de wereld speelt. Volgende week krijg ik een andere chauffeur, omdat de andere met vakantie gaat. Maar ik ga ervan uit dat dat geen problemen zal geven.” Van der Goot is blij dat zij onder de gegeven omstandigheden haar werk kan blijven doen. Nuchter concludeert zij: “Als ik thuiszit, kost ik geld en nu lever ik ook nog wat op. De Nieuwe Koetsiers is voor mij in deze situatie gewoon een prima uitkomst.” ←

Zilveren Kruis Achmea gelooft ook in de inzet van senioren als chauffeurs voor reïntegratievervoer. Het is de eerste zorgverzekeraar die De Nieuwe Koetsiers heeft opgenomen in de ziekteverzuimverzekering. De chauffeursdienst is een aanvulling op het zorgpakket 'Present' waarmee het gezondheidsbeleid binnen organisaties wordt versterkt.



Wet Dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen

TEKST Hans van der Holst | AG Claim UWV



De wet Dwangsom is 1 oktober 2009 in werking getreden en geldt voor aanvragen en bezwaarschriften die op of na de datum inwerkingtreding zijn ingediend. Deze wet is een samenvoeging van het wetsvoorstel Dwangsom en wetsvoorstel Beroep. De burger kan nu kiezen welke weg hij wil behandelen om het bestuursorgaan tot sneller beslissen aan te zetten.

De regeling zal gelden voor alle beschikkingen op aanvraag en op bezwaar. De regeling geldt niet voor ambtshalve beschikkingen. Maar gaat men in bezwaar tegen een ambtshalve beslissing, dan geldt de dwangsomregeling weer wel. Het bezwaarschrift is immers zelf een aanvraag in de zin van de Awb. Met de invoering van de wet vervalt de mogelijkheid om in bezwaar te gaan tegen het uitblijven van een beschikking op een aanvraag.

Wat is een aanvraag? Een aanvraag is een verzoek van een belanghebbende om een bepaald besluit te nemen. Het gaat dus niet alleen om aanvragen van bijvoorbeeld een uitkering, maar ook om een verzoek om herbeoordeling, een verzoek om de hoogte van de uitkering vast te stellen wanneer de verzekerde inkomsten uit arbeid geniet (het insturen van loonstroken op ons verzoek is geen aanvraag). Het verzoek moet schriftelijk (waaronder ook wordt verstaan: elektronisch via het webportal) zijn gedaan en is vorm vrij.

Wanneer opleggen van een dwangsom?

Er zijn twee manieren waarop een dwangsom verschuldigd kan worden: via de dwangsomregeling en via de beroepsregeling. Beide regelingen kunnen naast elkaar lopen. De dwangsomregeling houdt in dat als niet binnen de wettelijke beslistermijn beslist, de aanvrager UWV in gebreke kan stellen. Als dan binnen twee weken vanaf de dag na ontvangst van de ingebrekestelling (IGS) nog steeds niet beslist heeft, is een dwangsom verschuldigd. Nadat deze twee weken zijn verstreken verbeurt een dwangsom voor elke dag dat hij in gebreke is. De maximale looptijd van de dwangsom is 42 kalenderdagen, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt tussen werkdagen, weekenddagen of feestdagen. De Algemene Termijnenwet is namelijk niet van toepassing. Dat betekent dus ook dat de termijn niet wordt verlengd als de beslistermijn eindigt op een zaterdag, zondag of feestdag.

Hoogte dwangsom De dwangsom bedraagt de eerste veertien dagen € 20

per dag, de daarop volgende veertien dagen € 30 per dag en de overige dagen € 40 per dag. De dwangsom kan maximaal € 1260 bedragen. Als pas na deze periode van 42 dagen op de aanvraag beslist, is de maximale dwangsom verschuldigd. Als binnen 42 dagen op de aanvraag beslist, dan is de dag waarop de beschikking aan de aanvrager is verzonden, de laatste dag waarover nog betaald moet worden.

Wettelijke beslistermijn Er zijn vaste beslistermijnen die slechts in bepaalde situatie kan worden verlengd. Een dwangsom kan pas aan de orde zijn als niet tijdig binnen de wettelijke beslistermijn beslist heeft op een aanvraag. De wettelijke beslistermijn begint te lopen op de dag van ontvangst van de aanvraag en dus niet pas als de aanvraag aangevuld is. Voor het begin van de beslistermijn geldt de Algemene Termijnenwet niet. ←



inclusief intervens werkt aan werk

Inclusief Intervens BV opereert als full service arbeidsintegratiebedrijf in de volle breedte van de markt. Het bedrijf is jong, vol talent en bruist van ideeën, die van tijd tot tijd omgezet worden in producten die aansluiten bij actuele ontwikkelingen en vraag. Dat heeft het mogelijk gemaakt dat Inclusief Intervens in enkele jaren op basis van weloverwogen keuzes is uitgroeit tot een stabiele organisatie met een sterke marktpositie in de regio waar ongeveer 60 medewerkers, enthousiast en met goed resultaat hun werk doen. Dat maakt het ook mogelijk om de komende periode zowel door te kiezen op de ingeslagen weg, als voortdurend inventief en innovatief in te blijven spelen op marktontwikkelingen.

Inclusief Intervens BV is onderdeel van de Inclusief Groep NV. Deze heeft zich op de Noord-Veluwe een positie verworven als dé ondernemer in passend werk. Dat komt zowel tot uitdrukking in het bieden van werkgelegenheid aan een brede groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, als in het bemiddelen en begeleiden van werkzoekenden naar een betaalde baan in bedrijfsleven en publieke sector.

De circa 1200 medewerkers van de Inclusief Groep zijn actief in twee werkbedrijven, Inclusief Gresbo (dienstverlening) en Inclusief Inserto (industriële productie). Daarnaast is een groot deel werkzaam via het re-integratiebedrijf Inclusief Intervens.

Voor een team van circa 10 consultants/arbeidsdeskundigen dat haar opdrachten heeft bij diverse gemeenten zijn wij op zoek naar een:

Teammanager ^{m/v} 36 uur per week

Uw functie:

U beheert de relaties met onze gemeentelijke opdrachtgevers en bent verantwoordelijk voor het verwerven van nieuwe opdrachten en introduceren van nieuwe concepten bij bestaande en prospectieve klanten. U heeft oog voor koopsignalen en denkt op een creatieve wijze mee over verdere ontwikkeling en verbreding van onze dienstverlening bij de klant. U bent hierin de kartrekker en weet ook uw team hiervoor te enthousiasmeren.

U geeft leiding aan consultants en arbeidsdeskundigen en bent verantwoordelijk voor de behaalde resultaten voor wat betreft omzet en plaatsingen. U signaleert vroegtijdig kansen en knelpunten in uw team en ontplooit, in samenwerking met de teamcoördinator, initiatieven die teamgeest en professioneel handelen van de medewerkers bevorderen. U bent de rechtstreekse lijn van het team naar de directie en u bent lid van het bedrijfsteam van Inclusief Intervens.

Uw profiel:

De teammanager die wij zoeken heeft affiniteit en ervaring met een brede vorm van dienstverlening bij gemeenten. U heeft een klantgerichte houding en bent in staat behoeften van de klant te vertalen naar nieuwe productconcepten. U kunt zaken pragmatisch oplossen en u heeft kennis van Wet en regelgeving op het gebied van de Sociale Zekerheid. Daarnaast beschikt u over financieel inzicht en bent u sterk in strategisch relatiebeheer. U weet een creatieve brug te slaan tussen wensen van de opdrachtgever, het bedrijfsbelang en de mogelijkheden van het team.

Wij vragen verder:

- Minimaal een afgeronde HBO-opleiding en aantoonbare relevante werkervaring
- Leidinggevende capaciteiten
- Sterke ontwikkelde communicatieve vaardigheden (zowel mondeling als schriftelijk)
- Een commerciële en creatieve denker
- Vooruitstrevend en resultaatgericht

Ons aanbod:

Een aantrekkelijke functie binnen een organisatie die maatschappelijke betrokkenheid combineert met resultaatgericht ondernemen. De arbeidsvoorwaarden zijn conform de CAO van de Inclusief Groep.

Bent u de kandidaat die wij zoeken? Stuur dan vóór 5 november een brief met motivatie en CV naar Inclusief Groep, t.a.v. afd. P&O, Postbus 87, 8070 AB Nunspeet, e-mail: sollicitaties@inclusiefgroep.nl. Zie ook www.intervens.nl

Voor informatie over deze functie kunt u zich wenden tot: Jan Hermen Vroegindewij, directeur Inclusief Intervens, telefoonnummer 0341-565 400.

Worden wie zij wil



Of verkocht aan een bordeel?

**Geef haar de
kans naar
school te gaan!**



Voor de toekomst
van een kind

Ga naar plannederland.nl
en kijk wat jij kunt doen



UWV verzorgt werknemersverzekeringen, zoals de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) en de Werkloosheidswet (WW). Naast het verstrekken van (tijdelijk) inkomen kijkt UWV vanuit de missie 'Werk boven uitkering' actief naar de mogelijkheden voor werkzoekenden om snel (weer) toe te treden tot de arbeidsmarkt.

Binnen UWV is de divisie Bezwaar en Beroep (B&B) het onderdeel waar cliënten terecht kunnen als zij het niet eens zijn met een door UWV genomen beslissing. Er werken circa 1100 medewerkers voor B&B waaronder 70 bezwaarbeidsdeskundigen in 17 regio's. Deze hoog opgeleide, professionele medewerkers houden zich bezig met de behandeling van bezwaar- en beroepsprocedures. Dit doen zij via een op de cliënt toegesneden benadering samen met juridische geschoolde medewerkers, bezwaarverzekeringsartsen, bezwaarbeidsdeskundigen en administratief medewerkers, met als doel het conflict op te lossen. Natuurlijk krijgt niet iedere cliënt gelijk, maar wij zorgen er wel voor dat de acceptatie van de beslissing bij de cliënt toeneemt en daar kan een cliënt verder mee. Ter versterking van diverse kantoren in het land zoekt UWV kandidaten voor de functie van:

Bezwaarbeidsdeskundige m/v

Functie

De kern van je functie is om een heroverweging op een beoordeling te geven over de arbeidsmogelijkheden en de mate van arbeidsgeschiktheid van klanten. Bij de heroverweging maak je gebruik van de medische beoordelingen van een verzekeringsarts. Om tot een goede heroverweging te komen kun je ook hoorzittingen, werkgeversbezoeken en spreekuren organiseren. Binnen de teams ben je (mede) verantwoordelijk voor je eigen resultaat én dat van het team. Vakinhoudelijk en bedrijfskundig draag je bij aan een constante verbetering van de kwaliteit, resultaten en verdere professionalisering van de organisatie en beroepsgroep. Alle teams kenmerken zich door korte communicatielijnen, goed overleg en respect voor elkaar.

Profiel

Je beschikt over een relevante afgeronde HBO-opleiding en bent gecertificeerd en geregistreerd bij de SRA als arbeidsdeskundige. Je bent kwaliteitsgericht, besluitvaardig en flexibel. Verder kun je een goede probleemanalyse maken en ben je in staat tot zelfstandige oordeelsvorming.

Perspectief

UWV bouwt aan een organisatie die kan voldoen aan de eisen van de omgeving, de maatschappij, de klanten en de politiek. Hierbij spelen de medewerkers van Bezwaar en Beroep een wezenlijke rol. Dit geldt ook voor bezwaarbeidsdeskundige. Jouw bijdrage is mede bepalend voor de kwaliteit van de dienstverlening van UWV. UWV biedt je een uitdagend, complex en interessant werkgebied en stelt naast een salaris van maximaal € 4.325,55 bij een 38-urige werkweek, ook aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden in het vooruitzicht zoals een 13e maand, een goede pensioenvoorziening en aantrekkelijke studiemogelijkheden.

Informatie en sollicitatie

We hebben regelmatig vacatures, nu o.a. op de kantoren in Arnhem, Alkmaar, Rotterdam, Eindhoven en Utrecht. Ben je geïnteresseerd en wil je meer weten dan kun je contact opnemen met Harry Hulshof, centrale senior bezwaarbeidsdeskundige, 06 - 53 97 81 50 (van maandag tot en met vrijdag). Je sollicitatie met CV en motivatie kun je binnen twee weken na verschijnen van deze advertentie sturen naar Emmy Hesseling, HRM-beleidsadviseur, emmy.hesseling@uwv.nl of UWV, Utrt9 3-38, Postbus 2064, 3500 GB Utrecht.



VOOR RE-INTEGRATIE EN TIJDELIJK INKOMEN

Werk boven uitkering

UWV stimuleert mensen om aan het werk te gaan en ondersteunt ze daarbij. Is werken niet mogelijk, dan verstrekt UWV tijdelijk inkomen op basis van wettelijke regelingen als WW, WIA, WAO, Wajong en Ziektewet.