

* VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

31^e JAARGANG | AUGUSTUS 2009 | NUMMER 4 *

Vroege Interventie | Voor een succesvolle reïntegratie

→ Hoe krijgen én houden we
Wajongers aan het werk?

→ AD-pedia: Alle informatie
in een paar klikken

→ Arbeidsdeskundigen van
Roteb werken in een
unieke omgeving

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Vanuit huis werken als arbeidsdeskundige?



Radar BV is een ambitieus en landelijk werkzaam arbeidsdeskundig bureau. Wij zijn gespecialiseerd in re-integratie van letselschadeslachtoffers en arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen en begeleiding van met name zelfstandigen. Bij Radar is elk traject verschillend. Wij zoeken steeds naar creatieve, praktische en uitvoerbare oplossingen.

Wij willen ons team graag uitbreiden met twee arbeidsdeskundigen. Je krijgt een auto van de zaak en werkt vanuit je eigen huis!

De functie

Binnen letselschadetrajekten begeleid je gelaedeerden naar passend werk. Je voert would-be onderzoeken uit en bepaalt of gelaedeerden behoefte hebben aan huishoudelijke hulp en zelfwerkzaamheid. Daarnaast beoordeel je particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en begeleid je verzekerden binnen het eigen bedrijf of bij een re-integratietraject. Je werkt zelfstandig aan deze continu wisselende trajecten. Dit vergt besluitvaardigheid en creativiteit.

Wij vragen

- Je bent beschikbaar voor 32 tot 40 uur per week
- Je hebt ervaring in arbeidsdeskundig werk en bent geregistreerd en gecertificeerd (of bereid daartoe)
- Je werkt graag zelfstandig en kan goed omgaan met druk
- Je bent creatief, besluitvaardig, gedreven en ondernemend
- Je kan een goed onderbouwd standpunt innemen vanuit een onafhankelijke positie
- Je bent woonachtig in de driehoek Leeuwarden, Groningen, Apeldoorn of Utrecht, Waalwijk, Nijmegen

Wij bieden

- Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder een auto van de zaak en een premievrij pensioen
- Een uitdagende baan met een grote mate van zelfstandigheid
- Deskundigheidsbevordering door onder meer dagelijkse collegiale toetsing

Interesse?

Wil je direct solliciteren naar deze functie? Stuur je sollicitatiebrief en CV vóór 13 september naar de heer Joost Verhoeven via jverhoeven@ad-radar.nl of per post naar Arbeidsdeskundig Bureau Radar BV, Postbus 48, 4840 AA in Prinsenbeek. Ontvang je graag meer informatie? Neem dan contact op met Joost Verhoeven, tel 076 5483390 of kijk op www.ad-radar.nl.

Colofon

31e jaargang nummer 4
Augustus 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.
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: APPR bv, Postbus 5135, 1410 AC Naarden
Telefoon: 035-6943150, Fax: 035-6943150
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, gedeponeerd 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

HO
2009
PRINT



Coverstory | Vroege interventie

6 Hoe reïntegreert iemand met klachten zo goed mogelijk? Door snel en adequaat in te grijpen. Bernadette Roekevis, arbeidsdeskundige en case-manager arbeidsrevalidatie voor Vroege Interventie bij Het Roessingh: "Als je rond zes weken ingrijpt, is de kans op herstel groot."

Actueel | AD-pedia

14 Eind dit jaar gaat AD-pedia live. Een nieuwe, interactieve wereld waarin alle leidraden en richtlijnen overzichtelijk staan gerangschikt. Arbeidsdeskundigen kunnen uitgebreid en gericht zoeken. Tjeerd Hulsman en Johannes van der Wal over de voordelen van hun 'AD-pedia' in wording.

Achtergrond | Investeren in Jongeren

28 De wet 'Investeren in Jongeren' (WIJ) moet per 1 oktober in werking treden. De bedoeling is dat werklozen tot 27 jaar terug in de schoolbanken gaan of een baan of leer/werkplaats krijgen. Maar de gemeenten zijn niet blij met de WIJ.



En verder...

Kort nieuws

Interview: Roteb gaat voor maatwerk

Reportage congres 'Optimale participatie'

Verenigingsnieuws

4
9
12
26

Uitneembaar katern:

Het laatste nieuws over het AKC,
kennisplatform voor mens, werk en inkomen

Voorwoord | Wat je ziet... ben je zelf



Wat de een opvalt en de ander niet, ligt aan de manier waarop iemand kijkt en waarneemt. Daarna worden er pas gevoelens en gedachten aan gekoppeld. Het handelen wat er op volgt is daardoor typisch wat bij je past en wat anderen herkennen als van jou. Het heeft jouw handtekening! Dit nummer van AD Visie heeft als thema 'nieuwe ideeën voor arbeidsdeskundigen'. Wat valt bij de lezer in het oog. Hoe worden deze ideeën waargenomen en uitgevoerd?

Wie dieper kijkt, ziet in die ideeën aangereikte kansen. Het werkt ongeveer als de staatsloterij, die langskomt op tv en op een kans wijst. Hoe sterk gelooft iemand dat deze kans werkelijkheid wordt. Welk aandeel heb jezelf? Zal ik een lot kopen of toch niet? Bij loterijen is de kans dat winnen werkelijkheid wordt buitengewoon klein. In het geval van de kansen in AD Visie ligt het anders. De kans dat zoiets werkelijkheid wordt, ligt veel dichterbij. Er anders naar kijken en bewust kiezen om in lijn hiermee aan de slag te gaan kan kansen doen vergroten. De kunst is wel, aangereikte ideeën om te zetten in een kans voor jezelf en die van een persoonlijke handtekening te voorzien. Dat maakt dat het resultaat eruit springt als herkenbaar en onderscheidend.

Als kersverse hoofdredacteur kijk ik bijvoorbeeld op een andere manier naar het blad dan eerst. De gedachte het stokje over te nemen van mijn voorganger, joeg mij in aanleg schrik aan. Een laagje dieper zie ik een nieuw werkveld en een aangereikte kans. Voorheen was ik lezer van AD Visie. Een consument pur sang. Grappig, dat de rol van hoofdredacteur, mij kansen en ideeën laat zien die wat bij me losmaken en in beweging brengen. Alleen lezen is voor mij geen optie meer. Daarom wil ik het thema van dit nummer juist onder de aandacht brengen. Een extra kans voor al onze lezers om iets te doen met ideeën of 'aangereikte kansen' en daarbij dichtbij zichzelf te blijven. Onderscheidend durven zijn op eigen wijze. Ik zie de uitdaging én de kans. Deelnemen in een nieuwe rol, maar wel zoals ik zelf ben.

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.

Nierpatiënten: Sterk door Werk

Nierpatiënten die positiever tegen hun ziekte aankijken en zich minder betutteld voelen, ervaren meer grip op hun leven en hebben vaker werk. De cursus 'Sterk door Werk' voor nierpatiënten helpt hen het leven meer in eigen hand te nemen. Nierpatiënten werken minder vaak en zijn ook op andere terreinen minder actief dan gezonde mensen. Dialyse blijkt voor veel patiënten lastig te combineren met werk en andere activiteiten. Slechts een kwart heeft een betaalde baan. Vaak verliezen zij hun werk al in de fase voorafgaand aan dialyse. Met subsidie van Nierstichting Nederland en Stichting Instituut Gak deed het NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek naar de gezondheidszorg) samen met het Hans Mak Instituut onderzoek naar factoren die werk en dagelijks leven van mensen met nierziekte belemmeren. Vervolgens ontwikkelden de onderzoekers de cursus 'Sterk door werk' om nierpatiënten te helpen de ziekte in te passen in hun dagelijks leven. De cursus wordt gegeven aan groepen patiënten die worden voorbereid op dialyse of al dialyseren en hun eventuele partners, als aanvulling op bestaande begeleiding, zoals patiëntenvoorlichting en beweegprogramma's. De cursus voorziet in een praktisch stappenplan om aan het werk te blijven en andere activiteiten te blijven doen en wordt vanaf komend najaar aangeboden in dialysecentra.

Pilots sociale werkvoorziening van start

In het najaar starten pilots om de kansen van mensen met een arbeidsbeperking op 'gewoon' werk te vergroten. De pilots moeten meer duidelijkheid geven of en hoe die kansen in de praktijk gerealiseerd kunnen worden. Betrokken partijen, zoals gemeenten en sw-bedrijven, kunnen zich bij de SZW staatssecretaris Jetta Kleinsma aanmelden voor de pilots. Een groot aantal bedrijven en gemeenten heeft al aangegeven mee te willen werken. Na de zomerperiode zal Kleinsma bekendmaken waar pilotprojecten kunnen starten. Ook

zal zij met betrokken partijen de criteria bespreken waarmee de resultaten van de pilots kunnen worden gemeten.

De pilots moeten werkgevers stimuleren om personen met een beperking in dienst te nemen. Ze weten nu vaak niet welke mogelijkheden er zijn en wat deze mensen hen kunnen bieden. Daarnaast wordt ingezet op de verdere ontwikkeling van mensen in de sociale werkvoorziening. De focus van de sw-bedrijven moet meer dan nu liggen op de ontwikkeling van de arbeidsvaardigheden en op de doorstroom

naar een gewone baan. Er start ook een pilot om de dienstverlening op de werkpleinen aan en voor mensen met een beperking te verbeteren. Op de werkpleinen moeten werkzoekenden op grond van een goede diagnose hulp krijgen bij het vinden van gepast werk. Ook wordt een nieuwe aanpak bij gemeenten getest om mensen met een arbeidsbeperking die nu een WWB-uitkering hebben, aan werk te helpen. Het loon dat men zelf verdient, kan worden aangevuld uit een uitkering.

Een typisch Nederlands beroep



Het beroep arbeidsdeskundige bestaat in 2009 honderd jaar. Een mooi moment om stil te staan bij de geschiedenis, evolutie en toekomst van ons vak. Aan het eind van dit jaar verschijnt een feestelijk boek waarin wordt teruggekeken én vooruitgeblikt op honderd jaar arbeidsdeskundig-

heid. In *Een typisch Nederlands beroep* wisselen historische schetsen, visionaire vergezichten en persoonlijke belevenissen elkaar af. Achter de schermen wordt hard gewerkt aan de totstandkoming van de uitgave, waarbij Ravestein & Zwart de redactie voert. De zoektocht naar

historisch beeldmateriaal werpt inmiddels ook vruchten af. Hierbij een eerste voorproefje: een werknemer met een hernia in zijn rug, die zelf een tuigje heeft uitgevonden als ruggensteun, waar hij al hangend mee kan plukken. Hij werkt enkele uren per dag.

Vroege Interventie en multidisciplinaire arbeidstraining |

Snelheid en samenwerking cruciaal voor een duurzame reïntegratie

TEKST Elzemarie Karsdorp

Snel ingrijpen en een multidisciplinaire aanpak kunnen bijdragen aan een succesvolle reïntegratie van mensen met klachten aan het houding- en bewegingsapparaat. De Vroege Interventie methodiek zorgt ervoor dat mensen snel worden geholpen. Bij een hierop volgende multidisciplinaire arbeidstraining slaan specialisten op fysiek, mentaal en arbeidsdeskundig gebied de handen ineen. Duurzame reïntegratie is het gezamenlijke doel.





“Als je rond zes weken ingrijpt, dan is de kans op herstel groot” - Bernadette Roekevis

Tonie Wassenaar (56) werkt al bijna veertig jaar als bejaarden-verzorgster. Ze heeft plezier in haar werk, maar de afgelopen jaren zijn de werkzaamheden haar steeds zwaarder gaan vallen. “Het lichaam begint gebreken te vertonen. Toen ik op het werk iets van tafel wilde pakken, schoot het ineens in mijn rug. Dat is daarna thuis nog twee keer gebeurd. Meestal bleef ik dan een dag thuis, nam de volgende dag pijnstillers, maakte een afspraak met de fysiotherapeut en ging weer aan het werk”, vertelt Wassenaar die ook geestelijk gevolgen ondervond van de lichamelijke tegenslag. “Ik ben altijd heel actief, maar nu merkte ik dat mijn lichaam ouder wordt. Ik kon niet meer doen wat ik wilde, ik had het gevoel dat ik in een harnas zat.” Via de arbo-arts kwam ze terecht bij revalidatiecentrum Het Roessingh in Enschede waar zij deelnam aan het Vroege Interventie programma. Het Roessingh is een van de veertien Nederlandse centra waar dit programma te volgen is en die zijn verenigd in het landelijke netwerk Vroege Interventie. Dit arbeidstrainingsprogramma is bedoeld voor werknemers die uitvallen door problemen met het houding- en bewegingsapparaat.

Snel en efficiënt Vroege Interventie is niet nieuw. Deze methode bestaat sinds 1995 en is tot stand gekomen om op een snelle en efficiënte manier te beoordelen of een werknemer bij (dreigende) uitval een reïntegratietraject dient te volgen of een zorgtraject krijgt. Dit gebeurt door middel van een Quicksan die bestaat uit onderzoeken op medisch, fysiek, psychologisch en arbeidskundig gebied. Binnen één dag ontstaat duidelijkheid over de beperkingen en de belastbaarheid van de kandidaat. Snel ingrijpen vergroot de kans op een succesvolle reïntegratie. “Vroeg ingrijpen is gewoon belangrijk”, zegt Bernadette Roekevis, arbeidsdeskundige en casemanager arbeidsrevalidatie voor Vroege Interventie bij Het Roessingh. “Als je rond zes weken ingrijpt, dan is de kans op herstel groot.”

Revalidatie Van de werknemers die een Quicksan ondergaan, komt ongeveer dertig procent in aanmerking voor het tweede deel van het Vroege Interventie programma: een multidisciplinaire arbeidstraining. Een andere vorm van arbeidsgerichte interventie die door het netwerk Vroege Interventie wordt

geboden, is de zogenaamde Multidisciplinaire Eerstelijns Revalidatie (MER). Deze training is voor verzekerden bij een aantal zorgverzekeraars ontwikkeld om te voorkomen dat werknemers langdurig zijn uitgeschakeld. Ook de MER bestaat uit een onderzoeks- en een trainingsgedeelte. Uniek is dat ook het trainingsgedeelte door de zorgverzekeraar wordt vergoed. Bij het Vroege Interventie programma wordt alleen de Quicksan vergoed.

Elk jaar volgen tussen de 500 en 750 mensen een analysetraject, al dan niet gevolgd door een arbeidstrainingstraject van twaalf tot vijftien weken. Hierbij werken verschillende specialisten samen op fysiek, mentaal en sociaal gebied, met als doel een terugkeer naar werk. “In de revalidatiegeneeskunde wordt tussen veel verschillende disciplines intensief en integraal samengewerkt aan de problematiek van één patiënt; dat maakt ons een soort gespecialiseerde generalist”, vertelt Rienk Harkema, projectleider bij de Stichting Vroege Interventie Revalidatiezorg. “We kijken naar het totaal op basis van allerlei deelaspecten. We maken allemaal onze analyse, leggen de gegevens bij elkaar en komen op basis hiervan tot één plan.”

De veertien centra geven in nuances elk hun eigen invulling aan het woord multidisciplinair, maar het team bestaat in ieder geval uit een fysiotherapeut, een psycholoog en een specialist op het gebied van arbeid. Eén van hen fungeert vaak als casemanager die zorgt voor een vertaalslag naar contacten met de werkvloer. Andere specialismen die ingeschakeld kunnen worden, zijn bijvoorbeeld een ergotherapeut, manueel therapeut of een bewegingsagoog. Harkema: “De multidisciplinaire aanpak is een essentiële factor. Deze manier van werken is geschikt voor mensen met een complexe problematiek op fysiek, mentaal en sociaal gebied.”

Vertaling naar de werksituatie Bij Het Roessingh centrum voor revalidatie bestaat het Vroege Interventie-team uit een revalidatiearts, een psycholoog, een fysiotherapeut, een sport- en bewegingsagoog en de casemanager arbeidsrevalidatie. Deze laatste functie wordt samen met enkele collega's ingevuld door Roekevis, tevens projectcoördinator voor het project Vroege Interventie. Een casemanager is als een spin in het web. ➤



Ze vertaalt de ervaringen die mensen opdoen bij de andere specialisten, naar de werksituatie. “Als casemanager zien wij cliënten op het gebied van arbeid, coördineren we onderzoek en behandeling en zijn we het aanspreekpunt voor de werkgever”, zo vat zij haar werkzaamheden samen. Cliënten die in aanmerking komen voor een arbeidstrainingsprogramma (Vroege Interventie of Multidisciplinaire Eerstelijns Revalidatie) bij Het Roessingh, zijn twee dagen per week in het revalidatiecentrum aanwezig. Een keer in de week komen de verschillende specialisten bij elkaar om de vorderingen van de cliënten te bespreken. Dit levert nuttige informatie op waarmee Roekevis vervolgens aan de slag kan. “Het is te generaliserend, maar in de zorg zie je veel dat mensen graag iets voor anderen doen, maar vergeten om goed voor zichzelf te zorgen. Ook bij het sporten zie je dat deze mensen het moeilijk vinden om grenzen te stellen. Ook als je teveel van ze vraagt, gaan ze door.” Eens per week heeft Roekevis een gesprek met de cliënt. “Ik bespreek hoe het werk eruit ziet. Waar loopt de cliënt tegenaan, wat kost moeite en wat niet? Het is de bedoeling dat mensen halverwege de training weer aan het werk gaan. Dat is een voordeel, want zo kunnen ze dat wat ze hebben geleerd naar hun werk vertalen.” De problemen waar het om gaat, kunnen zowel fysiek als mentaal zijn. “Sommige mensen kunnen worden geholpen door ze op een andere manier te leren tillen. Andere mensen ervaren te weinig regelmogelijkheden in hun werk. Vaak zeggen ze: ‘het kan niet anders in mijn werk’, maar daar geloof ik niet in. Zijn de mogelijkheden er niet, wil je je collega’s er niet mee lastig vallen of durf je het niet aan te geven?”, vertelt Roekevis die soms ook van de mogelijkheid gebruikmaakt om de werkplek van haar cliënten te bekijken en met cliënt en werkgever te zoeken naar mogelijkheden om de werksituatie te verbeteren.

Succesvol Tonie Wassenaar heeft veel opgestoken van haar deelname aan het Vroege Interventie programma. “Ik heb geleerd om op een goede manier met mijn problemen om te gaan. Als ik in het verleden bijvoorbeeld tot half elf een avonddienst had gewerkt en de volgende ochtend om half acht weer moest beginnen, dan stond ik eerder op om pijnstillers te kunnen innemen. Nu geef ik aan dat ik hier moeite mee heb en vraag om een ander rooster. Ook vraag ik sneller mijn collega’s om hulp als werk te zwaar voor me is”, vertelt Wassenaar die sinds ze het programma heeft gevolgd niet meer door haar rug is gegaan. Haar verhaal is een goed voorbeeld van hoe snel handelen en een multidisciplinaire aanpak kunnen bijdragen aan een succesvolle reïntegratie. Roekevis: “De multidisciplinaire aanpak werkt absoluut. Met alleen fysieke of mentale begeleiding is de koppeling naar de werksituatie er niet. Door een specialist op het gebied van arbeid erbij te betrekken, kun je die koppeling wel maken.” De cijfers geven haar gelijk. Uit onderzoek van het Kenniscentrum voor Revalidatie en Handicap (iRv, tegenwoordig gefuseerd met kennisinstituut Vilans) blijkt dat vooral degenen die als onderdeel van hun traject ook arbeidstraining hebben gevolgd minder kans hebben op chronische klachten. Ook is er vaker een verbetering van de werksituatie. Ze voelen zich gezonder, gebruiken minder medicijnen en het verzuim daalt. Van de werknemers die in aanmerking komen voor Vroege Interventie leidt dat in tachtig procent van de gevallen tot een duurzame reïntegratie. ←

Meer informatie over Vroege Interventie, de vergoedende zorgverzekeraars en de deelnemende revalidatiecentra is te vinden op www.vroegeinterventie.nl.

Roteb | Maatwerk van de hoogste plank

TEKST Merel Bevaart | Axioma

Roteb behoort tot de grootste werkgevers van het Rijnmondgebied en heeft een unieke combinatie van gemeentelijke reiniging en productiebedrijven. Jaarlijks wordt maar liefst 300.000 ton afval opgeveegd, ingezameld en bewerkt. Daarnaast richt Roteb zich op werkgelegenheid, arbeidsintegratie en voert sinds vijf jaar de Wet sociale werkvoorziening uit. Een interessante werkomgeving voor arbeidsdeskundigen.

Arbeidsdeskundige Helène Mast is al zeven jaar in dienst van Roteb en maakte vijf jaar geleden de samenvoeging mee van Roteb en de verschillende sw-werkbedrijven. Dat gaf een verdiepingsslag aan haar werkzaamheden. “De koppeling tussen de reinigingsdienst en de sociale werkvoorziening maakt mijn werk heel leuk en uitdagend. Er zijn nu veel verschillende werksoorten binnen het bedrijf, Roteb heeft ruim veertig werklocaties. Je moet echt weten wat er op al die plekken gebeurt om de juiste werkplek voor mensen te kunnen vinden. Daarnaast is de populatie enorm divers, van beleidsmedewerkers, rioolreinigers tot mensen met bijvoorbeeld een Wajong-achtergrond die in de sociale werkvoorziening werken. Van de ruim 5000 medewerkers bestaat ongeveer een derde uit mensen met een sw-indicatie, het overige deel is ambtenaar.”

Voor Mast is het enige verschil dat ze voor mensen met een sw-indicatie eenvoudigere taal moet gebruiken en weleens iets wat vaker moet uitleggen. “Een arbeidsdeskundig onderzoek kost dan soms iets meer tijd.” Dit, en de vele vragen naar arbeidsdeskundig onderzoek, zorgde voor een wachtlijst die opliep tot ruim vijf maanden. Gelukkig staat ze er niet meer alleen voor, in januari 2009 trad arbeids-



“We zien dat er vaker om ondersteuning wordt gevraagd. Dan schakelen we bijvoorbeeld een bedrijfsmaatschappelijk werker in” - Helène Mast

deskundige Erik van der Linden in dienst bij Roteb. “Hier kun je het echte arbeidsdeskundige werk doen en zorgen dat mensen weer een plek krijgen en aan het werk kunnen.” Hij vindt het werk bij de gemeentedienst vooral pionieren. Eerder werkte hij bij het UWV. Daar was het voornamelijk mensen beoordelen, waarbij een reïntegratiebegeleider het vervolgtraject uitvoerde. “Bij Roteb doe je alles, het

hele traject. Het is heel praktijkgericht, je maakt constant aanpassingen. Het is echt maatwerk.”

Echt werk Nu Roteb naast de reiniging ook de Wet op de sociale werkvoorziening uitvoert, heeft de Rotterdamse gemeentedienst nu ruim tweeduizend werknemers met een sw-indicatie in dienst. Daarmee is het de grootste organisatie in de regio die ➤

“Werk is erg belangrijk voor ze, vaak zijn ze blij dat het weer maandag is. Het werk biedt structuur, gezelligheid en sociaal contact” - Erik van der Linden



mensen met een beperking van werk voorziet. Echt werk, voor echte opdrachtgevers. Kwalitatief hoogwaardige producten. Zo worden bijvoorbeeld op het werkbedrijf Roteb Ultimade/Montaz onder meer windmolens voor bedrijfspanden gemaakt, vuilnisbakken voor in de stad, buispostsystemen, producten voor de caravan-industrie, ondergrondse containers en veiligheidsvloeren voor ondergrondse containers. Er worden ook oude computers uit elkaar gehaald om er nieuwe van te maken.

Wie niet beter weet, zou niet snel in de gaten hebben dat Roteb Ultimade/Montaz een sociale werkplaats is. Tenzij iemand op het werktempo van de medewerkers zou letten. Die ligt wat lager dan bij bijvoorbeeld werkstudenten, lbo'ers of mbo'ers. Daarom gelden er soms andere levertijden en leververplichtingen. Om ervoor te zorgen dat iedereen zijn werk goed kan uitoefenen, krijgen de mensen met een sw-indicatie intensieve trainingen of gaan een werk/leertraject in.

“Daarnaast hebben we een eigen educatiecentrum”, voegt Mast toe. “Daar worden mensen getest op capaciteit, houding, aanleg, interesse en niveau.”

Iedereen welkom In principe is iedereen met een sw-indicatie welkom bij de werkbedrijven van Roteb. Er wordt nooit nee gezegd, per persoon wordt naar de specifieke mogelijkheden gekeken. Zo nodig wordt het werk en/of de werkplek aangepast. Denk hierbij aan een aangepaste stoel of een tilmachine. Er wordt altijd eerst onderzocht waar deze persoon het beste op zijn of haar plaats is, want soms is niet helder wat iemand kan en/of wil. Een arbeidsonderzoek biedt dan uitkomst. Toch zien Mast en Van der Linden dat niet alle wsw'ers direct op de meest geschikte plek terechtkomen binnen Roteb, met het gevolg dat ze soms opnieuw uitvallen. Dan komen ze bij de arbeidsdeskundigen terecht die een passende oplossing zoeken. Mast: “Stel dat iemand met een sw-indicatie vroeger hovenier was en dat werk niet meer kon uitoefenen vanwege aan het werk gerelateerde lichamelijke problemen. Omdat de betrokkene toch vaak zelf graag naar buiten wil en met groen wil werken, kan het voorkomen dat hij toch bij het Groenbedrijf terechtkomt. Dat klinkt logisch maar dat is het niet, want dat is juist de plek waar het eerder fout is

gegaan. Wij zouden graag meer preventief gaan werken, zodat deze situaties niet meer voor hoeven te komen. Dat kan als in het voorportaal meer informatie wordt gegeven over de beperkingen.”

Veilige werkomgeving Een jaar of twintig geleden kregen mensen voornamelijk een sw-indicatie vanwege een lichamelijke beperking. Tegenwoordig voeren psychische problemen de boventoon. “We zien steeds meer mensen met gecompliceerde problemen”, vertelt Van der Linden. “Slachtoffers van geweldsdelicten, mensen met schulden, verslavingsproblematiek et cetera.” Mast geeft aan dat de leidinggevenden meer opleiding of ondersteuning nodig hebben om met deze omstandigheden om te gaan. “We zien dat er vaker om ondersteuning wordt gevraagd. Dan schakelen we bijvoorbeeld een bedrijfsmaatschappelijk werker in.”

Roteb biedt een beschutte werkomgeving in een setting met toezicht, speciale begeleiding en een scala aan faciliteiten, zoals aangepast meubilair en interne fysiotherapie. Ook worden taaltrainingen aangeboden, omdat het belangrijk is dat iedereen de Nederlandse taal beheerst. En als het



Roteb

De Rotterdamse gemeentedienst Roteb bestaat uit de Reinigingsbedrijven Noord en Zuid, werkmaatschappijen Roteb Lease en Roteb Service, werkbedrijven Roteb Montaz, Roteb Impact, Roteb Ultimade, Roteb Multigroen, Ro-Food en Ro-Clean en een concernstaf. Deze combinatie van gemeentelijke reiniging en productiebedrijven is in Nederland uniek.

nodig is, worden werknemers met een busje thuis opgehaald en weer afgezet. Roteb heeft vele ondersteuners in huis die voor de benodigde voorzieningen zorgen. Volgens Mast gaan de voorzieningen best ver in vergelijking met een andere werkgever. "Voor iemand met een verslavingsprobleem sluiten we bijvoorbeeld een alcoholcontract af waarin staat dat ze het probleem erkennen, hulp gaan aanvaarden en welke rechten en plichten ze hebben. Bij opname wordt het loon doorbetaald en bij terugkeer hebben ze garantie op werk bij Roteb."

Eindelijk maandag De werkwijze van Roteb wordt buitengewoon gewaardeerd door de sw'ers. De meeste willen er het liefst altijd blijven. Van der Linden: "Werk is erg belangrijk voor ze, vaak zijn ze blij dat het weer maandag is. Het werk biedt structuur, gezelligheid en sociaal contact." Voor mensen die na '98 een sw-indicatie hebben gekregen, is echter het doel dat ze uiteindelijk weer in een regulier werktraject terechtkomen. Vanaf het begin wordt hen duidelijk gemaakt dat werken bij Roteb niet voor eeuwig is. Uiteindelijk moet iedereen worden doorgeplaatst,

uiteraard met ondersteuning. Zo worden enkele medewerkers ingehuurd door andere bedrijven. "Dat is een van de opstapjes", zegt Van der Linden. Toch is de doorstroom nog beperkt, meent Mast. "Leidinggevendenden helpen wel om persoonlijke ontwikkelingsplannen te maken, maar er zou wel iets meer gedaan mogen worden om werknemers te stimuleren. Veel mensen hebben angst voor het onbekende. Roteb is een veilige omgeving en de meesten kunnen de stap naar het 'nieuwe' niet overzien." ←

Congres | Optimale participatie

TEKST Tessy van Rossum | Ravestein & Zwart

Optimale participatie is het thema van het congres, waarvoor NVvA, NVVG, NVAB en NIP de handen ineen hebben geslagen. Op woensdag 10 juni kwamen vertegenwoordigers van al deze beroepsgroepen in Ede bijeen voor een inspirerende dag.



NVvA-voorzitter Monique Klompé verwelkomt de aanwezigen tijdens het plenaire gedeelte met een sprookje over een cliënt die door het bos van reïntegratiebedrijven en IRO's dwaalt en de weg terug niet meer kan vinden. Met behulp van vier feeën die een gedeelde visie hebben – herkent u de metafoor? – weet hij echter weer aan de rand van het woud te komen. De oproep van Klompé om de dag na het congres, wanneer iedereen weer op z'n werk is, het bordje 'spreekkamer' te vervangen door het bordje 'luisterkamer' wordt daarna met welwillend geknik ontvangen. Dagvoorzitter prof. dr. Josse van Steenberge, hoogleraar sociaal zekerheidsrecht en voorzitter van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen, kondigt daarna eerste spreker Vincent Bijlo aan. De blinde cabaretier geeft een hilarisch inkijkje in de wereld van de cliënt. Snel pratend, met veel kwinkslagen, zet hij de aanwezige arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, A&O psychologen en andere professionals aan het den-

ken. "We moeten het bedompte hokje van het eigengelijk verlaten, zodat we vanaf vandaag allemaal kunnen participeren."

Verschuiving Daarna is het spreekgestoelte voor prof. dr. Jac van der Klink, hoogleraar sociale geneeskunde, in het bijzonder arbeid en gezondheid, aan de Rijksuniversiteit Groningen. Hij signaleert verschuivingen op het gebied van gezondheid en werk. "De gedachte dat participeren beter is dan niet-participeren vat steeds meer post. Maatschappelijk gezien betekent dit een verschuiving van het compensatiemodel naar het participatiemodel." Om deze shift succesvol te laten verlopen, zijn er volgens Van der Klink wel begrippenkaders en instrumenten nodig. "Gevolgen van het participatiemodel zijn dat er meer mensen met klachten en beperkingen op de arbeidsmarkt komen, dat er naast aandacht voor *return to work* ook aandacht moet zijn voor *stay at work* en dat er andere – nieuwe – instrumenten moeten



worden ingezet op het gebied van beoordeling en interventies. Interventies moeten bovendien multifactorieel, dynamisch en contextueel zijn.”

Sociaal beest Na de lunchpauze nemen achtereenvolgens dagvoorzitter Van Steenberge en econoom Arnold Heertje aan het woord. Van Steenberge kijkt participatie vanuit ethisch-filosofisch perspectief. “De mens is een sociaal beest”, zo stelt hij. “De ene mens is een wolf voor de ander. Elke mens heeft echter relaties. Op het moment dat het mis gaat, voel je dat relaties essentieel zijn voor je eigen zijn.” Het streven naar evenwicht in zowel positieve als negatieve relaties is hierbij cruciaal. Mensen met te veel negatieve relaties worden uitgesloten uit de samenleving, aldus de hoogleraar. “Passende arbeid is echter dé manier om deze mensen weer in te sluiten. Participatie staat daarom gelijk aan deelnemen aan de samenleving. En daar moeten we met z’n allen aan samenwerken.” Prof. dr. Arnold Heertje, emeritus hoogleraar staatshuishoudkunde en geschiedenis



van de economische wetenschap, bespreekt vervolgens de economische kanten van participatie. Hij is van mening dat de economie draait om de behoeftebevrediging van mensen, nu en straks, waar ook ter wereld. “Bij economie gaat het niet alleen om financiële transacties. Veel zaken kunnen immers niet met geld worden uitgedrukt. Zo ook in het geval van mensen die tijdelijk zijn uitgeschakeld. We moeten meer redeneren vanuit de personen waar het daadwerkelijk om gaat. Concreet gezegd: er moet meer aandacht zijn voor de menselijke maat.”

Inclusieve arbeidsorganisatie In de twee parallelsessies die op het plenaire gedeelte volgen en de congresdag inhoudelijk afsluiten, kunnen de aanwezigen een achttal workshops bijwonen. Een tweetal impressies: Henny Mulders, werkzaam bij het kenniscentrum UWV, vertolkt tijdens de eerste sessie de A&O psychologen. Hij pleit voor de ‘inclusieve arbeidsorganisatie’, waarin passend werk voor mensen met beperkingen centraal staat. “Veel organisaties zijn op dit moment echter niet ingesteld op werknemers met beperkingen. Om bedrijven hiermee op weg te helpen, wordt op dit moment het zogenaamde Wajong bedrijfsadvies voucher ontwikkeld. Dit helpt mkb-organisaties bij het inrichten van hun bedrijf op jonggehandicapten. Heel belangrijk hierbij is dat er wordt gekeken naar mogelijkheden en niet naar beperkingen.” Hans Spigt, wethouder te Dordrecht en voorzitter van de VNG-commissie Werk en Inkomen, verzorgt ook een parallelsessie. Hij hoopt tijdens een interactieve sessie tot een aantal topprioriteiten voor de Werkpleinen te komen. Een van de suggesties van de aanwezigen is de klant meer centraal te stellen: “Zorg ervoor dat het inkomen snel geregeld is en ga daarna concreet met de cliënt aan de slag. Niets is zo frustrerend als onzekerheid.” Ook de bureaucratie is een teer punt. “Gooi alle formulieren in de prullenbak. Laat de klant een paspoort meenemen en zorg ervoor dat alle formulieren in de computer staan.” En een laatste suggestie voor de medewerkers van de Werkpleinen: “Zorg ervoor dat de weg naar werk niet alleen kort, maar ook duurzaam is. De kortste weg naar werk kan immers ook naar de draaideur leiden.” ←

Van spreekkamer naar luisterkamer

AD-pedia | Surfen in wetenschappelijke onderbouwing

TEKST Colette van Bommel | Axioma

Uitgebreider en richter zoeken, maar ook de mogelijkheid om arbeidsdeskundigen actiever bij hun vak te betrekken. Dat zijn volgens Tjeerd Hulsman en Johannes van der Wal de grootste voordelen van de 'AD-pedia' in wording. De tijd van platte leidraden en richtlijnen is wat hen betreft definitief voorbij.

Als bestuurslid van de NVvA is Johannes van der Wal verantwoordelijk voor de eenheid van het arbeidsdeskundige vak. Hieronder valt ook het ontwikkelen van leidraden. Van der Wal begint enthousiast te vertellen over de leidraad Verzuim, waarmee de nieuwe manier van denken is begonnen. "In 2008 lag er een concept richtlijn Verzuim. Uit de expertmeeting in 2008 kwam een aantal punten naar voren, waaronder het standpunt dat een richtlijn wetenschappelijke onderbouwing diende te hebben. Om hier gehoor aan te geven zijn we gestart met een leidraad, waarbij we de wetenschappelijk onderbouwing als een vervolg opdracht zagen. Aan de projectgroep, bestaande uit mijn persoon, Tecla Aerts en Inge Beewen, Esther van Krieken en Tjeerd Hulsman de schone

taak om een leidraad te maken waarin het arbeidsdeskundig handelen wordt beschreven – experience based – en dit vervolgens uit te bouwen tot een evidence based richtlijn." Op dit punt kreeg de projectgroep een welkome ondersteuning door de inbreng van Tjeerd Hulsman, die direct en persoonlijk zijn inbreng had en gaande weg voor het AKC de mogelijkheden steeds groter zag worden. De directeur van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) is er, net zoals de NVvA'er, alles aan gelegen om de beroepsgroep verder te professionaliseren door ze bijvoorbeeld instrumenten en handvatten te bieden. "Na verschillende brainstormsessies en inventarisaties werd duidelijk welke kant we opwilden met deze leidraad. Het platte document maakte al

snel plaats voor het idee om een interactieve omgeving te bouwen die voor iedereen toegankelijk moest zijn. Transparantie is noodzakelijk om het werkveld van de arbeidsdeskundige ook voor opdrachtgevers duidelijk te maken. Met dit interactieve sjabloon hebben we zonder twijfel een instrument in handen om de beroepsgroep verder te professionaliseren."

Interactieve wereld De interactieve omgeving heeft veel weg van de encyclopedie Wikipedia op het world wide web, waardoor het online contentmanagementsysteem door de projectgroep ook wel AD-pedia wordt genoemd. AD-pedia zal naar alle waarschijnlijkheid in oktober of november van dit jaar live gaan. De toegang tot AD-pedia verloopt via de NVvA-

"Met AD-pedia heb je in drie tot vier klikken de informatie die je zoekt"

Johannes van der Wal



website arbeidsdeskundigen.nl. “Er zal een nieuwe openingspagina komen waarop het AKC een prominentere plek krijgt. Door op het AKC-gedeelte te klikken wordt de lezer doorgelinkt naar AD-pedia”, vertelt Hulsman. In AD-pedia maken arbeidsdeskundigen kennis met een nieuwe interactieve wereld waarin alle leidraden en richtlijnen overzichtelijk gerangschikt zijn. In één oogopslag is te zien aan welke leidraden of richtlijnen nog wordt gewerkt en welke al gereed zijn. Door vervolgens op een afgeronde leidraad te klikken, opent een scherm dat zich kenmerkt door een inhoudsopgave aan de rechterkant en een leesscherf met alle informatie aan de linkerkant. Door in de inhoudsopgave op een regel te klikken, verschijnt aan de linkerkant de gevraagde input. “Het grote voordeel hiervan is dat je veel gerichter kunt zoeken en direct een koppeling kunt maken naar instrumenten. De lezer kan deze instrumenten direct downloaden en uitprinten. Daarnaast wordt de lezer door deze structuur getriggerd om eens verder

te kijken en dieper een document in te duiken”, legt Hulsman uit. Hij krijgt bijval van Van der Wal. “In drie tot vier klikken heb je de informatie die je zoekt. Dit red je in een plat document met geen mogelijkheid.”

Het moeilijkste eerst De eerste leidraad die in AD-pedia wordt gezet, is de leidraad Verzuim. Volgens Van der Wal is dit niet alleen omdat er al een concepttekst lag, maar ook een extra uitdaging omdat dit een van de moeilijkste processen is van het arbeidsdeskundige handelen. “Bij verzuim kunnen de rollen die de arbeidsdeskundige vertolkt nog wel eens door elkaar gaan lopen, waardoor er vaak onbewust, conflictsituaties kunnen ontstaan. In de andere werkvelden, die we in volgende leidraden gaan beschrijven zijn er natuurlijk ook rolconflicten, maar door de belangen zijn die veel duidelijker. Bij Letsel is een dubbelrol bijvoorbeeld al helemaal niet mogelijk. Door de leidraden worden de taken van de arbeidsdeskundige eendui-

diger en transparanter. Ook zijn er bij verzuim veel meer actoren, waardoor je als arbeidsdeskundige maar beperkt ‘in control’ bent. Door met de complexe materie rondom verzuim te beginnen, kunnen we een overzichtelijke structuur neerzetten en dan wordt het bij de volgende leidraden alleen maar makkelijker.” De rollen waarover Van der Wal het heeft, staan genoemd in het rechterscherf. Door hierop te klikken verschijnt links een schema waarin ze, met de bijbehorende opdrachten, genoemd worden. Bij verzuim zijn dat de rollen: beoordelaar, adviseur gericht op organisatie, adviseur gericht op individu, coach gericht op organisatie en coach gericht op individu. Van der Wal legt uit dat er onderscheid is gemaakt tussen de organisatie en het individu om de eerdergenoemde conflictsituaties te kunnen benoemen. “Voor een arbeidsdeskundige is het belangrijk om, voor het aannemen van een opdracht, duidelijk te hebben welke conflicten kunnen ontstaan. Soms kunnen ze door deze

“Met dit interactieve sjabloon hebben we zonder twijfel een instrument in handen om de beroepsgroep verder te professionaliseren” – Tjeerd Hulsman



DE WEBSITE ARBEIDSDSKUNDIGEN.NL KRIJGT EEN NIEUWE HOMEPAGE WAAROP OOK MEER RUIMTE IS VOOR HET AKC. VIA HET AKC IS AD-PEDIA VOOR IEDEREEN TOEGANKELIJK. (OP DEZE AFBEELDING IS NOG EEN DEMO-VERSIE TE ZIEN.)



IN ÉÉN OOGOPSLAG IS TE ZIEN WELKE LEIDRADEN OF RICHTLIJNEN NOG 'UNDER CONSTRUCTION' ZIJN EN WELKE GEREED ZIJN VOOR GEBRUIK.



AD-PEDIA KENMERKT ZICH DOOR EEN INHOUDSOPGAVE AAN DE RECHTERKANT EN EEN LEESCHERM MET ALLE INFORMATIE AAN DE LINKERKANT. DOOR IN DE INHOUDSOPGAVE OP EEN REGEL TE KLIKKEN, VERSCHIJNT AAN DE LINKERKANT DE GEVRAAGDE INPUT.

geschillen verschillende opdrachten niet gelijktijdig uitvoeren, maar na elkaar hoeft geen probleem te zijn. En natuurlijk is deze transparantie over de rollen van de arbeidsdeskundige ook handige informatie voor de opdrachtgever.” Op basis van deze rollen zijn er verschillende opdrachten geformuleerd. “De rollen kunnen bij de verschillende leidraden overlappend zijn”, vertelt Hulsman. “Dit geldt echter niet voor de opdrachten, die zijn per leidraad anders.” Bij de leidraad Verzuim gaat het om zeventien opdrachten. Deze bevatten vervolgens verschillende items die duidelijk maken hoe de arbeidsdeskundige tot een goed oordeel moet komen. AD-pedia wordt gecompleteerd met definities van begrippen en een toolbox. Daarin vindt de arbeidsdeskundige handige tips en cases. “We kunnen veel van elkaars expertise leren en daar moeten we veel meer gebruik van maken.”

Levend document De projectgroep heeft inmiddels de laatste hand gelegd aan de inhoudelijke teksten om ze vervolgens over te zetten naar de online infrastructuur. Hulsman geeft aan dat dankzij de Wiki-structuur meteen duidelijk is dat bepaalde informatie nog ontbreekt. “Het arbeidsdeskundig handelen binnen een specifiek werkveld hebben we nu beschreven en gekoppeld aan rollen en opdrachten. Nu is het zaak om dit handelen te relateren aan geëvalueerde methodieken en modellen. Het is een goede manier om te kijken waarop het arbeidsdeskundige handelen gestoeld is.” Hulsman doelt hiermee op het doorontwikkelen van de leidraad tot een richtlijn. Het werk zit er dus nog lang niet op. Dat geeft ook Van der Wal meteen toe. Ook volgens hem is AD-pedia een project dat continue aandacht verdient. “We hebben gekozen voor een levend document en dat

moeten we met z’n allen onderhouden. Volgend jaar komt er een nieuwe projectgroep die het beheer voor zijn rekening neemt. Verder willen we er graag naar toe dat arbeidsdeskundigen via de website op de leidraad kunnen reageren. Deze nieuwe projectgroep moet vervolgens bepalen of we naar aanleiding van de opmerkingen en suggesties die binnenkomen, de leidraad moeten aanpassen. Zo wordt het pas echt een levend document.” Van der Wal krijgt bijval van de directeur van het AKC. “Op deze manier wordt het pas echt een project van, voor en door arbeidsdeskundigen.” Van der Wal realiseert zich goed dat hiervoor een groep enthousiaste arbeidsdeskundigen nodig is. “We hebben mensen nodig die het leuk vinden om hun voelsprietten uit te steken om te weten wat er in het veld leeft. Ja, dit is inderdaad een oproep voor vrijwilligers. Iedereen die wil, kan meedoen.” ←

→ Quick wins voor het AKC
pagina 2

→ Onderzoeksthema's
nader uitgelegd
pagina 3

→ Programmaraad aan het woord
pagina 4/5



En verder...

Focussen op de kern	
van het vak	6
Platform UWV	7
Wajong en autisme	8

Nieuw kennisplatform voor mens, werk en inkomen

AKC officieel van start!

Op 1 juli was het zover: het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum is officieel opgericht. Onder toezicht van een notaris en met de zegen van minister Donner zetten Joop Linthorst, voorzitter van UWV, en Monique Klompé, voorzitter NVvA, samen hun handtekening onder de oprichtingsakte.

Na nog geen twee jaar voorbereiding gaat hiermee volgens beide voorzitters een langgekoesterde wens in vervulling. Linthorst: "De oprichting van het Kenniscentrum betekent een kwaliteitsslag in het arbeidsdeskundig handelen." Klompé: "Het vak bestaat nu honderd jaar en met dit initiatief leggen we een stevig fundament onder ons beroep voor de

komende honderd jaar. We versterken onze toegevoegde waarde bij arbeidsvraagstukken van nu en van de toekomst."

Want de huidige maatschappelijke ontwikkelingen rondom werk en participatie vragen om een creatieve aanpak. Arbeid verandert. Wat vraagt dat van de werkende mens? En wat zijn de arbeidsmogelijkheden van mensen met een

grote afstand tot de arbeidsmarkt? De arbeidsdeskundige is dé professional bij uitstek om een adequaat antwoord te geven op deze vragen. Kennis van en inzicht in arbeid en arbeidsmogelijkheden is daarbij essentieel en daarom hebben UWV en NVvA samen het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) opgericht.

Denk mee!

Opdracht van het AKC is om de kennisontwikkeling van de beroepsgroep aan te jagen en innovatief denken over de inrichting van arbeid te stimuleren. Bestaande arbeidsdeskundige kennis wordt beter toegankelijk gemaakt, nieuwe kennis wordt ontwikkeld en gedeeld. Daarvoor is ook uw hulp nodig. Het AKC is er voor en door alle arbeidsdeskundigen. Alle inbreng uit de praktijk, vragen en informatie, is welkom. In dit speciale katern leest u alles over het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum: wat er al gedaan is, wat er nog op stapel staat en hoe u kunt bijdragen. Zo werken we samen aan een kennisbank voor iedereen die te maken heeft met arbeidsvraagstukken en passende arbeidsmogelijkheden.

Quick Wins

Bij de start van het AKC zijn in de periode januari-maart 2009 gesprekken gevoerd met enkele tientallen arbeidsdeskundigen en beleids-makers, die betrokken zijn geweest bij het ontstaan van het AKC. Het doel van deze gesprekken was het verzamelen van mogelijke quick wins die door het AKC kunnen worden uitgevoerd. Uit wat op tafel kwam, maakte het AKC-bestuur een selectie op basis van de volgende criteria: innovatief, aansluiting op relevante maatschappelijk doelgroepen, verbinding met het veld van de arbeidsdeskundigen, door het veld geïnitieerd, draagt bij aan snelle profilering AKC. Uiteindelijk zijn de volgende initiatieven opgestart:

	Initiatief	Doelgroep gebruikers	Betrokkenen buiten AKC	Stand van zaken
1. Werkwijzer Verzuim Een leidraad die het arbeidsdeskundig handelen en de processen betreffende verzuim beschrijft, in de vorm van een wikipedia-achtig, online document met een heldere en herkenbare structuur.	NVvA	Arbeidsdeskundigen bij arbodiensten, bedrijven, zzp'ers en verzekeraars	Werkgroep; Johannes van der Wal, Inge Beewen, Tecla Aerts, Tjeerd Hulsman	Dit al langer lopende traject uit het veld, wordt nu afgerond. De teksten zijn eind augustus gereed en er is een demo van een wikipedia-achtig, online leidraadmodel. Plaatsing op site AKC: verwacht oktober 2009.
2. Arbeidsparticipatie en jongeren met autistische of een aanverwante stoornis Een kwalitatief en explorerend onderzoek, gericht op het leren kennen van de persoonsgebonden en arbeidsgebonden factoren van jonge mensen met een aan autisme verwante stoornis. Resultaten: publicaties in vak-tijdschriften, zoals TBV en AD Visie, op website AKC en nascholingstrajecten zoals 'Nascholing WAJONG voor verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen'.	Arbeidsdeskundigen en verzekeringsgeneeskundigen van UWV, A. Cuppen en F. Dekker	Arbeidsdeskundigen die met een Wajong-populatie werken	Universitair Medisch Centrum Groningen	Dit onderzoeksvoorstel sluit aan op een relevante doelgroep-problematiek. De relatie met het arbeidsdeskundige vak is innovatief. De centrale vraagstelling richt zich op de succesfactoren in de reïntegratie.
3. Arbeidsdeskundige kennisbank Opzetten van een online toegankelijke kennisbank op basis van bestaande onderdelen.	AKC UWV	Alle arbeidsdeskundigen	Universiteit Maastricht UMCG UWV	De kennisbank is gericht op de concrete kennisbehoefte van de individuele arbeidsdeskundigen in specifieke concrete situaties. Het AKC stelt in september een ontwikkelplan op samen met externe deskundigen.
4. Kennisgroepen Kennisgroepen om kiemen van goede onderzoeksvragen/onderwerpen voor werkwijzers te vinden met borging in het veld.	AKC NVvA	Alle arbeidsdeskundigen, werkgevers en werknemers	Arbeidsdeskundigen	De kennisgroepen zijn voor AKC de organische verbinding naar het veld. Het AKC roept via het e-zine regelmatig arbeidsdeskundigen op zich aan te melden voor een start-bijeenkomst van kennisgroepen.
5. Arbeidsdeskundigen in de eerstelijnszorg Arbeidsdeskundigen in de eerstelijnsgezondheidszorg. Hier ligt een onderzoeks-domein dat ook vanuit het arbeidsdeskundige vak interessant en innovatief kan zijn.	NVvA	Arbeidsdeskundigen die door middel van preventie en vroege detectie uitval uit werk willen voorkomen.	Arbeidsdeskundigen	AKC start in september een kennisgroep 'Arbeidsdeskundigen in de eerste lijn' die een korte visienota maakt over de positie van de arbeidsdeskundige in de eerste lijn.
6. Publiceren samenvattingen van onderzoek op AKC website Het laten maken van korte samenvattingen door arbeidsdeskundigen met behulp van een format voor de site van het AKC.	NVvA AKC	Alle arbeidsdeskundigen	Arbeidsdeskundigen	Een aantal keer per jaar wordt een bijeenkomst georganiseerd met arbeidsdeskundigen die onderzoeken willen samenvatten. De samenvattingen worden besproken en na verwerking van het commentaar op de website van het AKC gezet.
7. Publiceren boek 100 jaar arbeidsdeskundigheid Het doel is het uitbrengen van een boek over de ontwikkelingen van het vak van de arbeidsdeskundige met een blik vooruit naar de toekomst.	NVvA AKC	Alle arbeidsdeskundigen, ketenpartners, gebruikers arbeidsdeskundige diensten	Arbeidsdeskundigen, Ravesteyn & Zwart	Ravesteyn & Zwart doet onderzoek en interviewt arbeidsdeskundigen. Het boek wordt gepresenteerd op de conferentie De Competente Arbeidsdeskundige op 26 november 2009.

Het onderzoeksprogramma van het AKC

TEKST Tjeerd Hulsman | Programmadirecteur

De programmaraad van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft de eerste onderwerpen voor onderzoek uitgekozen. Dit zijn de eerste thema's voor de ontwikkeling van het arbeidsdeskundig beroep die opgepakt gaan worden. Hoe gaat het kiezen van onderzoeksthema's in zijn werk?

In het julinummer van AD Visie is al informatie gegeven over de onderzoeksagenda en werd in een aantal stappen uitgelegd hoe de eerste veldkennisagenda met 37 onderwerpen is ontstaan. Daarna was het de beurt aan de programmaraad om uit deze onderwerpen van de veldkennisagenda de eerste onderzoeksthema's te kiezen.

Het keuzeproces De programmaraad van het AKC is ingesteld om de kennisvragen uit het veld op een verantwoorde wijze te vertalen naar onderzoeksvragen en concrete onderzoeken. Zo wordt de veldkennisagenda gebruikt als uitgangspunt voor de jaarlijkse onderzoek-agenda.

De programmaraad brengt allereerst een rangorde aan binnen de genoemde thema's.

Daarbij hanteert de raad voor het onderbouwen van de keuzes twee invalshoeken:

1. aansluiting bij de beroepsrollen van de arbeidsdeskundigen;
2. aansluiting bij de belangrijke vraagstukken die spelen in de driehoek Mens-Werk-Inkomen.

Elk lid van de programmaraad kon net als bij het Eurovisiesongfestival op een maximaal aantal onderwerpen stemmen en deze punten toekennen. Op basis van de uitgebrachte stemmen zijn uit de zeven best scorende onderwerpen de vier hoogst scorende onderwerpen gekozen om in onderzoek om te zetten.

Vertaling naar onderzoeksvraagstelling

De vier uitgekozen onderwerpen zijn vervolgens door kleine groepjes, wetenschappers en arbeidsdeskundigen van de programmaraad, uitgewerkt tot een heldere onderzoeksvraagstelling. Die zijn besproken in de programmaraad van 4 juni 2009 en nu, na goedkeuring van het bestuur van AKC, worden ze verder uitgewerkt tot definitieve voorstellen die begin september op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc worden gepubliceerd.

Van aanbesteding tot goedkeuring

Tussen 1 september en 15 oktober van dit jaar worden de onderzoeksvragen voorgelegd aan verschillende universiteiten en onderzoeksbureaus. Die mogen een offerte uitbrengen voor het uitvoeren van het onderzoek. Hieruit maakt de programmaraad op 10 november 2009 een keuze, waarna ze advies uitbrengt aan het bestuur van het AKC. Het bestuur heeft dan in december het laatste woord, waarna de onderzoeken starten. Daarmee gaat ook de wetenschappelijke dimensie van het AKC draaien!

Hulp gevraagd! Elk onderzoek krijgt een begeleidingscommissie om de vorderingen te volgen. Daarvoor zoeken wij nog arbeidsdeskundigen. Heeft één van de onderwerpen uw interesse? Laat u dan registreren als kandidaat voor de begeleidingscommissie. Dat kan via een mailtje naar akc@arbeidsdeskundigen.nl. Het AKC is voor en door arbeidsdeskundigen, dus geef je op!

Prioritering	Nummer Veldkennis Agenda	Thema uit Veld kennisagenda	Aantal keren gescoord	Totaal punten score	Gemiddelde score
1	2	Noodzaak: beoordelen van arbeidsmogelijkheden meer wetenschappelijk funderen	6	20	3,3
2	13	Objectivering effectiviteit van reïntegratiemethodieken	5	19	3,8
3	8	Ontwikkelen van arbeidsdeskundige protocollen en instrumenten	4	16	4
4	24	Hoe ontwikkelen wij een model voor de AD om op basis van een globale bedrijfsanalyse, een aangepast bedrijfsproces en een aangepaste arbeidsverdeling passend bij de individuele belastbaarheid?	4	16	4
5	4	Noodzaak van ontwikkelen van kennis van cognitief functioneren, van mentale belasting	3	14	4,7
6	6	Kennis van taken en taakuitvoeringsaspecten	3	11	3,7
7	20	Inschatting psychische belastbaarheid en reïntegratie?	3	10	3,3

Programmaraad AKC aan het woord

“Gemeenschappelijk belang staat voorop”

De programmaraad adviseert het AKC-bestuur over de kennisagenda en de uitbesteding van AKC-activiteiten. Ook zorgt de raad voor kwaliteitsbewaking. Hoog tijd dus voor een eerste kennismaking.



JOHAN GROOTHOFF: “WE WILLEN ER MET Z’N ALLEN ÉCHT IETS VAN MAKEN.”

“Het AKC is héél belangrijk.” Daar hoeft Johan Groothoff, hoogleraar arbeid en gezondheid aan de Rijksuniversiteit Groningen én voorzitter van de programmaraad van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum, niet lang over na te denken. “De oprichting van het AKC is een hele goede ontwikkeling, ook voor het arbeidsdeskundige vak. Het geeft meer aanzien en zal het vak ook beter maken. En dat kan ik alleen maar toejuichen.”

Waarom bent u voorzitter van de programmaraad geworden?

“Ik wil graag een bijdrage leveren aan het kenniscentrum en als voorzitter van de programmaraad kan dat natuurlijk prima. Vooral de koppeling van praktijk en wetenschap spreekt me aan in het AKC. Als voorzitter wil ik op dit

gebied goede verbindingen leggen. Daarnaast vind ik het plezierig om zaken vorm te geven. En dat gebeurt binnen het AKC ook heel constructief: we willen er met z’n allen écht iets van maken. Als voorzitter probeer ik er bovendien goed op te letten dat iedereen zich gehoord voelt. Het gemeenschappelijke belang staat dan ook voorop. En dat daar zet iedereen zich met volle kracht en overtuiging voor in.”

Wat hoopt u te bereiken? En hoe gaat u de zaken aanpakken?

“Ten eerste is het de bedoeling dat er zo snel mogelijk wordt gestart met het uitvoeren van onderzoek. Op dit moment zijn we de onderwerpen van deze onderzoeken aan het bepalen. Te denken valt aan de ontwikkeling van

“AKC is unieke kans voor vakontwikkeling”

“Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum is een unieke kans om het arbeidsdeskundige beroep te verrijken met wetenschappelijke kennis. Wetenschappelijk gezien staat ons vak nog in de kinderschoenen. En dat geldt ook voor mijn wetenschappelijke inbreng in de programmaraad. Er is dus nog veel te doen en te leren. Voor mij is het van belang dat de praktijk van alledag uit de voeten kan met de uitkomsten van het wetenschappelijke onderzoek dat door het AKC is aangevraagd. Op dit moment proberen we een klankbordgroep te formeren die de arbeidsdeskundigen die zitting hebben in de programmaraad, kunnen ondersteunen. Het doel hiervan is tweeledig. Enerzijds meedenken en meedoen en anderzijds bijdragen aan het verbinden van het AKC en de uitkomsten van AKC-onderzoek met de beroepsgroep. Al met al een hele ambitie.”

Johan van Dalen, arbeidsdeskundige bij UWV

“Kritisch naar jezelf kijken”

“Het is een goede zaak dat het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum ernaar streeft om de manier waarop arbeidsdeskundigen hun werk doen wetenschappelijk te onderbouwen. Het dwingt arbeidsdeskundigen om eens kritisch naar zichzelf te kijken en zich af te vragen hoe effectief hun beroepsmatige handelen daadwerkelijk is. Het feit dat er in de programmaraad zowel wetenschappers als arbeidsdeskundigen zitten, kan ik alleen maar toejuichen. Dat zorgt voor een kruisbestuiving die het AKC alleen maar sterker zal maken. De arbeidsdeskundigen kunnen de relatie met de praktijk leggen en de onderzoekers kunnen dit wetenschappelijk vertalen. Als voorzitter van het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde AMC-UWV-VUmc (KCVG) zou ik daarnaast graag de verbinding willen leggen tussen het AKC en het KCVG.”

Allard van der Beek, VU medisch centrum, Amsterdam

protocollen op het gebied van reïntegratie en het beoordelen van arbeidsongeschiktheid. Daarnaast hoop ik dat met het AKC de homogeniteit van de arbeidsdeskundige beroepsgroep wordt vergroot. Er zijn immers veel soorten arbeidsdeskundigen die verschillende groepen mensen onder begeleiding hebben. Het is dan ook geen homogene groep. Bovendien is er een grote verscheidenheid in kennis tussen de verschillende arbeidsdeskundigen. Een goede en uniforme basis- of vervolgopleiding zou hierin een rol van betekenis kunnen spelen. Het AKC zou zeer zeker invulling kunnen geven aan deze noodzakelijke gemeenschappelijke basis in opleiding en kennis.”

Hoe zoekt u als wetenschapper de aansluiting met de arbeidsdeskundigen?

“Hier doe ik mijn best voor. Zo bezoek ik de landelijke bijeenkomsten van de NVvA en lees ik het blad AD Visie. Ook heb ik veel contact met arbeidsdeskundigen in Noord-Nederland. Daarnaast is een van mijn promovendi bezig met een onderzoek waarvoor ze veel contact heeft met arbeidsdeskundigen. De arbeidsdeskundige wereld is mij dus welbekend en zeer vertrouwd.”

Waar staat het AKC op dit moment?

“We zijn voortvarend van start gegaan. Uit een veelheid aan onderwerpen hebben we inmiddels een viertal thema's geselecteerd. In de programmaraad gaven we hieraan in koppels van twee – arbeidsdeskundige én wetenschap-

per – nadere invulling en prioritering. Hierdoor zijn beide kanten – zowel de praktijk als de wetenschap – evenredig aan bod gekomen. En als alles volgens plan verloopt, kunnen we begin volgend jaar starten met de eerste onderzoeken.”

Waar staat het AKC over een jaar, als het aan u ligt?

“Over een jaar zijn we bezig met een aantal lopende onderzoeken. Ook is er dan een visie ontwikkeld voor de middellange termijn. Die moet bovendien breder zijn dan alleen onderzoek. Ook opleiding en toetsing moeten hierin bijvoorbeeld aan bod komen. Verder moet er dan zijn nagedacht over manieren om kwaliteit te meten. Kortom: er wacht het AKC nog vollopende uitdagingen voor de toekomst.”

“Meer inhoud aan het arbeidsdeskundige vak”

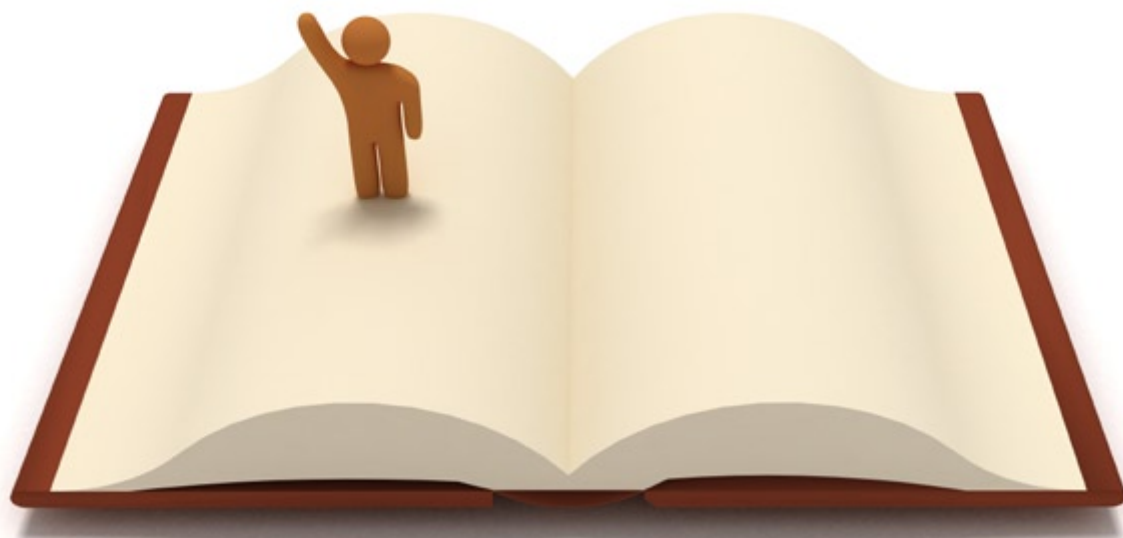
“De oprichting van het AKC is een hele goede ontwikkeling. Het arbeidsdeskundige vak krijgt met het kenniscentrum meer body, omdat een wetenschappelijke fundering het vak meer inhoud geeft. En daar heeft het tot nu toe aan ontbroken. Bovendien komen arbeidsdeskundigen overal vandaan en zijn ze op veel verschillende plekken werkzaam. Gevolg is een verscheidenheid aan opvattingen. De uitkomsten van de onderzoeken die vanuit het AKC worden uitgevoerd, zullen echter meer eenduidigheid in beroepsopvatting creëren. Mijn deelname aan het AKC komt voort uit het feit dat ik een bijdrage wil leveren aan de richting die het kenniscentrum opgaat. Ik wil voorkomen dat de onderzoeken té veel van de academici in de programmaraad worden. Het onderzoek moet immers ook een link naar de praktijk van de arbeidsdeskundige hebben, met de beleavingswereld van de arbeidsdeskundigen.”

Richard Heling, arbeidsdeskundige bij Heling & Partners

Hoe doe je je werk goed en goed onderbouwd?

“AKC moet focussen op de kern van het vak”

Het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum is voor en door alle arbeidsdeskundigen. In de voorbereidende fases dachten zij actief mee over de eerste onderzoeksthema's. Nu het eenmaal zo ver is, kunnen ze met hun vragen terecht bij het AKC. Omgekeerd zal het AKC een beroep doen op deze deskundigen in het werkveld. Velen gaven al aan te willen meewerken. Wat zijn hun verwachtingen van het kersverse Kenniscentrum?



AKC MAAKT KENNIS PRAKTISCH TOEPASBAAR

“Het gaat er mij eerst en vooral om dat we met elkaar iets verzinnen dat gaat over het vak. Het AKC kan beantwoorden aan onze eeuwige zoektocht naar welke kennis we als arbeidsdeskundigen willen en kunnen delen.” Aan het woord is Herman Foeken, arbeidsdeskundige en directeur van de Vereenigde Arbeidsdeskundige Compagnie. Foeken beschrijft het werk van de arbeidsdeskundige als iemand die met zijn hoofd werkt, vaak voor een baas, werkgever en/of opdrachtgever. Maar: “Als zelfstandig denkend en handelend mens moet je ook afstand kunnen nemen van je werk, van wat je baas wil. Je moet onafhankelijk kunnen oordelen. In het AKC kan iedere arbeidsdeskundige daarvoor kennis vinden. Dat is essentieel voor het voortbestaan van onze professie en dienstverlening.”

Eenheid in verscheidenheid Een ander vlak waarop het AKC een rol kan spelen, ligt volgens Foeken in het scheppen van duidelijkheid. Arbeidsdeskundigen werken op vele terreinen; bij UWV, arbodiensten, reïntegratiebedrijven en verzekeraars. Ze hebben vaak een andere insteek, maar moeten wel beschikken over dezelfde basis. “Ik heb in mijn loopbaan, via de voorganger van UWV, bij een reïntegratiebedrijf en nu als werkgever, de verschillende rollen van een arbeidsdeskundige in de praktijk ervaren. Het AKC biedt de mogelijkheid met elkaar te communiceren, te weten dat je over hetzelfde praat. Daarna kan iedere arbeidsdeskundige vanuit zijn eigen rol daar andere dingen mee doen.” Een van de zaken die Foeken graag als onderzoeksonderwerp zou zien, is psychische arbeidsongeschiktheid. Dat maakt een aanzienlijk deel

van het volume van arbeidsongeschiktheid uit. "Fysieke klachten zijn vaak met technische oplossingen te compenseren, bij psychische klachten is dat niet zo simpel. Je moet altijd meer doen om zo'n persoon te helpen, daarom mag het wat mij betreft hoog op de onderzoeksagenda. Het psychische slaat dieper naar binnen. Het is lastiger voor een arbeidsdeskundige dan het uitzoeken van een leesbril of een steunzool."

Core business Marlies Leentvaar, arbeidsdeskundige bij UWV Eindhoven, vindt dat het AKC zich nadrukkelijk moet bezighouden met de core business van het beroep. Wat stelt het inhoudelijk voor om een arbeidsdeskundige te zijn? Ervaring speelt daarbij een belangrijke rol. "Ik heb het idee dat de kennis een beetje verschaald is. Veel reïntegratietaken liggen bij de reïntegratiebedrijven. Het inhoudelijk aspect is overgenomen door systemen, protocollen en procedures. Het AKC mag van mij aandacht besteden aan ervaring van oudere arbeidsdeskundigen. Wat werkt er wel en niet in de praktijk?" Volgens Leentvaar is praktijkkennis de essentie van het werk. "Om iets te zeggen over een functie en de belasting of organisatie daarvan, moet je eigenlijk regelmatig bij bedrijven zijn geweest, of zelf uit het

bedrijfsleven komen. Veel jonge arbeidsdeskundigen, pas afgestudeerd, hebben die ervaring meestal nog niet. Daarom is het essentieel de kennis van oudere, ervaren arbeidsdeskundigen te behouden."

Evidence based "Hoe doe je de dingen goed en goed onderbouwd?" Dat is een vraag die Bernadette Roekevis, arbeidsdeskundige en case-manager arbeidsrevalidatie bij revalidatiecentrum Het Roessingh te Enschede zich stelt. Ze verwacht van het AKC een meer *evidence based* werkmethode. "Ons beroep is erg breed, van reïntegratie tot claimbeoordeling. Goed onderbouwde en gedeelde kennis brengt ons dichter bij elkaar. Dat is essentieel voor ons functioneren als professional." Roekevis werkt veel met cliënten met chronische pijn. "Dat zijn vaak onbegrepen klachten, moeilijk te objectiveren, zoals dat wordt genoemd. Ik denk zeker dat er behoefte is aan meer kennis op dat vlak. Er is nu wel veel op zorg en gezondheid gericht onderzoek, maar de link met arbeid kan beter. Hier kan het AKC een belangrijke rol spelen: het samenbrengen van bestaand onderzoek en het uitvoeren van nieuw onderzoek. Hoe dan ook, de doelstelling van AKC is iets goeds om mee bezig te zijn."

AKC te gast bij Platform UWV

Het AKC was op 15 april te gast bij het Platform UWV. In groepjes werd gediscussieerd over de veldkennisagenda. Centraal stond hierbij de vraag welke van de 37 onderwerpen opgepakt zouden moeten worden in een van de eerste onderzoeken van het AKC.

Twee van de thema's die de programmaraad als eerste oppakt, stonden op 15 april centraal:

- het meer wetenschappelijk funderen van het beoordelen van arbeidcapaciteit;
- het meten van de effectiviteit van reïntegratietechnieken.

Daarnaast lag de focus van de discussie van de arbeidsdeskundigen van het UWV-platform vooral op zaken als:

- het verkleinen van de bandbreedtes in het handelen van de arbeidsdeskundigen;
- de subjectieve belevingsfactoren bij de klant en het vermogen dat te beïnvloeden;
- kennis van cognitief functioneren.

De aanwezige arbeidsdeskundigen gingen zeer actief op zoek naar wat hen verder zou helpen in hun beroepsontwikkeling. Het was een zeer nuttige en leerzame sessie die mij stimuleert om veelvuldig langs te gaan bij de verschillende platforms om zo in contact met het veld nieuwe en nuttige thema's op te halen, die ik onder de aandacht breng van het bestuur en de programmaraad.

Nodig mij uit voor discussie, ik kom graag!
Tjeerd Hulsman, Programmadirecteur AKC

**Wat is de relatie tussen autisme en arbeid bij normale tot hoogbegaafde autistische jongeren?
Dat is de kernvraag uit het kwalitatief explorerend onderzoek van Frank Dekker en Ans Cuppen.
Ze willen hiermee een bijdrage leveren aan een nieuwe richtlijn voor arbeidsdeskundigen. In mei startte hun onderzoek in opdracht van het AKC.**

Ambitieuus onderzoek Wajongere en autisme van start

Het onderzoek 'Autisten vormen een groep waarvan wij denken dat ze meer werk aankunnen dan menigeneen denkt', zal ongeveer een jaar duren. Aan interviews met Wajongers zijn arbeidsdeskundige Ans Cuppen en verzekeringsgeneeskundige Frank Dekker van het UWV Utrecht nog niet toegekomen. Dat is begrijpelijk: per week hebben beiden één dag ter beschikking voor het AKC-onderzoek. Op die dag brengen ze de belastbaarheid van autisten met gemiddeld tot hoog IQ in kaart. Cuppen: "We hebben nu een vrij ambitieus actieplan gemaakt om dit rapport binnen één jaar af te ronden. Doel van het onderzoek is na te gaan wat voor soort werk Wajongeren met autisme doen. Wat kunnen ze volhouden? Daarvoor onderzoeken we persoonsgebonden kenmerken, maar ook arbeidsgerelateerde factoren."

Verstoringsen Volgens Cuppen vormen normaal- tot hoogbegaafde autisten een interessante groep. "Voor sommige mensen met autisme is werk belangrijker dan een relatie. Deze groep loopt vaak vast, terwijl wij denken dat ze meer in hun mars hebben. We willen proberen daar grip op te krijgen." Frank Dekker vult aan: "Als jonge autisten veel moeite hebben met verstoringen of moeilijk van hun taak af te brengen zijn, zal dat blijken uit interviews met hen. Daarnaast is ons onderzoek gericht op deskundigen uit het veld en werkgevers. We gaan de problematiek met autisme en arbeid van meerdere kanten belichten." Beide onderzoekers zijn enthousiast om vanuit hun eigen vakgebied de relatie tussen autisme en werk benaderen. Cuppen: "Vanuit mijn arbeidsdeskundige expertise probeer ik na te gaan wat iemand met autisme kan. Is hij in staat tot samenwerken, om overzicht te houden? Kan een jongere met autisme redelijk plannen of heeft hij daarbij begeleiding nodig? Dat probeer ik in kaart te brengen aan de hand van een diagnose, het gesprek met de Wajongere en zijn behandelaar."

Hogere eisen Volgens Dekker wordt er steeds meer verwacht van de inschatting van een cliënt. "Tot nu toe kon de verzekeringsarts in grote lijnen inschatten wat iemand aan belastbaarheid aankon; de arbeids-



VOLGENS FRANK DEKKER EN ANS CUPPEN KUNNEN AUTISTEN MEER DAN WIJ DENKEN

deskundige kon functies duiden. In de toekomst moeten we – vanwege de nieuwe wet Wajong – in een participatievisie veel beter omschrijven wat precies de factoren zijn die van belang zijn bij autisme. Is flexibiliteit altijd een probleem, heeft een autistische werknemer veel aansturing nodig? Het ontbreekt nu aan een soort *body of knowledge* om dat te onderbouwen. Dit onderzoek is een eerste aanzet tot eventuele pasklare oplossingen."

Volgens Ans Cuppen kan het gegeven dat Wajongeren met een autisme spectrumstoornis moeilijk aan de slag komen te maken hebben met de veranderende maatschappij. "De samenleving stelt steeds hogere eisen aan sociaal gedrag, communicatie en flexibiliteit. Dat zijn nou juist zwakkere punten bij mensen met een autisme spectrumstoornis. Vroeger kon je nog meekomen in het familiebedrijf als je een beetje apart was. Dat kan nu niet meer."

Boek | Personal brand.nl

TEKST Bets van Leeuwenkamp | NVvA

Kansen creëren op het vrij toegankelijke en veelgebruikte internet is eenvoudig. Althans dat lijken de auteurs van het boek 'Personal brand.nl: De kansen van je online identiteit' te denken. Het boek leest lekker weg, maar is het wel zo makkelijk om je eigen online identiteit vorm te geven?

Huub van Zwieten, Bas van de Haterd en Tom Scholte beweren dat de meeste mensen hun online identiteit te passief gebruiken. Ze gebruiken het web alleen als een manier om gevonden te worden. In *Personal brand.nl* leer je het internet te gebruiken als je eigen winkelruimte. In je persoonlijke etalage – die je continue kunt aanpassen – spreid je alle aantrekkelijke zaken die je te bieden hebt ten toon. Als je vervolgens ook op allerlei sociale online netwerken participeert, laat je zien waar je goed in bent en waarbij ze je kunnen inschakelen. Je moet dan wel je passie durven communiceren en de juiste zaken op de voorgrond weet te brengen in lijn met je persoonlijke doelen. Een soort 'personal branding' filosofie! Menig lezer van AD Visie is gewend zich als professional vanuit de vakinhoud te

presenteren en vraagt zich soms wanhopig af waarom anderen met hetzelfde werk meer succes hebben. Dit kan bijvoorbeeld komen doordat je jezelf niet voldoende als 'personal brand' beschouwt. Hier moet je doelbewust aan werken en dan volgt het succes vanzelf. Dat is in elk geval wat de auteurs, met verve onder de aandacht willen brengen. Toch is het niet zo makkelijk als het lijkt. 'Personal' branding als tool gebruiken vergt zelfonderzoek. Benoemen wat je onderscheidend vermogen is en vasthouden aan je authenticiteit, ook op het internet. Geloofwaardigheid en consistentie zijn belangrijk om hiermee persoonlijk leiderschap, focus en een online *top-of-mind* status uit te stralen. Kortom, wil je het goed doen, dan is er werk aan de winkel. Het boek biedt gelukkig steun met tips en een handig overzicht van alle

mogelijkheden. Aan de hand van soepel lezende interviews met online 'personal branders' word je verder bewustgemaakt van de kansen die internet kan bieden. Als toetje vind je achterin het boek de mogelijkheid voor een gratis online 360 graden 'personal brand assessment'. Hiermee kun je onderzoeken waar je goed in bent en hoe je omgeving jou waarneemt.

Een leuk boek om te lezen en dankzij de 'personal brand assessment' is de investering van de aanschaf van dit boek snel terugverdiend, mits je jezelf in deze test natuurlijk serieus neemt. ←

PERSONAL BRAND.NL:
DE KANSEN VAN JE ONLINE IDENTITEIT
GESCHREVEN DOOR HUIB VAN ZWIETEN, BAS VAN DE HATERD
EN TOM SCHOLTE. EEN UITGAVE VAN UITGEVERIJ
HET SPECTRUM. ISBN: 978 90 491 0094 0



Ideeën | Meer Wajongers aan het werk

TEKST Daniëlle Kraft

Ruim 180.000 jonggehandicapten in ons land ontvangen een uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). De instroom stijgt al jaren, terwijl de uitstroom stagneert. Hoe krijgen we jonggehandicapten aan een reguliere baan en hoe houden we ze aan het werk? De NVvA vroeg het veld om ideeën. Een kleine greep.

Harde kern

Binnen een gemeente zijn vaak verschillende (gespecialiseerde) arbeidsdeskundigen werkzaam, die ieder hun best doen mensen met een arbeidshandicap aan een baan in het reguliere arbeidsproces te helpen. Als zij hun krachten bundelen, kunnen ze zich gericht inzetten voor het plaatsen en begeleiden van Wajongers. De diverse disciplines in deze 'harde kern' brengen elk hun eigen kennis en persoonlijke netwerk in. Te denken valt aan Wajong-arbeidsdeskundigen, gespecialiseerde gemeenteambtenaren, medewerkers van MEE-Nederland, jobcoaches en reïntegratiespecialisten. Samen met de gemeente of het UWV maken de partners in het kernteam een overzicht van de Wajongers in de eigen gemeente. Op basis van selectie kijken ze wie er – met de noodzakelijke aanpassingen en begeleiding – geschikt zijn voor een baan in een reguliere werkomgeving. Hiervoor kunnen de regionale krant, sportclubs, verenigingsblaadjes, winkeliersverenigingen, gemeentelijke/regionale ondernemerscontacten en brancheteams bij UWV Werkbedrijf worden benaderd.

Sterke punten: kleinschaligheid, slagvaardigheid, multidisciplinair team, breed netwerk.

Theater

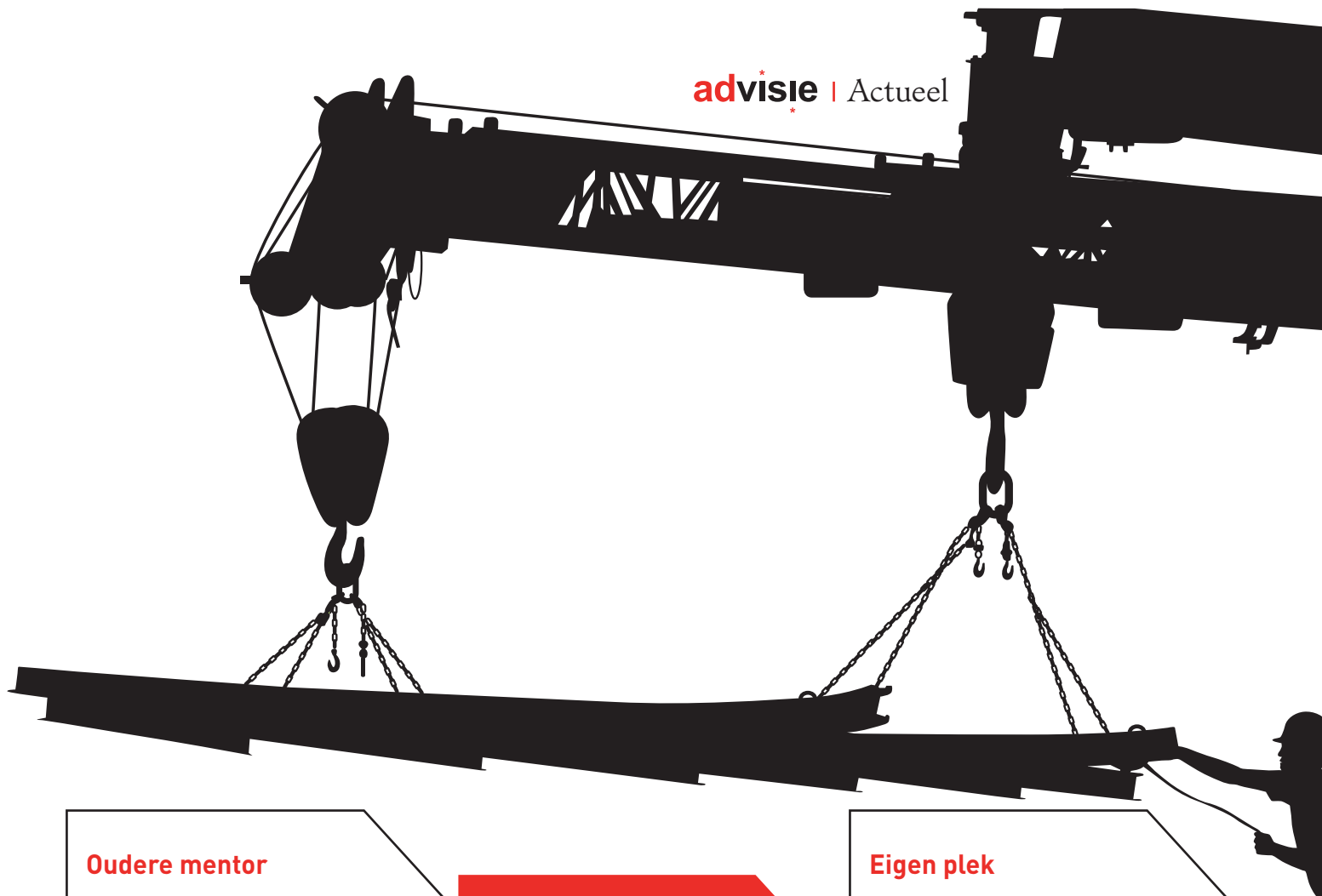
Waar werkgevers gewone sollicitanten in eerste instantie beoordelen op wat ze kunnen, staan bij jonggehandicapten vaak hun beperkingen voorop. De kunst is dan ook potentiële werkgevers door een andere dan de Wajong-bril te laten kijken. Het theater is daarvoor een ideaal podium. Laat een door het UWV geselecteerde groep Wajongers onder leiding van een deskundig regisseur een goed toneelspel op de planken zetten, nodig het lokale of regionale midden- en kleinbedrijf voor de voorstelling uit en de werkgevers/managers zien op de Bühne geen jongeren met een (arbeids)beperking, maar jongvolwassenen met lef, talent en bijzondere vaardigheden. Grote kans dat deze onbevangen kennismaking in het theater, met een vervolg na de voorstelling, tot een succesvolle begeleiding naar werk leidt.

Sterke punten: groei zelfbewustzijn jonggehandicapten, prikkeling andere manier van kijken, positieve kennismaking.

Koppelvorming

De zorg om de groeiende instroom overschaduwde de geslaagde uitstroom van Wajongers naar een vaste, reguliere baan. Dat zijn er jaarlijks toch nog altijd zo'n vierduizend. In veel van deze successories spelen lotgenoten een belangrijke, motiverende rol. Dit soort solidariteit kan worden aangemoedigd, ondersteund en gefaciliteerd. In deze koppelvorming is de oud-Wajonger het voorbeeld en de steunpilaar van de nog niet uitgestroomde Wajonger. De voormalig Wajongers die via het UWV of anderszins opgespoord gericht getraind en gecoacht te worden om huidige Wajongers goed te kunnen helpen. Arbeidsdeskundigen inventariseren de mogelijke struikelblokken, zien toe op adequate flankerende zorg en staan de koppels met raad en daad terzijde. De media dienen actief te worden bewerkt om de beeldvorming van Wajongers bij te stellen.

Sterke kanten: onderlinge verbondenheid, bevordering zelfstandigheid en zelfvertrouwen, vliegwieleffect op langere termijn.



Oudere mentor

Plaatsing van jonggehandicapten in een reguliere baan is geen sinecure, maar ze hierin houden is vaak nog moeilijker. Er is veel vroegtijdige uitval. Een van de oorzaken is onvoldoende begeleiding op de werkplek. De gevolgen van uitval werken naar twee kanten door: een verminderd (zelf)vertrouwen bij de jonggehandicapte die het (weer) niet redt, en negatieve ervaringen bij de werkgever. De inzet van oudere en/of gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers als mentoren van de nieuwe jonggehandicapten kan de duurzaamheid van de Wajongplaatsing vergroten; de oudere medewerker doet een stapje terug wat zijn uitvoerende taken betreft en neemt een jonggehandicapte onder zijn hoede. De jonggehandicapte houdt in eerste instantie zijn uitkering, zodat de werkgever geen financieel nadeel voelt.

Sterke kanten: begeleiding op maat, arbeidsvreugde, duurzame plaatsing, effectief seniorenbeleid, positief imago werkgever.

Digitale informatie

Ouders, scholen, zorginstellingen, gemeenten, UWV, bedrijfsleven, arbeidsdeskundigen, reïntegratiebedrijven, jobcoaches; er zijn tal van organisaties, instellingen en personen betrokken bij de komst en begeleiding van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt. Informatie is van cruciaal belang voor alle betrokkenen, willen zij met een gemeenschappelijke blik naar de problematiek en de oplossingen kunnen kijken. De digitale snelweg biedt hiervoor ongekennde mogelijkheden. Voorbeelden zijn sksw.nl (Samen Kijken Samen Werken) en werkinzicht.nl (overgang van school naar werk), waar partijen terecht kunnen voor informatie, ontmoeting, praktijkvoorbeelden en mogelijkheden en beperkingen bij het vinden en houden van geschikt (aangepast) werk.

Sterke kanten: snelle informatie-uitwisseling, breed bereik, gezamenlijk platform.

Eigen plek

Jonggehandicapten zonder geschikt werk, zitten al gauw te veel en te lang alleen thuis. Ze verliezen ritme en regelmaat, worden inactief en onzeker, wat een forse drempel naar regulier werk kan opwerpen. Het is daarom belangrijk de Wajongers 'erbij' te houden. Dat kan door in verschillende plaatsen in het land locaties te creëren, waar zij zinvolle, sportieve en arbeidsrelevante activiteiten krijgen aangeboden. Te denken valt aan sollicitatietraining, cursussen en werkzaamheden ter voorbereiding op de gewenste beroepsrichting en vrijwilligerswerk in de buurt. Het sportieve aanbod kan bijdragen aan het ontwikkelen van vaardigheden die ook op de werkplek belangrijk zijn, zoals doorzettingsvermogen, samenwerking en omgaan met emoties, zoals verlies en tegenslag. Werkgevers kunnen op deze Wajong-locaties kennismaken met mogelijk toekomstig pers

Sterke kanten: training vaardigheden, versterking autonomie, sociale contacten, kennismaking.

Arbeidsongeschikt | Problemen WAO/WIA

TEKST Karin Piëst | arbeidsdeskundige, coach & mediator

De afgelopen jaren is het mij steeds duidelijker geworden. Alle partijen die speler zijn in het arbeidsongeschiktheidsverhaal kampen vaak met dezelfde problemen. Problemen waarvoor eigenlijk geen passende oplossingen worden aangedragen.

De zieke werknemer komt bij UWV en wordt bij de toekenning van een WAO/WIA regelmatig geconfronteerd met een enorme teruggang in inkomsten. Daarnaast is er ook nog eens sprake van een financiële teruggang bij een latere beoordeling. En of dat niet genoeg tegenslag is, krijgen ze in het reïntegratietraject ook nog te maken met moeilijkheden bij het vinden van passende arbeid. Werkgevers durven het vaak niet met ze aan, omdat de situatie te onzeker is of omdat ze niet goed zijn voorgelicht. Ook voor reïntegratiebedrijven is het een hele opgave om mensen met beperkingen bij werkgevers te plaatsen. Al met al komt het er op neer dat werkgevers huiverig zijn arbeidsongeschikten aan te nemen, zieke werknemers moeilijk aan werk komen en reïntegratiebedrijven moeite hebben mensen naar een baan te begeleiden. In mijn ogen zou men dit veel meer

op elkaar af moeten stemmen en zou de overheid hierin ook een grotere rol moeten spelen.

Oplossing: baan met behoud van uitkering Bedrijven in Nederland zouden bijvoorbeeld bovenop het reguliere personeelsbestand vijf procent meer werknemers in dienst moeten nemen die een WAO-, WIA- of Wajong-uitkering genieten. Ook bijstands- en WW-gerechtigden zouden wellicht in dit traject moeten worden meegenomen. Er zou dan sprake kunnen zijn van een baan met behoud van uitkering waarbij de werkgever bijvoorbeeld tien procent bovenop deze uitkering vergoedt. Dit levert eigenlijk louter voordelen op (zie kader). Werkgevers blij, zieke werknemers tevreden en reïntegratiebedrijven kunnen hun werk weer doen. ←



Karin Piëst werkt al twaalf jaar als arbeidsdeskundige, coach & mediator. In deze tijd heeft ze veel werkgevers, opdrachtgevers en (zieke) werknemers gesproken. Ze startte in 1997 als arbeidsdeskundige bij het USZO/ABP en stapte in 2000 over naar een adviesbureau dat gespecialiseerd is in verzuim. In 2003 kreeg Piëst behoefte meer invulling te geven aan haar werkzaamheden en begon als ZZP'er.

overbodig?



Voordelen

- Door deze extra inzet van mensen gaat de productiviteit van de organisaties omhoog.
- Hierdoor krijgt de economie weer een impuls.
- De werkgever heeft een (bijna) gratis werknemer.
- De werknemer kan ervaring opdoen en blijft in het arbeidsproces.
- De werknemer gaat er in inkomen op vooruit (en in koopkracht).
- Ook maakt de opgedane werkervaring het makkelijker voor de werknemer om ergens anders te solliciteren.
- Reïntegratiebedrijven kunnen efficiënter werken en kunnen veel beter maatwerk leveren omdat de vijver waaruit zij kunnen vissen veel groter is.
- De belastingbetaler betaalt niet meer aan de uitkeringen dan voorheen (wellicht zelfs minder).

Reacties uit het veld

“Het probleem dat geschetst wordt, is duidelijk. Wat echter niet naar voren komt, is de noodzaak van activiteit in de tijd vóór de WIA-aanvraag. Mijns inziens is daar de grote winst te behalen, wanneer de werkgever bereid is in een vroeg stadium te investeren door een arbeidsdeskundige in te schakelen. Dit voorkomt instroom, bespaart een hoop loonkosten en de sanctie van UWV ‘omdat te weinig inspanningen zijn verricht’. Dat een reïntegratiebedrijf moeite heeft met plaatsen in passende arbeid komt naar mijn mening mede voor een deel uit de omstandigheid, omdat (ook onder druk van UWV) te weinig aandacht wordt besteed aan wat wij vroeger noemden ‘bemiddelbaar maken’. Een kort coachingstraject vooraf doet wonderen! Het werken met behoud van uitkering, met een kleine door de werkgever te betalen bonus heeft volgens mij alleen zin, wanneer de WW en bijstand hierbij worden betrokken: er gaan steeds minder mensen de WIA in! Quotaregelingen zijn in het verleden vaker geprobeerd. De ervaring leert, dat die steeds zonder succes zijn gebleken.”

Peter Goedhardt - zelfstandig arbeidsdeskundige

“Ik ben het helemaal met Karin eens dat er een nieuwe krachtige impuls voor werkgevers zou moet komen om mensen met een beperking in dienst te nemen, alleen geloof ik niet in verplichte quota voor werkgevers. Mijn ervaring is dat veel werkgevers best wel mensen met een beperking in dienst willen nemen, maar afgeschrikt worden door de ingewikkelde huidige regelgeving. Dit is het belangrijkste knelpunt wat zou moeten worden aangepakt. Te beginnen met één loket waar werkgevers terecht kunnen als zij een werknemer met een beperking in dienst willen nemen. Daarna een vast contactpersoon die de plaatsing begeleidt en alle financiële en administratieve rompslomp voor de werkgever wegneemt, ook bij problemen na de plaatsing. Als plaatsing dan ook nog financieel voordeel oplevert voor de werkgever ben ik ervan overtuigd dat een verplicht quotum niet meer nodig is.”

Judith Lussing - Add Move Arbeidsdeskundig Advies

Over de grens | Als een God in Frankrijk



TEKST Colette van Bommel | Axioma

MARION OUDHOFF

Grenzen vervagen en dat maakt dat steeds meer Nederlanders hun geluk in het buitenland beproeven. Ook Marion Oudhoff zette deze stap en vestigde zich met haar echtgenoot in de Bourgogne. Maar om in Frankrijk haar werk als arbeidsdeskundige te kunnen uitoefenen, is wel wat creativiteit en doorzettingsvermogen nodig.

Werken en wonen in het buitenland is in trek. Naar verwachting vestigen zich dit jaar meer dan 115.000 families in het buitenland. Landgenoten in alle leeftijdscategorieën die om verschillende redenen emigreren. Belastingen, goedkopere huizen, avontuur, het weer, files, ruimte en minder strakke regels en wetgeving maakt dat ze hun vaderland vaarwel zeggen. Voor Marion Oudhoff en haar echtgenoot lag de relaxte sfeer van het leven op het Franse platteland ten grondslag aan hun vertrek. "Eigenlijk is het zo gegroeid", begint ze te vertellen. "We hebben altijd van Frankrijk gehouden en toen de mogelijkheid zich voordeed om voor het werk van mijn man naar onze vakantieboerderij in de Bourgogne te verhuizen, hebben we deze kans met beide handen gegrepen. In Frankrijk is het leven minder gejaagd en hebben we meer tijd voor elkaar."

Communicatieproblemen

Marion Oudhoff geniet iedere dag met volle teugen van het leven op het Franse platteland, maar toch is het niet allemaal rozengeur en maneschijn. Haar werk als arbeidsdeskundige in Frankrijk staat nog in de kinderschoenen en het is nog maar de vraag of ze het naar het volgende level kan tillen. Ze woont nu sinds een half jaar in Frankrijk en is volop aan het pionieren op het gebied van arbeidsdeskundig werk. Ze liep in deze korte periode al tegen verschillende barrières aan. "Ik heb veel met Franse vrienden gesproken en zij denken dat ik met mijn werk als arbeidsdeskundige weinig kans van slagen heb in Frankrijk. Arbeidsongeschiktheid is hier veel meer een overheidsding. Ze hebben hier bijvoorbeeld geen arbeidsongeschiktheidsverzekering." Een ander probleem is de Franse taal. Oudhoff kan zich in het

dagelijks leven uitstekend in het Frans redden, maar schrijven is een ander verhaal. Zeker als het gaat om arbeidsdeskundige verslagen waarbij veel jargon komt kijken. "Voor een arbeidsdeskundige is communiceren, zowel mondeling als schriftelijk, van essentieel belang. Het zal dus niet gemakkelijk worden."

Nieuwe kansen Toch laat Marion Oudhoff zich niet uit het veld slaan door deze tegenslagen. "Ondanks dat ik in het buitenland woon, kan ik met de hedendaagse technieken uitstekend in Nederland werken. Ik doe veel via internet en skypen vind ik helemaal een uitvinding. Ook ga ik één keer per maand voor een week naar Nederland om zaken af te handelen die echt face-to-face moeten gebeuren. Een opdrachtgever mag nu eenmaal niet belast worden met het feit dat ik

column

Blind de poort uit

in het buitenland woon.” Op afstand werken betekent ook dat ze haar bedrijfsvoering moet ombouwen. “Ik heb altijd veel reïntegratieopdrachten gedaan, maar dat gaat niet meer. Intensief contact op afstand is onmogelijk en daardoor kan ik niet meer de kwaliteit bieden die ik wil. Onderzoekswerk daarentegen kan ik prima op afstand doen. Hier ga ik me de komende tijd dan ook op focussen.” Wonen in het buitenland biedt Oudhoff ook nieuwe kansen. Ze wil het maximale uit haar woonboerderij halen. Zo loopt ze met het plan rond om er workshops en trainingen voor Nederlandse arbeidsdeskundigen te geven en wordt de boerderij rolstoelvriendelijk gemaakt, zodat het een geschikte locatie is voor gehandicapten om hun vakantie vieren. “Door mijn werk als arbeidsdeskundige weet ik dat veel mensen die rolstoelafhankelijk zijn slechts een beperkte mogelijkheid hebben om vakantie te vieren. Wij willen ze die mogelijkheid graag bieden. Iedereen reageert heel positief. We hebben zelfs al een tillift, keuken en speciale bedden gekregen.”

Arbeid is universeel Ondanks de barrières die Marion Oudhoff bij haar pionierswerk in Frankrijk tegenkomt, is ze ervan overtuigd dat er voor arbeidsdeskundigen kansen liggen in het buitenland. “Arbeid is in ieder land belangrijk, dus waarom niet? Natuurlijk is het wel belangrijk om goed te kijken naar de wet- en regelgeving in het land waar je je wilt gaan vestigen en financiering is ook een issue. We hebben nu eenmaal niet een filantropisch beroep”, besluit ze lachend. ←



In 2002 werd de Wet Verbetering Poortwachter ingevoerd. Het doel van deze wet is om bij reïntegratie meer verantwoordelijkheid te leggen bij werkgever en werknemer en minder mensen aanspraak te laten doen op een uitkering. Ik vind dit een goede zaak. In mijn werk heb ik in het verleden te veel mensen, bijvoorbeeld na een ongeluk, langzaam zien afglijden naar een uitkering. Vanuit mijn dagelijkse werk (zelfstandig arbeidsdeskundige die met name werknemers met een visuele handicap begeleidt) zie ik veel werknemers na een jaar het bedrijf waar zij werken toch verlaten. Reden: ongeschikt voor de eigen functie en vanwege de visuele handicap geen passende mogelijkheden binnen het bedrijf.

Even wat voorbeelden van werknemers die door arbo-arbeidsdeskundigen en werkgevers ongeschikt werden verklaard voor hun eigen functie:

- Regiomanager, hbo-geschoold en ruime werkervaring, wordt geconfronteerd met een visuele handicap. Bedrijf heeft ruim 200 werknemers in dienst. Advies: ongeschikt voor de eigen functie, moet op zoek naar ander passend werk buiten het bedrijf.
- Communicatieadviseur, begin veertig, universitair opgeleid en ruime werkervaring. Heeft progressieve oogandoening. Advies arbodienst: geen passende baan binnen een gemeentelijke organisatie waar ruim 600 mensen werken.
- Man, eind vijftig, afgeronde hbo-studie en ruim dertig jaar werkervaring bij hetzelfde bedrijf in de ICT. Wordt door diabetes geconfronteerd met minder zicht. Advies arbodienst: geen passende baan bij het bedrijf waar 5000 mensen werken. Moet op zoek naar ander passend werk buiten de organisatie.

Wat gaat hier mis? Het gaat hier om drie trieste voorbeelden. Goed opgeleide mensen met ruime werkervaring, die op latere leeftijd te maken krijgen met een oogproblematiek en die buiten het bedrijf komen te staan waar ze jaren voor hebben gewerkt. Ik denk dat dit komt doordat werkgevers en arbodiensten te weinig ervaring hebben met personeel met een visuele handicap. Natuurlijk roepen de begrippen blind en slechtziend emoties bij ons op, maar is het niet onze taak als arbeidsdeskundigen om oplossingen te bedenken voor werknemers die dreigen uit te vallen door welke handicap dan ook?

Met goede coachingsprogramma's op de werkvloer en hulpmiddelen zijn er goede resultaten te behalen. Natuurlijk kost het leren omgaan met een handicap tijd en die wordt ons niet altijd gegeven in de Wet Poortwachter. Ik denk echter dat het onze plicht en roeping in ons beroep is om ook voor deze werknemers oplossingen te bedenken. Dan hoeven ook zij niet blind af te wachten buiten de poort. Met de komende vergrijzing hebben we namelijk iedereen nodig.

Michel van Lookeren – Eigenaar Buro Obol

Cees Spaans: | “Wij willen een expertisecentrum

TEKST Elzemarie Karsdorp

Van kansen bewust. Het is een onderwerp dat voor arbeidsdeskundige Cees Spaans voor tweërlei uitleg vatbaar is. Het UWV in Goes greep met beide handen de kans om voor de gemeente de sociaal-medische beoordelingen voor de WWB-populatie te doen. En voor de mensen waar het hier om gaat, bleek de beoordeling door UWV een kans op deelname aan de arbeidsmarkt.

Sinds 1 januari 2009 is het officieel: in het kader van de SUWI-wetgeving mogen UWV's voor gemeenten sociaal-medische beoordelingen uitvoeren. Maar toen het UWV in Goes in het voorjaar van 2008 zijn diensten aanbood aan de drie gemeenten in Zeeuws-Vlaanderen (Terneuzen, Hulst en Sluis), was er nog een pardon van minister Donner nodig om dit mogelijk te maken.

Hoe is het zo gekomen dat jullie op dit gebied het voortouw hebben genomen?

“De eerste aanzet kwam van Wajong-arbeidsdeskundige Ronald Buzeijn. Hij had veel cliënten op de wachtlijst voor de sociale werkplaats en zocht een oplossing in gesubsidieerde arbeid. We zijn toen in gesprek geraakt met de gemeente en die was bereid om een deel van het WWB-budget hieraan te besteden. De gemeente zei: ‘Het zijn niet onze klanten, maar we willen ook niet dat deze jongeren over straat gaan zwalken en verloren gaan voor de gemeenschap’. Toen we hierover op het gemeentehuis in Terneuzen overleg voerden, kwam het gesprek op arbeidsparticipatie. De gemeente maakte voor de beoordelingen in het kader van de WWB gebruik van een externe provider, maar was hier niet tevreden over. Toen riepen wij met onze brutale mond: dat kunnen wij beter!”

Zo vanzelfsprekend als dit klinkt, was het waarschijnlijk allemaal niet?

“Nee, dit was om verschillende redenen een politiek gevoelig dossier. Een van die redenen is de marktwerking. Ineens was daar het UWV als nieuwe speler op het speelveld. Als UWV mochten we ons niet begeven op terreinen die bedoeld zijn voor de private sector. Maar toen we wisten dat er sprake zou zijn van een aantal pilots in het land op het gebied van het versterken van

de ketensamenwerking, hebben we meteen onze vinger opgestoken. Uiteindelijk mochten we dit doen met toestemming van minister Donner als één van vijf pilots in Nederland.”

Waarin verschilt jullie aanpak van de manier waarop dit voorheen gebeurde?

“We richten ons op mogelijkheden en participatie. Niet op onmogelijkheden en aan de zijlijn staan. We roepen niet zomaar: u kunt niks meer. We hebben tegen de gemeente gezegd dat wij met deze bril op ons product voor ze willen gaan maken. Dit is de taal die we spreken. We geven aan wat voor werk iemand zou kunnen doen en wat er moet gebeuren om het verschil tussen nu en straks te overbruggen. Het gaat om mensen met een WWB-uitkering die nooit te horen hebben gekregen dat ze wél iets kunnen. Onze kracht is mensen bewustmaken van hun kansen. We laten ze inzien dat ze wél wat kunnen. Tijdens een evaluatie-bijeenkomst met de gemeenten in Zeeuws-Vlaanderen kregen we hierover een compliment. Een gemeentefunctionaris gaf aan dat een adviesaanvraag in het verleden veelal leidde tot een einde, terwijl er nu dankzij UWV-advisering vaak sprake is van een nieuw begin in klantgerichte activiteiten.”

Jullie zetten in op participatie, maar komen deze mensen ook daadwerkelijk aan de slag?

“Dat is heel moeilijk. De gemeente biedt support door het inzetten van jobhunters. De gemeente heeft er immers zelf financieel voordeel bij; hoe sneller ze aan het werk zijn, hoe minder WWB er hoeft te worden betaald. Wij zeggen wel: pas daarmee op en probeer uit te kijken naar zo duurzaam mogelijke arbeidsparticipatie. Als dat niet gebeurt, bestaat de kans dat deze mensen in de ziektewet terechtkomen en het is natuurlijk niet de bedoeling dat we ze straks weer terugzien als klanten voor ons.”

voor belasting en belastbaarheid zijn”



Cees Spaans (1955, 's-Gravenpolder)

Cees Spaans werkt sinds de afronding van zijn opleiding tot arbeidsdeskundige voor het UWV (en de voorlopers hiervan) in Goes. Hij ging hier aan het werk in 1977 en omschrijft zichzelf als ‘een echte sociale verzekeringsman’. Op dit moment is hij stafarbeidsdeskundige.

“We richten ons op mogelijkheden en participatie.
Niet op onmogelijkheden en aan de zijlijn staan”

Hoe is de samenwerking de verschillende partijen bevallen?

“Onderzoeksbureau Ecorys onderzocht de toegevoegde waarde van onze dienstverlening, zowel bij de consultant werk en inkomen van de gemeente, de klant als bij ons zelf. De uitkomst was zeer goed. Het wordt gewaardeerd dat wij de scope leggen op de mogelijkheden van de klant en niet op de onmogelijkheden. Ook is er waardering voor de wijze waarop wij onderzoek doen en voor de overdracht van onze oordeelsvorming. We geven ons oordeel in de vorm van een ‘warme overdracht’. We spreken de klant op het kantoor van de gemeente in het bijzijn van de consultant en regelmatig ook een jobhunter. De arbeidsdeskundige vertelt dan of iemand kan werken en onder welke voorwaarden. De klant heeft de mogelijkheid om te reageren en de jobhunter en de consultant kunnen vragen stellen. Hierdoor krijg je later geen rondzinger verhalen.”

De gemeente en de klant zijn dus tevreden, maar wat levert jullie dit op?

“Voor ons was dit een kans om ervaring op te doen met sociaal-medische beoordelingen. Wij willen een expertisecentrum voor

belasting en belastbaarheid zijn en pioniers zijn voor eventuele latere vormen van ketensamenwerking in het land. Onze medewerkers zijn ook erg enthousiast, omdat het hier niet alleen gaat om een pure verzekeringstechnische benadering van een probleem, maar ook om aanpalende problematiek op het sociale, relationele of financiële vlak. In dit geval kijken we naar alle elementen van de driehoek mens, werk en inkomen.”

Hadden jullie met de wettelijke verplichtingen en de herboordelingsoperatie nog niet genoeg te doen?

“Als je zoals wij zegt dat je het beter kunt, dan moet je ook in staat zijn om een goed product te leveren. Daarbij moet je rekening houden met de bemensing en met de wettelijke taken die we als UWV moeten uitvoeren. Als je dit op een kwalitatief behoorlijk niveau wilt houden en dan toch je vinger opsteekt om iets extra's te doen, dan heb je dedicated mensen nodig. Natuurlijk moeten we aan onze eigen capaciteit denken. Er zijn in Zeeland meer gemeenten die met ons een ketensamenwerking willen aangaan, maar het zal langs de weg van de geleidelijkheid moeten gaan als we een kwalitatief goed product willen blijven leveren.” ←

Nieuwe verenigingsmanager stelt zich voor

“De NVvA is een vereniging met veel energie”

TEKST Tessy van Rossum | Ravestein & Zwart

De NVvA heeft een nieuwe verenigingsmanager. Zijn naam: Jeroen Leenstra. Zijn doelen: het optimaliseren van de processen die standaard in een vereniging lopen, het faciliteren van alle afdelingen, regio's en werkgroepen en ervoor zorgen dat het bestuur de ruimte krijgt om zich met inhoud en besturen bezig te houden.



Een nieuw gezicht binnen de vereniging. Zo zou je Jeroen Leenstra op dit moment kunnen omschrijven. Maar dat zal niet lang zo blijven. “Als verenigingsmanager wil ik herkenbaar en aanspreekbaar zijn. Daarom zal ik op veel NVvA-bijeenkomsten mijn gezicht laten zien om de leden ervan te doordringen dat ze met al hun vragen bij mij terecht kunnen. Ik zorg er dan voor dat ze hier zo snel mogelijk een antwoord op krijgen.”

Kun je jezelf even kort voorstellen aan de NVvA-leden?

“Mijn naam is Jeroen Leenstra en ik ben de nieuwe verenigingsmanager van de NVvA. Ik ben inmiddels vijf jaar werkzaam voor Motivation Office Support (MOS) als verenigingsmanager. De afgelopen jaren was ik in die rol verbonden aan een zevental beroepsverenigingen, waaronder de Orde van organisatiekundigen en -adviseurs (Ooa) en de beroepsvereniging voor inspecteurs, handhavers en toezichthouders (VIDE).”

Wat zijn je eerste indrukken van de NVvA?

“De NVvA is een vereniging met veel energie. Als ik kijk naar de lopende projecten rond bijvoorbeeld het competentiedossier, het werk

rond de leidraden, het project Van Kansen Bewust en de goedlopende congressen, zie ik vrijwilligers die meer tijd lijken te steken in de vereniging dan in hun eigen werk. Dit enthousiasme is bewonderenswaardig en geeft mij extra energie om de vereniging ook aan de ‘achterkant’ stevig aan te pakken. De achterkant is namelijk het zenuwcentrum van een vereniging. Het is de plek waar de administratie wordt gedaan, nieuwsbrieven worden gemaakt en verstuurd, facturen worden gemaakt en verwerkt en de website wordt beheerd. Al deze zaken zijn essentieel voor een vereniging, maar ze moeten niet op de voorgrond staan. Daar moet het immers gaan over innovatieve projecten, interessante bijeenkomsten en de visie van de NVvA op de samenleving. En als wij ons werk goed doen, is er ook tijd en energie genoeg om dat voor elkaar te brengen.”

Wat wil je de komende tijd bereiken?

“Ik wil de processen die standaard in een vereniging lopen optimaliseren door gebruik te maken van de mogelijkheden van het digitale tijdperk. Ik ben hier de afgelopen jaren veel mee bezig geweest en wil dit ook voor de NVvA bewerkstelligen. Daarnaast wil ik de afdelingen, regio's en werkgroepen goed faciliteren en wil ik het bestuur de ruimte geven om zich met inhoud en besturen bezig te houden. Dit laatste is een belangrijk punt voor elke vereniging. Als bestuursleden moeten controleren of de facturen wel zijn verstuurd, de juiste mensen een AD Visie hebben gekregen en of de mail wel tijdig wordt beantwoord, zal hun positieve energie snel verdwijnen. En dat is funest voor elke vereniging. Ik ga ervoor zorgen dat dit allemaal vlekkeloos verloopt. De NVvA is immers een bloeiende vereniging waar ik, en met mij het hele secretariaat, de komende jaren zeker een steentje aan wil bijdragen.”

Van Kansen Bewust

'Als AD kun je veel meer'

TEKST Armand ten Voorde | Ravestein & Zwart

Van Kansen Bewust is een strategische uitdaging voor de NVvA. Waar liggen, buiten het normale werkterrein, nog meer mogelijkheden voor arbeidsdeskundigen? De arbeidsdeskundige in de eerste lijn is zo'n idee, dat door verschillende AD'en wordt uitgetoetst. Na Dorothé Mulders en Maaïke de Haan is het woord aan Jan Berends en zijn TOLK.

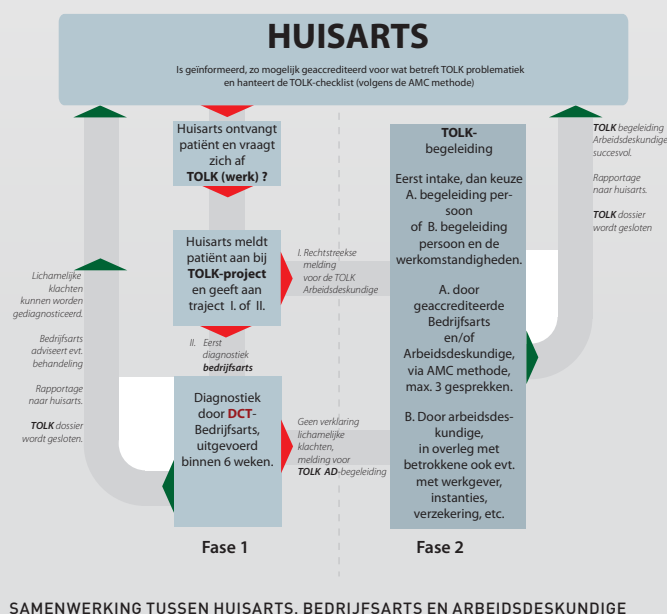
TOLK staat voor Tilburgse Studie naar Onbegrepen Lichamelijke Klachten. Het project is in december 2008 gestart door het Diagnostisch Centrum Tilburg (DCT), een regionale eerstelijnsvoorziening door een groep huisartsen. Jan Berends werkt als arbeidskundig consultant mee aan dit onderzoek. Berends is van oorsprong ergotherapeut en hield zich twintig jaar met revalidatie bezig. Nu werkt hij parttime bij Van Brunschot-van Summeren-Hagoort en is één à twee dagen in de week eigen baas.

Arbeidsdeskundige van de toekomst Berends kwam in contact met de NVvA toen daar de vraag speelde hoe de arbeidsdeskundige van de toekomst eruit zou zien. In verschillende discussies werd snel duidelijk dat de arbeidsdeskundige te ver naar achteren zit in het verzuimproces. "Als je tot het einde van twee jaar verzuim wacht, zijn veranderingen bij de cliënt lastig te bewerkstelligen. In het begin verwachten ze nog van alles. Aan het einde niet meer. Vanuit UWV gezien is investering aan het einde van die twee jaar logisch, maar psychologisch is het voor de cliënt niet het juiste moment. Dat ligt in het begin, daar kunnen cliënt en arbeidsdeskundige nog veel bereiken." Volgens Berends zijn er twee manieren om de factor werk bij gezondheidsklachten in het vizier te houden. Organisaties waar mensen bij arbeidsongeschiktheid terecht kunnen (arbodiensten, UWV en verzekeraars) moeten pro actiever en sneller mensen motiveren om met hun herstel aan de slag te gaan. Of arbeidsongeschiktheid moet worden voorkomen door vroegtijdig contact met een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige. "En daar gaat TOLK over."

Eigen baas blijven TOLK is door Berends zelf opgezet, nadat een aantal zaken samenkwam. "Het DCT wilde iets doen met onbegrepen lichamelijke klachten. Professor Vermeulen van het AMC was ook bezig met een andere aanpak voor die klachten en ik wilde bewijzen dat je als arbeidsdeskundige veel meer kunt. Ik ben naar binnen

gestapt bij het DCT om eens te praten. En ineens was ik coördinator van een werkgroep..."

In het kort: Huisartsen zien regelmatig mensen met klachten die niet te duiden zijn. Deze onbegrepen klachten zijn serieus, maar als zodanig niet te behandelen. De cliënten kunnen wel worden geholpen de verstoring die deze klachten op hun leven geven zo klein mogelijk te laten zijn. Berends: "Arbeidsongeschiktheid is zo'n verstoring. Dat kun je als arbeidsdeskundige bespreekbaar maken. En via reattributie, een speciale gesprekstechniek, beïnvloeden. Je geeft mensen een keuze: Je kunt zelf bepalen welke verstoring je klachten hebben op je werk. Je bent geen speelbal van de regels. Blijf eigen baas. Het is belangrijk in een vroeg stadium actie te ondernemen en blijvende arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Dat moet het TOLK-project onder meer bewijzen: arbeidsdeskundigen in de eerste lijn, in aansluiting op de huisarts, is een goed idee."



Gemeenten over Wet Investeren in Jongeren (WIJ) | Ondanks kritiek gaat het gewoon door

TEKST Elzemarie Karsdorp

Nadat de Tweede Kamer in april dit jaar al akkoord ging, stemde op 30 juni ook de Eerste Kamer in met het wetsvoorstel 'Investeren in Jongeren' (WIJ). De bedoeling hiervan is werklozen tot 27 jaar terug in de schoolbanken te krijgen of hen aan een baan of leer/werkplaats te helpen en zo te voorkomen dat ze langdurig bijstandsafhankelijk blijven.

De werkloze jongeren waar de WIJ zich vooral op richt, wordt wel de harde kern genoemd; een grote groep voortijdige schoolverlaters en studiestoppers met vaak complexe, meervoudige problematiek. Rijk, gemeenten, vakbonden, sociale diensten en UWV breken zich al jaren het hoofd over deze moeilijk te bemiddelen doelgroep. De jongeren missen niet alleen scholing (geen basis- of startkwalificatie), maar ontberen vaak ook werkervaring en arbeidsritme en niet zelden discipline en motivatie. De Wet Investeren in Jongeren – die de Wet Werk en Bijstand (WWB) gaat vervangen – beoogt 'duurzame arbeidsparticipatie' van deze moeilijke groep. Een belangrijk verschil met de WWB is dat de WIJ zich richt op arbeidsparticipatie als resultaat, terwijl de WWB vooral een uitkeringswet onder voorwaarden is. De WIJ moet de jongeren terug in de maatschappij brengen. Voor hen geldt straks: geen werk of scholing, dan ook geen geld. De gemeenten op hun beurt zijn in het kader van de WIJ verplicht de jongeren in kwestie een (begeleid) werk/leeraanbod te doen. Zo nodig wordt het salaris aangevuld tot op bijstandsniveau.

Twijfel Volgens het plan van het ministerie van SZW treedt de WIJ per 1 oktober dit jaar in werking. De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) pleit er dringend voor deze datum te verschuiven naar 2010, om gemeenten meer tijd te geven voor een zorgvuldige voorbereiding. De VNG is overigens helemaal niet blij met de WIJ. Een overbodig, veel rompslomp biedend vehikel, vindt de belangenorganisatie van gemeenten. Eerder dit jaar stuurde de VNG samen met FNV, FNV Jong, Divosa (koepel van de sociale diensten), Ingrado (brancheorganisatie leerplicht en voortijdig schoolverlaten) en de Federatie Opvang al een brandbrief naar de Tweede Kamer. Daarin werd de volksvertegenwoordigers gevraagd de hele WIJ inhoudelijk te heroverwegen. De organisaties steunen weliswaar het doel van de wet – jongeren helpen bij het verwerven van een zelfstandige plaats in de maatschappij – maar verwachten niet dat de WIJ daarvoor het juiste instrument is. Laat gemeenten aan de hand van de WWB rustig doorbouwen aan eigen, succesvolle projecten, aldus de briefschrijvers.

Per individu zullen gemeenten met hun lokale partners, zoals UWV Werkbedrijf, het bedrijfsleven en het onderwijs naar geschikte scholing, werk en leerwerkplaatsen moeten zoeken



Met die WWB is volgens hen niets mis. “Kenmerkend voor de WWB is de lokale financiële verantwoordelijkheid en veel beleidsvrijheid voor gemeenten. Dat is belangrijk om maatwerk te kunnen leveren.” En maatwerk is juist het sleutelwoord in de WIJ. Per individu zullen gemeenten met hun lokale partners, zoals UWV Werkbedrijf, het bedrijfsleven en het onderwijs naar geschikte scholing, werk en leerwerkplaatsen moeten zoeken. Werkloze, inkomensloze jongeren hebben daar volgens de WIJ ‘recht’ op. En de doelgroep is niet of moeilijk in staat dat zelf te regelen.

Ambtelijk gedoe Een rondje langs gemeenten leert dat zij hun werk- en leerprojecten, opgezet op basis van de WWB, niet zomaar zullen veranderen met de inwerkingtreding van de WIJ. Maar dat de komst van de WIJ voor veel ‘ambtelijk gedoe’ gaat zorgen, is wel iets waar veel gemeenten tegenop zien. De gemeente Kerkrade bijvoorbeeld noemt het bij monde van beleidsmedewerker Beckers ‘lastig’ dat verordeningen en beschikkingen moeten worden aangepast. “Het ging goed zoals het ging, met de WWB. De WIJ voegt niet veel toe en was ook niet echt nodig. Onze aanpak zullen we er in elk geval niet op aanpassen.” De kracht van de Kerkradense methode zit ’m volgens Beckers in ‘de sluitende aanpak’ van de doelgroep, te beginnen bij de basisschool en doorlopend tot jongeren tot

23 jaar. Doel van die aanpak is de kinderen en jongeren erbij te houden en een startkwalificatie te laten halen. “Vroegtijdige schoolverlaters hebben we al vroeg in beeld. Waar mogelijk leiden we ze terug naar het reguliere onderwijs, al dan niet voorzien van een rugzakje met extra begeleiding. Daarvoor werken we nauw samen met Arkis. Voor de jongeren voor wie dat niet haalbaar is, zetten we ons reïntegratiebedrijf Maecon in. De arbeidsdeskundigen van Maecon maken enerzijds de jongeren sterker en benutten anderzijds hun contacten met UWV Werkplein en het regionale bedrijfsleven, om daar stages en leerwerkplaatsen te regelen. Deze intensieve begeleiding werkt goed. Tot nu toe pasten we deze werkwijze toe voor jongeren tot 23 jaar. In het kader van de WIJ trekken we de lijn gewoon door tot 27 jaar. We zullen er alleen wat steviger op inzetten.”

Persoonlijke coach Ook de gemeente Almelo gaat ongeacht de wetsverandering ‘gewoon’ door op de ingeslagen weg. Die kreeg een flinke impuls in februari dit jaar met de opening van het Jongerenpunt, onderdeel van het Werkplein Noord Twente. Op dit zogeheten J-punt kunnen jongeren van 16 tot 27 jaar terecht met alle vragen over werk en opleiding. Het loket is een samenwerkingsverband tussen UWV Werkbedrijf, de gemeenten Almelo, Tubbergen, Wierden en Twenterand en het RMC (Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voortijdige schoolverla-

“Alle deelnemers leveren gespecialiseerde jongerenbegeleiders en arbeidsdeskundigen die de taal van de jongere spreken en de weg weten binnen de gemeente, in het onderwijs en op de arbeidsmarkt” – Gideon Sterkenburg

ters). “Alle deelnemers leveren gespecialiseerde jongerenbegeleiders en arbeidsdeskundigen die de taal van de jongere spreken en de weg weten binnen de gemeente, in het onderwijs en op de arbeidsmarkt”, vertelt senior beleidsmedewerker Gideon Sterkenburg van de gemeentelijke afdeling Sociale Zaken. Op het J-punt is iedere jongere nadrukkelijk een individu. “Hij of zij krijgt een persoonlijke coach, die de jongere als het ware bij de hand neemt. De coach kijkt naar de persoon, naar de individuele omstandigheden en achtergronden, waarom de jongere niet meer naar school gaat of geen werk meer heeft of zoekt. Ook inventariseert hij wat diens wensen, mogelijkheden en beperkingen op het gebied van werk en scholing zijn. Aan de hand van deze informatie stelt de coach, bijgestaan door een arbeidsdeskundige, een persoonlijk ontwikkelingsplan op. Daar komt een actieplan uit en op basis daarvan wordt de jongere doelgericht begeleid en gefaciliteerd. Dat kan dus verschillende kanten op: terug naar school, een stage, een al dan niet aangepaste leer/werkplaats of een – mogelijk aangepaste – baan in het bedrijfsleven of misschien de sociale werkvoorziening.”

Succesfactor Het UWV en de gemeenten stelden teams samen die werkgevers gericht benaderen en informeren over de kansen, kosten en subsidieregelingen. Sterkenburg: “Alles past in ons J-punt in elkaar. We zitten er met alle betrokken partijen, we maken effectief gebruik van elkaars kennis en netwerk. De lijnen zijn kort. En wat misschien wel de belangrijkste succesfactor is: de bevoegdheden van de medewerkers van gemeenten en UWV zijn geïntegreerd. We kunnen echt snel beslissen en handelen.” De nieuwe WIJ formuleert volgens Sterkenburg niet meer dan ‘wat wij al doen’. De Almelse aanpak zal met de komst van de WIJ dan ook niet veranderen, stelt hij. “Maar op het inkomensdeel wordt het wel lastig, omdat voor de gewone bijstandsregeling andere definities en regels gelden dan voor de WIJ. De bijstandsregeling bijvoorbeeld is van toepassing op huishoudens en de WIJ is individueel. Iemand met een bijstandsuitkering mag vier weken op vakantie, maar een WIJ-cliënt heeft dertien vakantieweken. Dat geeft in de uitvoering nogal wat gedoe. Maar ach, we gaan er gewoon voor.” ←

Weetjes

- In de periode maart-mei 2009 telde ons land 94.000 werkloze jongeren tot 25 jaar, 19.000 meer dan in dezelfde periode vorig jaar.
- In april dit jaar ontvingen 15.290 jongeren tot 25 jaar een bijstandsuitkering (januari 2009: 13.560). Zesduizend van hen kregen de uitkering al langer dan een jaar.
- Van alle jongeren die eind 2007 een bijstandsuitkering hadden, ontving ruim een vijfde deze uitkering al langer dan drie jaar.
- In Almere is dit jaar het aantal vroegtijdige schoolverlaters tussen de 16-23 jaar voor het vijfde achtereenvolgende jaar verder afgenomen tot 12 procent. Opvallend is de daling onder de 21- en 22-jarigen, die bekend staan als een moeilijk terug te geleiden doelgroep.
- Het percentage niet-westerse allochtone jongeren met een bijstandsuitkering is bijna vijf keer hoger dan onder autochtone jeugd.
- De provincies Groningen, Drenthe en Limburg hebben het hoogste aandeel bijstandsafhankelijke jongeren. Van de gemeenten met meer dan honderdduizend inwoners telt Rotterdam de meeste bijstandsjongeren.



Participatieplaatsen voor uitkeringsgerechtigden

TEKST Hans van der Holst | AG Claim UWV



In de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie (STAP) is naast loonkostensubsidie geregeld dat ter bevordering van reïntegratie vanaf 1 januari 2009 uitkeringsgerechtigden van UWV geïndiceerd kunnen worden voor een participatieplaats.

Participatieplaatsen zijn bedoeld voor uitkeringsgerechtigden die een kleine kans op inschakeling in het arbeidsproces hebben. Ze zijn daardoor nog niet bemiddelbaar op de arbeidsmarkt en vooralsnog niet geschikt voor reguliere arbeid. Met behulp van een participatieplaats kunnen ze ervaring op doen met behoud van de uitkering en een eerste stap zetten naar een reguliere baan.

Naast dat zij in hun werkzaamheden begeleid worden, kunnen zij ook in aanmerking komen voor scholing. De uitkeringsgerechtigde kan zelf aangeven dat hij in aanmerking wil komen voor een participatieplaats. Voorwaarde daarbij is wel dat de uitkeringsgerechtigde niet al deelneemt aan door UWV gefinancierde reïntegratieactiviteiten.

Doelgroep participatieplaats

De doelgroep bestaat uit personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (voornamelijk Wajong-populatie) die op langere termijn reëel uitzicht kunnen hebben op regulier werk, maar nog niet in aanmerking komen voor een reïntegratie of voorschakeltraject. Denkbaar is dat ook langdurig werklozen voor een participatieplaats in aanmerking komen. Gelet op hun relatief recente arbeidsverleden zal

het echter niet zo vaak voorkomen dat de afstand tot de arbeidsmarkt zodanig groot is, dat aanmelding op een participatieplaats aan de orde is.

Een uitkeringsgerechtigde met een Ziektewetuitkering komt niet in aanmerking voor een participatieplaats, tenzij er een samenloop is met bijvoorbeeld een WAO-uitkering.

Voor de uitvoering van de participatieplaatsen wordt er samengewerkt met de gemeente of het reïntegratiebedrijf USG Restart.

Begeleiding en scholingskosten

De financiering voor participatieplaatsen is maximaal € 3.000 per persoon (exclusief BTW) voor begeleiding en eventuele scholingskosten voor de gehele periode van maximaal vier jaar. Als de participatieplaats door de gemeente wordt uitgevoerd stelt zij een beschikking op. De uitkeringsgerechtigden kunnen eventueel bezwaar over de uitvoering bij de gemeente maken.

Premie De uitkeringsgerechtigde krijgt voor het meewerken aan een participatieplaats een premie uitgekeerd van maximaal € 2.160 per jaar. Voor de werkgever is er geen premie.

Voorwaarden De voorwaarde voor een uitkeringsgerechtigde om in aanmerking te komen voor een participatieplaats, is dat hij minstens zestien uur per week in staat en beschikbaar is om op een participatieplaats additionele werkzaamheden te verrichten.

De duur van een participatieplaats is maximaal twee jaar, met maximaal twee keer een verlenging van een jaar. In de wet is bepaald dat UWV het reïntegratie-instrument participatieplaatsen kan inzetten in de periode 2009-2011, de verlengingen kunnen nog doorlopen tot en met 31 december 2015. Mocht een uitkeringsgerechtigde een kortere periode nodig hebben om door te stromen naar een ander traject of naar regulier werk dan dient deze periode gehanteerd te worden. Als de uitkeringsgerechtigde een periode van twee jaar op een participatieplaats heeft gezeten wordt beoordeeld of de uitkeringsgerechtigde een verlenging van een jaar krijgt of eventueel nog een tweede jaar. Als de uitkeringsgerechtigde geen verlenging krijgt, stelt de arbeidsdeskundige een bijgestelde reïntegratievisie op en kijkt naar welk traject deze persoon kan doorstromen. Bij verlenging van een participatieplaats blijft de uitkeringsgerechtigde bij een werkgever aan het werk. ←

7^e TBV-Congres Herstelgedrag



Woensdag 9 december 2009
De Heerlijkheid van Ermelo, Ermelo

Doelgroep: Bedrijfsartsen en verzekeringsartsen

Cursussen & Congressen

Schrijf u nu in via www.bsl.nl/tbv-congres