

* VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

31^e JAARGANG | APRIL 2009 | NUMMER 2 *

Kredietcrisis | **Kans of bedreiging?**

→ Arbodiensten
op losse schroeven?

→ Jetta Klijnsma
werpt blik in glazen bol

→ EVC als wapen
in tijden van crisis

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Freestyle™ toetsenbord

De nieuwe ergonomische norm



Freestyle Solo: Comfort.

Freestyle™



Freestyle VIP: Keuze



Freestyle Incline: Stijl

Het nieuwe **Freestyle ergonomisch toetsenbord** is een doorbraak op ergonomisch gebied. Comfort, keuzevrijheid en ergonomie gaan nu samen. Het Freestyle toetsenbord is ontwikkeld in samenwerking met ergonomen en bewegingswetenschappers en wordt nu al de nieuwe norm in ergonomisch werken genoemd.

BACKshop
healthy computing

Bel voor meer informatie of kom langs voor een demonstratie in onze showroom: 's Gravelandseweg 248, 3125 BK Schiedam | T 010 470 26 11 of kijk op de website: www.backshop.nl

Weer aan de slag na een burn-out

Monica Kjellman en Lena Hammarbäck

- **praktische handleiding voor de werknemer**

Paperback., 56 pagina's
ISBN 978 90 313 4652 3
Prijs € 17,00

www.bsl.nl



Weer aan de slag na een burn-out beschrijft hoe je met een gestructureerde aanpak van je situatie er weer blijvend bovenop kunt komen. Het geeft je inzicht in de verschillende fasen van je genezingsproces en biedt per fase een uitgebreid overzicht van wat jij en ook anderen voor jouw re-integratie kunnen doen. Het leert je bijvoorbeeld wanneer het belangrijk is gas terug te nemen en wanneer je juist wel in actie moet komen.



Bohn Stafleu van Loghum & U
PRAKTISCH PARTNERS

Verkrijgbaar bij boekhandel en op www.bsl.nl

Arbeidsre-integratie na een burn-out

Monica Kjellman en Lena Hammarbäck

- **Praktische handleiding voor de werkgever**

Paperback, 56 pagina's
ISBN 978 90 313 4653 0
Prijs € 17,00

www.bsl.nl



Arbeidsre-integratie na een burn-out geeft een helder en gestructureerd overzicht van de verschillende fasen van het re-integratieproces, waaronder de herstelfase en de zo belangrijke 'oplaadfase'. Aan de hand van een praktijkgeval rondom twee denkbeeldige werknemers wordt stap voor stap antwoord gegeven op vragen als: hoe moet ik contact opnemen met de uitgevallen werknemer? Hoe stellen we gezamenlijk een plan van aanpak op met het oog op de werkhervatting? Hoe ziet die werkhervatting er eigenlijk uit?

Dit boek biedt een pragmatische en grondige aanpak en maakt dieper gelegen oorzaken van een burn-out bespreekbaar. Het vormt een waardevolle leidraad voor het begeleiden van een individueel re-integratieproces.



Bohn Stafleu van Loghum & U
PRAKTISCH PARTNERS

Verkrijgbaar bij boekhandel en op www.bsl.nl

Colofon

31e jaargang nummer 1
Februari 2009

AD Visie is een uitgave van Bohn Stafleu van Loghum, onderdeel van Springer Uitgeverij. 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.

Hoofredacteur → Karel Bootsman
Redactie → Charlotte Boersma, Gera van der Jagt, Richard Kieft en Henk Sieben
Eindredactie → Axioma: Diederik Wieman, diderik.wieman@axioma.nl; Colette van Bommel, colette.vanbommel@axioma.nl
Aan dit nummer werkten mee → Hans van der Holst, Hans Kamps, Elzemarie Karsdorp, Guus van Rijswijk, Tessy van Rossum en Esther Schoenmakers
Fotografie → Getty Images, iStock, Hans Oostrum, Pim Ras, Leo Vogelzang, NFP Photography
Vormgeving → Axioma Communicatie. Axioma is een handelsnaam van Springer Uitgeverij b.v. 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 Uitgeverij, gedeponieerd 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

advise | Inhoud

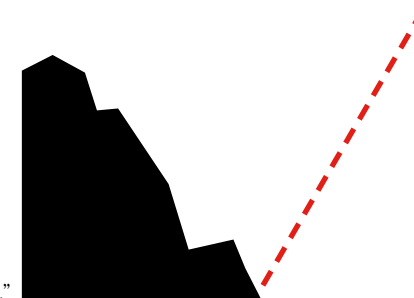
Coverstory | Een sterker cv met EVC



6 Het aantal mensen dat een EVC-traject doorloopt, neemt langzaam maar zeker toe. Het in kaart brengen en vervolgens Erkennen van Verworven Competenties (EVC) blijkt een nuttig instrument voor werkgevers én werknemers. Maar is het ook een wapen in tijden van economische crisis?

Interview | "We bijten in Nederland nog lang niet op een houtje"

10 Het economisch landschap veranderde in zeer korte tijd dramatisch. Ook voor de werkgelegenheid heeft dit ingrijpende gevolgen. Wisten werkgevers tot voor kort bij wijze van spreken niet waar ze nieuwe medewerkers vandaan moesten halen, zijn massaontslagen nu aan de orde. Staatssecretaris Jetta Klijnsma blijft echter positief. "Je zult zien dat we sterker uit deze crisis komen."



Actueel | Werkeloos toekijken is geen optie



20 Een speciaal opgericht actieteam om 45-plussers te helpen bij uitstroom naar werk kende een voortvarende start. De kredietcrisis is echter een spelbreker en doet het aantal werklozen in deze groep weer stijgen. Maar lijdzaam toekijken past niet bij het actieteam. Het is juist nu volle kracht vooruit.



En verder...

Kort nieuws

Arbodiensten op losse schroeven?

Certificering met het PCD

Recensie 'Recepten voor vitaliteit'

Arbeidsdeskundigen aan het woord over de crisis

4
12
14
17
18

Van de hoofdredactie | Crisis, wat crisis?



Wordt u er ook gek van? Wat ik ook lees, hoor, zie, alles is crisis. Hoe erg is het nu eigenlijk? Er is een stijgende werkloosheid, de huizenprijzen zijn iets gedaald en het is moeilijker een hypotheek te krijgen. Maar de prijzen zijn verder nog redelijk stabiel, het salaris is per maand zelfs iets gestegen. De koopkracht is gelijk aan het niveau van 2006. Toen vond ik dat ik het erg goed had. Toegegeven, er is dreiging. Dreiging voor inflatie, dreiging om je baan te verliezen. En onzekerheid over de verre vakantie, de nieuwe auto, verhuizing met het risico op dubbele lasten. Je zal maar bij een toeleveringsbedrijf werken in de zware industrie of de bouw dan is de kans op ontslag vaak groot. Je vindt niet zomaar een nieuwe baan bij de bureaus, want ook die dreigen om te vallen.

Het crisismanagement van de overheid is management op termijn. Bezuinigingen als het goed gaat. Maar hoe gaat het weer goed? Op de korte termijn moeten we het toch echt zelf doen. Hoe moet je daar nu zelf mee omgaan? Moet je er wakker van gaan liggen, stappen gaan zetten, negeren? Eerlijk gezegd heb ik in oktober mijn cv weer eens tevoorschijn gehaald en geactualiseerd. Ik kijk ook voor het eerst sinds jaren weer naar de spaarzame personeelsadvertenties. Maar van slag, nee helemaal niet.

Ik heb wel veel flashbacks. Begin jaren negentig, dat was pas crisis. Dure woning gekocht in een vreemde gemeente, van baan veranderd, zieke partner en twee kleine kinderen. Tijdens de proeftijd ben ik opgestapt en was mijn inkomen nihil. Ik herinner me nog goed dat ik lege flessen moest inleveren als ik naar de afhaalchinees wilde. Ik ging freelance wat enquête-werk doen. We leefden van de kilometervergoeding. Ondanks de omstandigheden was ik redelijk gelukkig. Ik had het gevoel dat ik voor het eerst van mijn leven een eigen bedrijf runde. Het was een drukte van belang. Ik was op banenjacht, moest advertenties lezen, racete van arbeids- naar uitzendbureaus, volgde heroriëntatie- en sollicitatietrainingen en ik had netwerkgesprekken door het hele land. Deze periode duurde drie jaar, toen had ik eindelijk een jaarcontract voor 1500 gulden minder salaris dan waarmee ik drie jaar daarvoor was geëindigd. Sans gêne en vol trots noemde ik het altijd m'n tweede carrière. Om nu te zeggen: ik zou die periode graag weer eens over doen, gaat te ver. Maar ik zou het wel weer op die manier doen. Ook nu ben ik altijd onderweg en alert op kansen. Goed voorbereid zijn noem ik dat. Nu de dreiging nog niet zo heel erg groot is, kun je er nog op een positieve manier mee aan de slag. Als de noodzaak er echt is en je moet nog beginnen dan ervaar je het terecht als crisis. Onderzoek nu je mogelijkheden en kansen. Dat is soms bijna leuker dan werken.

Karel Bootsman

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

Blij met eigen werk

De Nederlandse werknemer gaat met veel plezier naar zijn werk. We waarderen met name de mate van zelfstandigheid met een hoog rapportcijfer (8,2). Dit blijkt uit het Nationaal Medewerkerstevredenheid-onderzoek van Trendview Market Research & Consultancy, dat in maart verscheen. Meer dan 1000 medewerkers op de Nederlandse arbeidsmarkt van 18 jaar en ouder werkten mee aan het onderzoek. Ruim 70 procent is trots om voor zijn organisatie te werken, voelt zich betrokken en praat ook graag positief over het bedrijf. Bijna tweederde beveelt zijn organisatie dan ook als werkgever aan. Het belangrijkste aspect is daarin de werksfeer en de bedrijfs-cultuur. Uit het onderzoek blijkt verder dat de motiverendste aspecten van het werk het contact met collega's/klanten en vrijheid/zelfstandigheid zijn, gevolgd door het dienstverlenende karakter van het werk. Daar staat tegenover dat de werkdruk en het gedrag van de leidinggevende het meest demotiverend zijn. De werkplek scoort over het algemeen goed. De werknemer is tevreden over zeven van de acht aspecten die betrekking hebben op zijn werkomgeving (6,8 of hoger). Alleen de waardering voor de klimaatbeheersing valt met een 6,1 uit de toon. De algemene tevredenheid over het werk beoordeelt de werknemer met een 7,5. De mate van tevredenheid steeg de afgelopen drie jaar bij 17 procent van de medewerkers.

UWV onderzoekt intensivering van RIV-toetsing

De Stichting van de Arbeid (STAR) uit haar zorgen over de positie van de werknemer bij de totstandkoming van het reïntegratie-verslag (RIV). In sommige gevallen gaan werknemers onvoldoende geïnformeerd akkoord met het RIV, terwijl ze op dat moment de gevolgen daarvan niet kunnen overzien. UWV wil daarom het RIV uitvoerig doornemen met de werknemer tijdens het reguliere klantcontact. De uitkeringsinstantie sprak af met STAR om een proef op beperkte schaal met deze geïntensiverde werkwijze uit te voeren. Het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)/Rijksuniversiteit Groningen verricht vervolgens het evaluatieonderzoek. Bij de geïntensiverde RIV-toetsing neemt de arbeidsdeskundige van UWV altijd contact op met de werknemer en als dat nieuwe inzichten oplevert, wordt ook de werkgever gehoord. Gedurende een periode van twee maanden werken de UWV-kantoren Almere, Groningen en Haaglanden hard aan het slagen van dit project. Deze deelnemende kantoren

verschillen in cliënten- en bedrijvenpopulatie sterk van elkaar. Ondanks deze verschillen kan door de opzet van de kleinschalige proef toch onderzocht worden wat de invloed van populatieverschillen zijn (cliënten en bedrijven). Het evaluatieonderzoek bestaat uit een nulmeting en een praktijkproef, die samen inzicht geven in de mate waarin het voorkomt dat werknemers onvoldoende geïnformeerd zijn wanneer ze een reïntegratieverslag voor akkoord tekenen. Daarnaast geeft het onderzoek inzicht in specifieke situaties. Op grond van het onderzoek kan een uitspraak gedaan worden over de mogelijke toegevoegde waarde van deze vorm van geïntensiverde RIV-toetsing, eventueel voor specifieke situaties of werknemers.

→ Voor meer informatie met betrekking tot dit onderzoek kunt u contact opnemen met drs. Anna Muijzer (a.muijzer@med.umcg.nl) of dr. Sandra Brouwer (sandra.brouwer@med.umcg.nl), sectie Sociale Geneeskunde van het UMCG / Rijksuniversiteit Groningen.

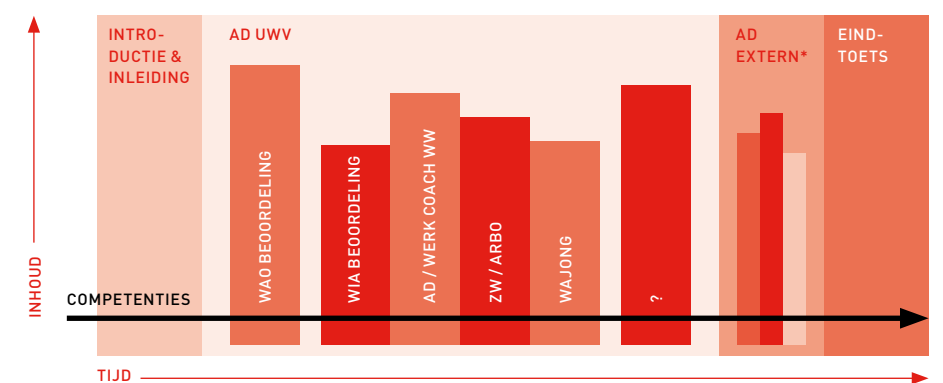
Leren op de werkplek

De afdeling Opleidingen AG keek kritisch naar de opbouw en inhoud van de huidige beroepsopleiding tot arbeidsdeskundige bij UWV. Dit leidde tot een nieuwe visie waarin drie punten centraal staan. Leren is een individueel proces van ervaring verwerken, betekenis construeren en nieuw gedrag uitproberen. Met individualisatie wordt leren effectiever en efficiënter, waardoor er een grotere aansluiting is met de bedrijfsdoelstelling. Op dit facet werkt de opleider als ontwikkelaar van uitdagend, stimulerend leermateriaal. Digitalisering speelt hierbij een groeiende rol. E-learning vergroot het zelflerend vermogen van de medewerkers. Bovendien stelt het de medewerker in staat om ook buiten de opleidingsetting verder te leren. De opleider krijgt hiermee meer en meer de rol van leerprocesbegeleider. De rode draad van de programmering is de integratie van leren en werken. Om de transfer (kortweg de toepassing van de theorie in de praktijk) en de permanente

educatie te stimuleren, wordt zoveel mogelijk de werkplek gebruikt als leeromgeving. Uitgangspunt bij de opleidingsvisie is dan ook dat op de werkplek het meest effectief kennis en vaardigheden geleerd kunnen

worden. Leren op de werkplek is dus, waar mogelijk, te prefereren boven klassikaal leren. Uiteraard moet de opleiding voldoen aan de eindtermen van het Beroeps Competentie Dossier, de beroepscompetenties.

De 'nieuwe' UWV-arbeidsdeskundigenopleiding in schema



HET DIDACTISCHE PRINCIPE IS GEBASEERD OP INDIVIDUEEL WERKPLEKLEREN MET VERTICAAL DE 'UITSTROOM-PROFIELEN' EN HORIZONTAAL DE COMPETENTIES. DAARBIJ IS DE BEROEPSOPLEIDING OOK UITGEBREID NAAR DE TAAKSTELLING VAN DE ARBEIDSDSKUNDIGE BUITEN UWV.

* De uitstroomprofielen 1, 2 en verder van de arbeidsdeskundige extern zijn bijvoorbeeld de arbeidsdeskundige werkzaam in de AOV, Letselschade, de reïntegratie, de arbo-advisering, de gemeente, de grote werkgevers, et cetera.

Ervaringscertificaat | Een sterker CV met EVC

TEKST Elzemarie Karsdorp



Het aantal mensen dat een EVC-traject doorloopt, neemt langzaam maar zeker toe.

Het in kaart brengen en vervolgens Erkennen van Verworven Competenties (EVC) blijkt

een nuttig instrument voor werkgevers én werknemers. Maar is het ook een wapen in tijden

van economische crisis?

Een goed CV is vaak een eerste stap op weg naar een succesvolle sollicitatie. Persoonlijke gegevens, opleidingen, werkervaring; het eerste deel van het CV spreekt doorgaans voor zich, maar hoe zit het met hobby's, interesses en maatschappelijke ervaringen? Is het relevant om te vermelden dat je in het weekend graag aan oude auto's sleutelt of dat je al jarenlang voorzitter bent van de tennisvereniging? En welke waarde hecht een potentiële werkgever aan de vaardigheden die je hierbij hebt opgedaan?

Om alle ervaringen die een werknemer in werk en vrije tijd heeft opgedaan in kaart te brengen en te waarderen, is het begrip EVC in het leven geroepen. De afkorting kent vele betekenissen: Elders Verworven Competenties, Erkennen van Verworven Competenties, Ervaringscertificaat. Maar welke woorden we ook aan de letters E, V en C koppelen, de betekenis komt op hetzelfde neer. Door middel van een EVC-procedure is het mogelijk om kennis en vaardigheden in kaart te brengen en te waarderen in de vorm van een Ervaringscertificaat. "Het gaat om alle dingen die je leert in je leven", vertelt Erik Kaemingk, directeur van het Kenniscentrum EVC. "Er wordt niet alleen gekeken naar werkervaring, maar ook naar vrijwilligerswerk en zelfs naar onvermoede talenten waarvan mensen niet wisten dat ze ze hadden. Het Ervaringscertificaat is een goed middel om waarde te geven aan alle competenties." Vorig jaar doorliepen ongeveer tienduizend mensen een EVC-traject en werden er evenveel ervaringscertificaten uitgereikt. Op dit moment gaat het vooral om mbo-ers en hbo-ers die een stap verder willen komen in hun huidige baan.

Voordelen Cynthia Mayer, accountmanager bij EVC-makelaar Winter & Partners (specialist in werkervaring), ziet alleen maar voordelen aan EVC. In het kader van het project Leren en Werken van de ministeries van OCW en SZW voert Winter & Partners het EVC-deel uit en bezoekt hiervoor bedrijven in de regio Twente.

Inmiddels heeft het adviesbureau driehonderd EVC-trajecten uitgezet. "Het leuke van een ervaringscertificaat is dat je al je competenties in beeld krijgt", zegt Cynthia Mayer. "Een goed voorbeeld is de voorzitter van een voetbalvereniging. Hij kan goed met mensen omgaan, houdt zich bezig met de inkoop, de financiën en de bar. Dat zijn allemaal competenties waar nooit iets mee wordt gedaan. Of misschien doet iemand al jarenlang bij toneelvoorstellingen technische handelingen als licht en geluid. Dat kan je altijd gebruiken, in de techniek zit men te springen om mensen."

Ook voor werkgevers biedt het voordelen om medewerkers een EVC-traject te laten doorlopen. Zo krijgt men beter inzicht in de competenties van de medewerkers, stijgt het opleidingsniveau

"Met een ervaringscertificaat breng je al je competenties in beeld"

Cynthia Mayer

en zijn mensen meer gemotiveerd als zij erkenning krijgen voor hun ervaring. Ook bij Corus is dit gebleken. Het staalconcern in IJmuiden biedt al sinds 2002 EVC-procedures aan, vooral aan mensen die al lang voor Corus werkzaam zijn. Jaarlijks doorlopen zestig à zeventig Corus-medewerkers een EVC-traject. De procedure wordt uitgevoerd door een externe instantie en de medewerkers worden geïnformeerd, begeleid en gevolgd door het EVC Bureau van Corus. De uitkomst wordt besproken met de betrokken medewerker en als de uitkomst hier aanleiding toe geeft, krijgt hij een coach toegewezen die hem verder op weg helpt. →

"Met een ervaringscertificaat krijgen medewerkers de mogelijkheid om door te groeien binnen het bedrijf"

Angela Schinkel



“Het gaat om medewerkers die geen Mbo- of Hbo-diploma hebben, maar die wel allerlei vaardigheden hebben opgedaan in het bedrijf. Als je ze een normale opleiding laat volgen, ga je voorbij aan de competenties die ze bezitten”, zegt Angela Schinkel, Manager Functiegerichte Opleidingen en Manager Bureau EVC. “Corus doet dit omdat we behoefte hebben aan goed opgeleide medewerkers. Dit past in onze filosofie over ‘De beste mensen’. De medewerkers zelf ziet zich beloond met een ervaringscertificaat en heeft vervolgens ook meer mogelijkheden om door te groeien in het bedrijf. Je merkt aan de medewerkers die dit traject doorlopen dat ze meer gemotiveerd zijn. Ze willen heel graag. Het kan ze een tijdsbesparing opleveren in vergelijking met reguliere opleidingen.” Uit een onderzoek van het Kenniscentrum EVC komt daarnaast nog een onverwachts pluspunt naar voren. Erik Kaemingk: “Veel bedrijven zijn met EVC begonnen omdat ze dit zagen als een manier om door een verkorte opleiding hun medewerkers goedkoop en snel naar een hoger niveau te brengen. Een onvermoed bijeffect is dat veel medewerkers een vernieuwd zelfvertrouwen krijgen. Hierdoor zijn ze in staat om andere klussen binnen het bedrijf op te pakken en nemen de leerbereidheid en de loyaliteit toe. Dit leidt ertoe dat de arbeidsproductiviteit toeneemt.”

Crisis Nu de economische crisis niet meer kan worden ontkend, lijkt er een nieuwe rol te zijn weggelegd voor het Ervaringscertificaat. Volgens de meest recente voorspelling van het Centraal Planbureau (CPB) neemt de werkloosheid de komende twee jaar toe van 370.000 naar 675.000 werklozen. Een stijging van 3,9 procent naar 8,75 procent. Waar EVC tot nu toe vooral als doel had om medewerkers binnen een bedrijf naar een hoger niveau te brengen, kan dit instrument nu ook worden gebruikt om mensen die hun baan verliezen betere kansen op de arbeidsmarkt te geven. Op dit moment is de invloed van de crisis op EVC nog beperkt, zo stelt Erik Kaemingk. “Er vallen nu nog niet echt veel ontslagen, maar ik denk dat daar in het najaar

verandering in zal komen. Dat is het moment van de waarheid. Ik verwacht dat er dan veel verzoeken van bedrijven komen die zullen proberen om hun medewerkers een toekomst te geven. Zij kunnen hiervoor terecht bij tachtig erkende EVC-aanbieders. Die gaan het waarschijnlijk druk krijgen, maar ze zijn er klaar voor.” Een ervaringscertificaat kan ertoe bijdragen dat ontslagen medewerkers sneller een nieuwe baan vinden. Erik Kaemingk: “Een goed voorbeeld is een geurenproducent op de Veluwe waar honderd mensen weg moesten. Het bedrijf had als streven dat niemand zonder papieren de deur uit mocht. De ervaring is dat als je dit doet, het percentage mensen dat binnen een jaar een nieuwe baan vindt, zal toenemen. In dit geval waren tachtig van de honderd medewerkers uiteindelijk met behulp van een EVC binnen een jaar weer aan het werk, al moet ik daar wel bij zeggen dat er van een crisis op dat moment nog geen sprake was.” Ook het zelfvertrouwen dat mensen krijgen dankzij het doorlopen van een EVC-traject, kan zorgen voor betere kansen op de arbeidsmarkt. “Ze worden zich bewust van hun ervaring, blijken veel meer te kunnen dan ze dachten. Dat is een waardevolle stap”, zegt Erik Kaemingk die om deze reden EVC ook als waardevol instrument

onderzoek. Het is een win-win situatie. De medewerker weet waar hij staat en kan hoger de ladder op. Aan de andere kant beschikt het bedrijf over betere medewerkers als het straks weer drukker wordt. In de metaal, waar ik zelf veel kom, heb je bovendien mensen nodig om nieuwe apparaten te bedienen en voor een ISO-certificering is het nodig om gekwalificeerde mensen op de werkvloer te hebben. Bovendien ben je mobieler met je personeel.” Maar wat als het straks niet bij werktijdverkorting blijft, maar er massaontslagen gaan vallen? “Ik kan niet in de toekomst kijken, maar er komt een tijd dat we die mensen weer nodig hebben.” ←



“EVC's zorgen indirect voor een toename van de arbeidsproductiviteit”

Erik Kaemingk

ziet voor arbeidsdeskundigen. “Als je ziet dat iemand is vastgelopen, kan het nuttig zijn om zijn competenties in kaart te brengen en deze ook te waarderen. Mensen kunnen dan met een vernieuwd zelfvertrouwen aan de slag gaan. Iemand die zijn baan verliest, is niet meteen zijn kennis en vaardigheden kwijt. Waarom zou je dan niet je eigen zaak beginnen? Het doorlopen van een EVC-traject kan mensen het zelfvertrouwen geven om die stap te zetten.” Cynthia Mayer ziet in de financiële crisis mogelijkheden voor EVC. “Als bedrijven arbeidstijdverkorting invoeren, kunnen ze in die tijd iets doen aan opleidingen. Bijvoorbeeld een EVC-

In een notendop...

Het Kenniscentrum EVC is de spin in het – steeds grotere – web van EVC. Het Kenniscentrum verzamelt en verspreidt kennis over EVC en draagt bij aan een brede discussie die inmiddels tot een landelijk erkende kwaliteitscode leidde. EVC kent verschillende afkortingen, maar het Kenniscentrum hanteert de afkorting Erkennen van Verworven Competenties. EVC beoogt de erkenning, waardering en verdere ontwikkeling van wat een individu heeft geleerd in elke mogelijke leeromgeving: in formele omgevingen zoals op school, maar ook in niet-formele of informele omgevingen zoals de werkplaats of thuis.

Op de website www.kenniscentrumevc.nl vindt u alles over EVC's. Zoals meer informatie over kwaliteitseisen, financiering, good practices, EVC-procedures en achtergronden.

Het economisch landschap veranderde in zeer korte tijd dramatisch. Ook voor de werkgelegenheid heeft dit ingrijpende gevolgen. Wisten werkgevers tot voor kort bij wijze van spreken niet waar ze nieuwe medewerkers vandaan moesten halen, nu zijn massaontslagen aan de orde. Staatssecretaris Jetta Klijnsma blijft echter positief. “Je zult zien dat we sterker uit deze crisis komen.”

Staatssecretaris Jetta Klijnsma blijft positief | “We bijten in Nederland nog lang niet op een houtje”

TEKST Diederik Wieman | Axioma

Voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt het niet gemakkelijker?

“We lagen mooi op koers. Samen met gemeenten, UWV en arbeidsdeskundigen konden we steeds meer mensen naar werk toe leiden. Tachtig procent arbeidsparticipatie lag in het verschiet. In oktober vorig jaar kwam echter de kentering. De kunst is nu de tering zo goed mogelijk naar de nering te zetten. Met alle partners moeten we nu gaan kijken hoe we erger kunnen voorkomen. Mensen op hun plek houden, van werk naar werk leiden, voorkomen dat ze naar de bijstand moeten.”

Een fijn moment om aan te treden als staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid...

“Ik wist dat ik niet op een vrolijk moment instapte. Daarom juist heb ik ‘ja’ gezegd. Natuurlijk weet ook ik niet hoe diep de crisis gaat en hoe lang deze zal duren. Duidelijk is wel dat de bomen niet langer tot in de hemel groeien. Het is echter wel

goed om alles in een juist perspectief te zetten. Zo zaten we vorig jaar op het laagste werkloosheidspercentage ooit. Nederland doet het echt niet beroerd.”

Dus we moeten er niet zo zwaar aan tillen?

“Werkgevers of eigenaren van een bedrijf zien de winsten onder druk staan. Er wordt dan vaak vanuit een reflex gedacht en gehandeld door mensen te ontslaan. Vaak zijn de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt of mensen met een arbeidshandicap dan de dupe. Ik vind dat onverstandig, want het kan in moeilijke tijden heel lucratief zijn om juist deze mensen binnenboord te houden. Ik was laatst op werkbezoek bij Dura Vermeer, dat pallets laat repareren door medewerkers van een Sociale Werkplaats. Het scheelt de onderneming veel geld, omdat ze geen nieuwe pallets hoeven te kopen. Tegelijkertijd hebben de medewerkers van de Sociale Werkplaats een gewone baan bij een regulier bedrijf. Deze mensen werken vanuit

een beschermde omgeving en worden begeleid door arbeidsdeskundigen, het is voor beide partijen gunstig. Dan heb je toch goud in handen?”

Niet afschaffen dus, die Sociale Werkplaatsen?

“Nee, want er blijft altijd een categorie mensen die een beschermde werkplaats nodig heeft. Wel vind ik dat je kritisch moet blijven kijken naar wat mensen kunnen. Sommige blijven daar gewoon steken, terwijl ze veel meer in hun mars hebben. Daar moeten we samen met gemeenten, UWV en werkgevers goed naar blijven kijken. Ook in tijden van recessie, wanneer hier misschien wat minder draagvlak voor is. Kijk, we moeten voorkomen dat mensen gewoon thuis op de bank blijven zitten. Want vergis je niet in de enorme impact die dat op hen heeft.”

En op termijn hebben we toch weer iedereen nodig.

“Dat klopt. De commissie Bakker zweeft wat dat betreft boven ons. We krijgen te

“We moeten mensen die langs de kant staan arbeidsfit houden”



J (Jetta) Klijnsma ^[52]
Jetta Klijnsma studeerde sociaal-economische geschiedenis aan de Rijksuniversiteit Groningen, en al tijdens deze studie bekleedde zij diverse functies bij de Tweede Kamerfractie van de Partij van de Arbeid. Van 1986 tot 1990 volgt zij de opleiding van Hogere Bestuursambtenaar aan de Bestuursacademie Zuid-Holland, waarna ze PvdA-raadslid wordt in de gemeente Den Haag. Acht jaar later wordt ze in die zelfde plaats benoemd tot wethouder. Op 18 december vorig jaar volgde Jetta Klijnsma Ahmed Aboutaleb op als staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

maken met een grote uitstroom van arbeidskrachten en een niet zo zuinige krapte op de arbeidsmarkt. Daarom is het zaak om mensen die nu tijdelijk zonder werk komen te zitten arbeidsfit te houden. Mensen die tijdelijk langs de kant staan moeten niet lethargisch worden, maar werken aan opleiding of omscholing. En vlak de maatschappelijke participatie niet uit. Je kunt ook vrijwilligerswerk doen, of mantelzorg. Natuurlijk begrijp ik dat het moeilijk is wanneer je aan de kant wordt gezet nadat je jaar in jaar uit voor dezelfde werkgever hebt gewerkt. Dat je behoefte hebt aan zekerheid. Maar het is niet alleen zinvol en leerzaam maar het kan vooral ook erg leuk zijn om eens te switchen en iets heel anders te gaan doen.”

Vrijwilligerswerk en mantelzorg zijn belangrijk, maar veel mensen zullen toch gewoon betaald werk willen?

“Zo hebben we het natuurlijk ook georganiseerd in de werkpleinen (voorheen BVG-Bedrijfsverzamelgebouw, red.). Het beste is

natuurlijk om mensen van werk naar werk te leiden. Wat dat betreft zou het mooi zijn wanneer werkgevers samen met de werknemers preventief naar een werkplein gaan. We zitten in een vreemd hoofdstuk, want enerzijds vallen er veel ontslagen, maar in andere sectoren zijn nog veel vacatures. Het onderwijs, de zorg, politie en defensie kunnen nog genoeg mensen gebruiken. Daarvoor moeten mensen wel even een knop bij zichzelf omzetten. Arbeidsdeskundigen kunnen daar een belangrijke bijdrage aan leveren. Zij zijn gewend om vanuit de mens te werken. Want hoe kleeft je dat in, nu mensen verplicht zijn om na een jaar werkloosheid iedere baan te accepteren?”

Beter is natuurlijk om langdurige werkloosheid te voorkomen.

“Natuurlijk, en gelukkig is de infrastructuur er nu ook om mensen zo snel mogelijk naar werk te helpen. We hebben de werkpleinen, mobiliteitscentra, loonkostensubsidies, participatieplaatsen en het Participatiebudget, dat het veel makkelijker maakt om mensen

efficiënt te helpen. Anders zou het nog veel lastiger zijn.”

Er is wel kritiek vanuit de Kamer dat er op dit vlak opeens van alles kan nu er crisis is.

“Onder druk wordt alles vloeibaar. Dat is nu eenmaal zo. Als alles meezit, doet iedereen lekker zijn eigen ding, maar nu we economische tegenwind hebben zie je dat de sociale partners intensiever en eendrachtiger samenwerken. Dat is dan weer de andere kant van zo'n crisis waarin we nu zitten. Als we het nu samen goed aanpakken, is Nederland straks meer klaar voor de Commissie Bakker-periode. Laten we daarom positief blijven. We bijten in Nederland nog lang niet op een houtje. Ik ben van huis uit historica en weet daarom dat crises altijd van voorbijgaande aard zijn en laten we er daarom voor zorgen dat we er beter uitkomen dan dat we er zijn ingegaan.” ←

Een blik in de glazen bol | Arbodiensten op losse schroeven?

TEKST Colette van Bommel | Axioma

In 2008 vierde Arbo Unie zijn honderd jarige jubileum. Directeur-bedrijfsarts Jaap Bruins Slot plaatst onschuldige vraagtekens bij de officiële oprichtingsdatum, maar dat is niet het enige waarover hij zijn twijfels uit. “Arbodiensten zijn er over een aantal jaar waarschijnlijk niet meer”, vertelt hij openhartig.

Jaap Bruins Slot heeft alle vertrouwen in de professionals die bij de arbodiensten werken, maar vindt de rol van de arbodiensten niet meer in deze tijdsgeest passen. “De omzet van Arbo Unie is voor 85 procent gerelateerd aan mensen die ziek zijn. In een optimale situatie moet dit percentage veel lager zijn en de nadruk veel meer op preventie liggen.” Saskia Bijen, die als register arbeidsdeskundige actief is bij Arbo Unie, nuanceert de uitspraak van Bruins Slot enigszins, maar is wel van mening dat de rol van arbodiensten moet veranderen. “Arbodiensten kunnen niet in de huidige hoedanigheid blijven bestaan. We moeten preventiever werken aan de vitaliteit van een bedrijf. Dit betekent proactief inspelen op de vergrijzing en zorgen dat werknemers zo lang mogelijk gezond aan het arbeidsproces kunnen deelnemen.” Ze geeft aan dat arbodiensten contracten met bedrijven moeten sluiten, waarin is vastgelegd dat de arbeidsdeskundige de leidinggevendenden binnen de organi-

satie coachen. “We moeten er veel dichter op zitten”, onderstreept ze haar statement.

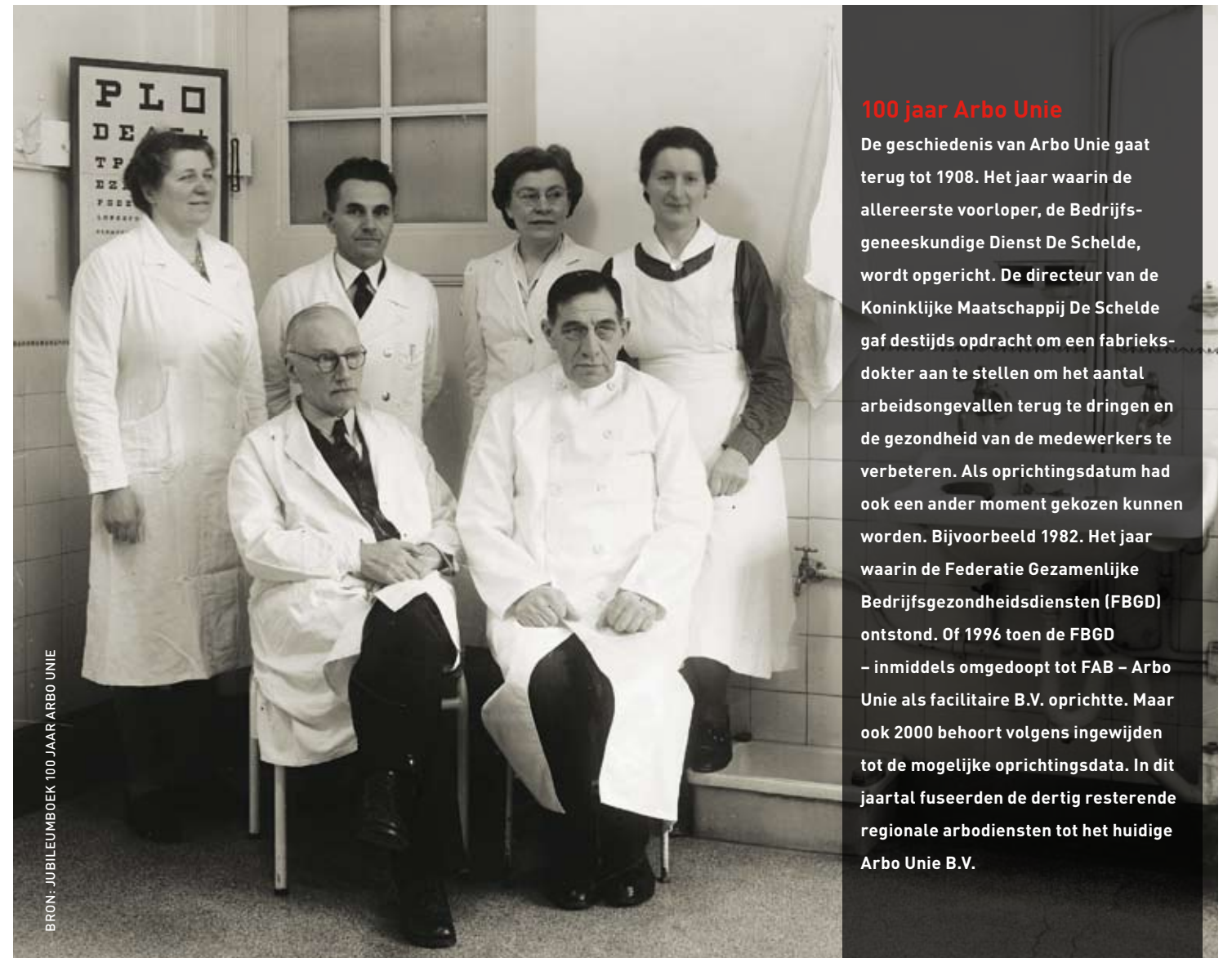
Periodiek consult over de toekomst in arbeid Bruins Slot wil nog wel een stapje verder gaan. Hij pleit voor een periodieke gezondheidsconsult met medewerkers. De Europese regelgeving schrijft voor dat werkgevers hun werknemers de mogelijkheid van een periodiek onderzoek moeten bieden. “Idealiter ontmoet een werknemer iedere paar jaar een deskundige die met hem over zijn baan in relatie tot zijn gezondheid spreekt. Op deze manier is het mogelijk om ver voordat iemand arbeidsongeschikt wordt, actie te ondernemen.” Hij verklaart dit aan de hand van een simpel voorbeeld. “Voor een jonge astmapatiënt die in een stoffige omgeving werkt, is het onmogelijk om op een gezonde manier in deze functie zijn pensioengerechtigde leeftijd



Saskia Bijen was de eerste arbeidsdeskundige van Arbo Unie. In 1998 trad ze in dienst bij de toenmalige Arbodienst BGD Zwolle. Een vooruitstrevende aanstelling, aangezien deze functie destijds vrijwel alleen nog maar bestond bij de uitvoeringsinstellingen (UWV). Haar rol is inspelen op vroege reïntegratie met als doel arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Inmiddels werken er dertig arbeidsdeskundigen bij Arbo Unie.



Jaap Bruins Slot maakt al sinds 1984 onderdeel uit van de arbodienst. Hij werkte jaren als bedrijfsarts-directeur van Arbodienst BGD Zwolle, waar hij onder meer verantwoordelijk was voor de aanstelling van Saskia als de eerste arbeidsdeskundige binnen de gelederen van Arbo Unie. In januari 2000 kwam hij in de eerste hoofddirectie van de holding Arbo Unie B.V, die hij in 2003 verliet voor zijn huidige functie.



BRON: JUBILEUMBOEK 100 JAAR ARBO UNIE

100 jaar Arbo Unie

De geschiedenis van Arbo Unie gaat terug tot 1908. Het jaar waarin de allereerste voorloper, de Bedrijfs-geneeskundige Dienst De Schelde, wordt opgericht. De directeur van de Koninklijke Maatschappij De Schelde gaf destijds opdracht om een fabrieks-dokter aan te stellen om het aantal arbeidsongevallen terug te dringen en de gezondheid van de medewerkers te verbeteren. Als oprichtingsdatum had ook een ander moment gekozen kunnen worden. Bijvoorbeeld 1982. Het jaar waarin de Federatie Gezamenlijke Bedrijfsgezondheidsdiensten (FBGD) ontstond. Of 1996 toen de FBGD – inmiddels omgedoopt tot FAB – Arbo Unie als facilitaire B.V. oprichtte. Maar ook 2000 behoort volgens ingewijden tot de mogelijke oprichtingsdata. In dit jaartal fuseerden de dertig resterende regionale arbodiensten tot het huidige Arbo Unie B.V.

te halen. Deze jongen moet hier in een vroeg stadium op gewezen worden, zodat hij nog allerlei mogelijkheden heeft en niet vroegtijdig arbeidsongeschikt thuis hoeft te zitten.” In de toekomst zou het volgens de bedrijfsarts-directeur van Arbo Unie zo moeten zijn dat er bijvoorbeeld op iedere tien huisartspraktijken één bedrijfsarts beschikbaar is. In geval van ziekte door arbeid of problemen in arbeid verwijst de huisarts de patiënt door naar de bedrijfsarts. Dat lijkt op het consultatiemodel in de National Health in Groot-Brittannië.

Professionals onder één dak “Als je het mij vraagt moeten de arbodiensten worden opgeheven om vervolgens de bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen van deze diensten onder te brengen bij professionals in gezondheidscentra. Het accent ligt daar dan op de individuele preventie op lifetime basis. Daarnaast blijft de systeempreventie gericht op de arbeidsomstandigheden, maar die ligt vanzelfsprekend in de bedrijven.” Bijen geeft aan dat een goed voorbeeld van deze synergie tussen verschillende disciplines het

project ‘Sterker naar Werk!’ van arbeidsdeskundige Dorothé Mulders is. In dit project, dat zich afspeelt in het gezondheidscentrum Schalkwijk in Haarlem, ligt de focus op het vergroten van aandacht en expertise voor de relatie tussen gezondheid en werk in de eerste lijn.

Organisaties moeten met hun tijd meegaan en dat betekent dat ook beroepsgroepen en functies voortdurend veranderen. Vergelijk het bijvoorbeeld met de komst van de wet TZ Arbo, reïntegratie werd aan de markt overgelaten. Arbeidsdeskundigen werden steeds meer in de rol van claimbeoordelaar gedrukt. Zo zal op termijn ook het bestaansrecht van arbodiensten ter discussie komen te staan. Toch denkt Bruins Slot dat arbodiensten voorlopig nog niet zullen verdwijnen. “Alleen de politiek is in staat om een dergelijke verandering in een sector teweeg te brengen. Het heeft absoluut tijd nodig. Ook werkgevers hebben tijd nodig om aan hun nieuwe verantwoordelijkheden te wennen. Een jaar of drie geleden heb ik al eens gezegd dat arbodiensten over tien jaar niet meer bestaan, maar zo’n vaart lijkt het nog niet lopen.” ←

Dit jaar is het exact honderd jaar geleden dat de eerste Nederlandse arbeidsdeskundige aan het werk ging. Sinds die tijd is het vak voortdurend in beweging en met de financiële crisis waarin we ons op dit moment bevinden, wordt opnieuw veel van de arbeidsdeskundige gevraagd. Het Beroeps Competentie Dossier kan ertoe bijdragen ook nu de kennis en vaardigheden op peil te brengen én te houden.

Certificering met het PCD | Nieuwe tijden, nieuwe competenties

TEKST Elzemarie Karsdorp

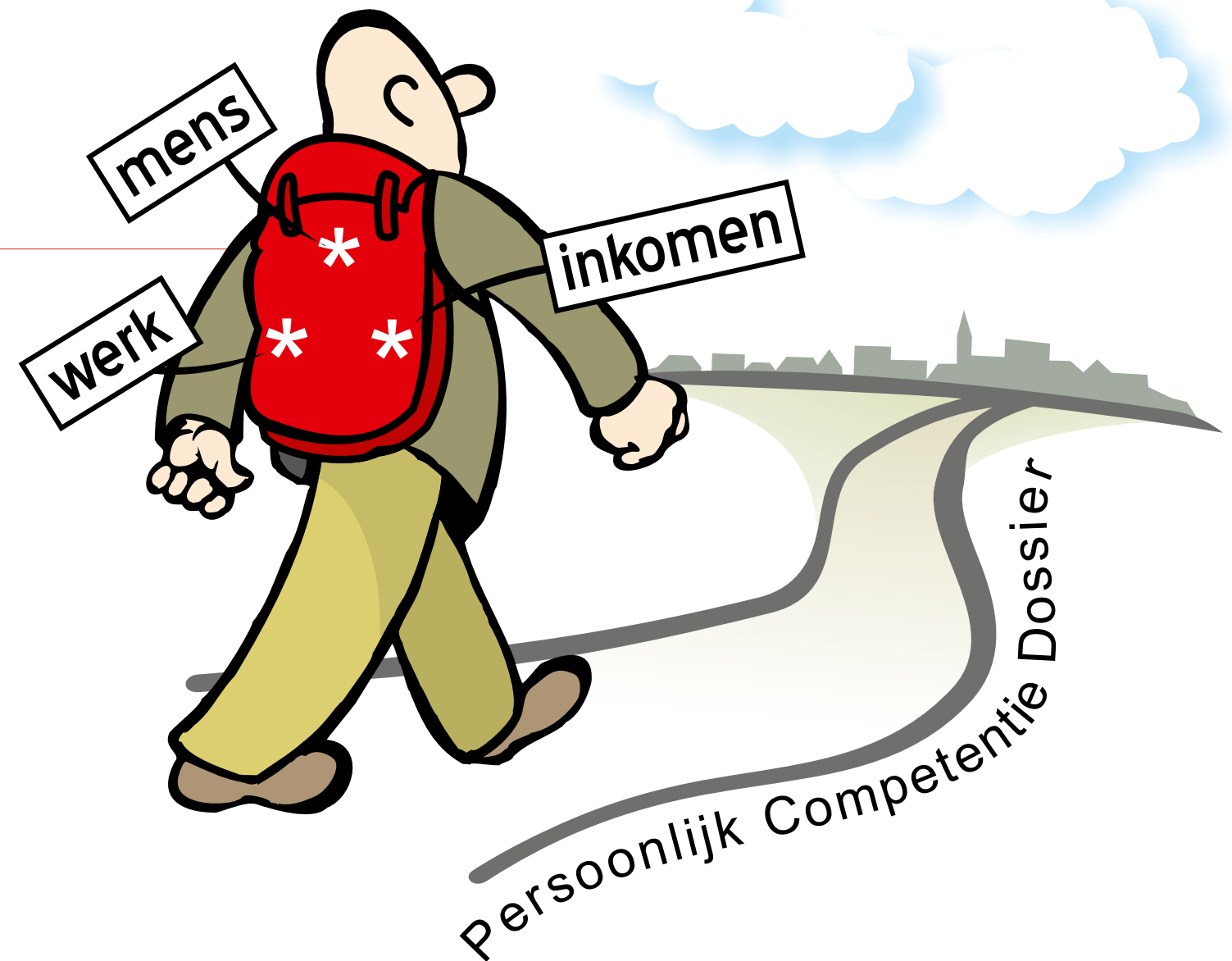
In vergelijking met beroepen als boer, bouwvakker of soldaat vormen de 2400 arbeidsdeskundigen in Nederland nog een relatief jonge beroepsgroep. Wie de eerste boer, bouwvakker of soldaat was, weet niemand meer, maar de allereerste arbeidsdeskundige kennen we wel. Het was de heer Staleman die dit jaar precies een eeuw geleden begon aan zijn nieuwe functie als 'speciale agent' bij de Rijksverzekeringsbank. Die had de uitvoering van de Ongevallenwet (1901) tot taak en het was aan de heer Staleman om te beoordelen of door aanpassingen de arbeidsmogelijkheden konden worden verbeterd. Hij had de bevoegdheid om hiertoe gegevens op te vragen over het werk, de werkomstandigheden en het loon. De heer Staleman kan hiermee worden beschouwd als de allereerste arbeidsdeskundige van Nederland. Dat er sindsdien heel wat is veranderd in het werk van de arbeidsdeskundige, spreekt voor zich. "Arbeid was in die tijd heel erg fysiek. De arbeidsdeskundige richtte zich vooral op technische oplossingen", zegt Monique Klompé, voorzitter van de NVvA. "Tot twintig à dertig jaar geleden was het vak vooral op kennis gebaseerd. De arbeidsdeskundige van nu heeft een holistische visie op mens, werk en inkomen. En heeft ook zijn vaardigheden en beroepshouding nodig om tot een goed resultaat te komen."

Crisis Een eeuw nadat de heer Staleman de basis legde voor het vak van arbeidsdeskundige, staat de beroepsgroep opnieuw voor een grote uitdaging. De wereldwijde financiële crisis laat niemand

ongemoeid. De stijgende werkloosheid bijvoorbeeld vraagt om een andere aanpak door de arbeidsdeskundige. "De krapte in arbeid is een probleem", zegt Klompé die wel mogelijkheden ziet in de zorg, het onderwijs en de beveiliging. "De arbeidsdeskundige moet goed in zijn regio kijken waar kansen liggen op de arbeidsmarkt en zijn cliënt helpen zich om te scholen voor bijvoorbeeld de zorg. Dat is een vorm van het persoonlijk ondernemerschap die belangrijk is voor een arbeidsdeskundige." De crisis kan bovendien van invloed zijn op het gedrag van cliënten. "Crisis doet iets met mensen", zegt Marie-José Paulussen, bestuurslid van de NVvA. "Als iemand bijvoorbeeld in de financiële problemen zit, kan dat van invloed zijn op zijn gedrag. Ook als mensen uiteindelijk te lang op de bank blijven zitten, heeft dat gevolgen. Je voelt je nutteloos en daardoor krijg je klachten."

Ontwikkelen De financiële crisis maakt eens te meer duidelijk dat het vak van arbeidsdeskundige altijd in beweging is en dat het dus noodzakelijk is om je voortdurend te blijven ontwikkelen. Op de vraag hoe we het vak het beste kunnen onderhouden en verbeteren, ligt het antwoord voor de hand: het Beroeps Competentie Dossier (BCD). Het Beroeps Competentie Dossier is de maatlat voor vakmanschap en vakbekwaamheid. Het bevat kerncompetenties en algemene competenties waarover arbeidsdeskundigen in de toekomst moeten beschikken (zie kader).

Het Beroeps Competentie Dossier gaat nu uitgroeien tot een Persoonlijk Competentie Dossier dat wordt ingezet als middel tot (her)certificering. De Projectgroep BCD – bestaande uit Aart de Boon, Jos Frons, Marie-José Paulussen (projectleider) en Jan Wieman – buigt zich op dit moment over de verdere uitwerking van dit plan. Dit jaar staat een pilot op het programma waaraan ongeveer twintig arbeidsdeskundigen deelnemen die zich dit jaar willen hercertificeren. Hiervoor is gekozen voor 'de lerende weg'. De uitdaging ligt bij de arbeidsdeskundigen zelf. Zij gaan aan het werk met hun Persoonlijk Competentie Dossier, waarna op



basis van hun ervaringen volgend jaar een eerste grote groep arbeidsdeskundigen aan de slag kan. Paulussen: "Het moet uit de mensen zelf komen. We doen een handreiking door een format voor te leggen waarmee de deelnemers hun eigen ontwikkeling kunnen oppakken."

Kiezen door zelfreflectie Certificering op basis van het Persoonlijk Competentie Dossier gebeurt in vier stappen: reflectie op eigen kennis, houding en gedrag, keuze in het PCD voor één of meerdere

te ontwikkelen competenties uit het BCD, toetsing en fiattering van het PCD door anderen en evaluatie op de ontwikkeling van het eigen PCD, die eventueel bijstellen of een nieuwe competentie kiezen. Arbeidsdeskundigen die aan de slag willen met hun Persoonlijk Competentie Dossier kunnen een keuze maken uit de negen competenties die hierin beschreven zijn. Paulussen: "Je kiest door middel van zelfreflectie. Waar ben ik goed in en waar ben ik minder goed in? Of juist: waar ben ik goed in en wat wil ik verder ontwikkelen? Je moet in je eigen spiegel durven



Monique Klompé over honderd jaar arbeidsdeskundig vak: "Het gaat nu niet alleen om kennis, maar ook om vaardigheden en beroepshouding"

boek | Recepten voor vitaliteit

TEKST Henk Sieben | arbeidsdeskundige Tactus Verslavingszorg

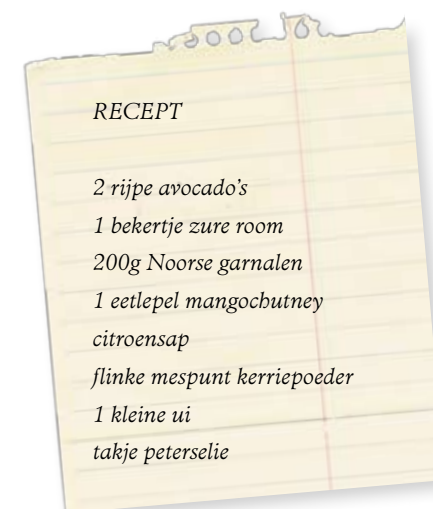
Behalve van wandelen, fietsen en heerlijk niks doen ben ik een liefhebber van lekker eten.

Vandaar dat ik met speciale belangstelling het boekje ter hand nam van de gezusters Anne-Lies en Marijk Hustings, met als nieuwsgierig makende titel 'Recepten voor vitaliteit'.

Zeg nou eens eerlijk, wie wil er niet krachtig en vitaal door het leven gaan. De beide zussen kampten al weer enige jaren geleden, geheel onafhankelijk van elkaar, met een burn-out. Tijdens hun herstel maakten ze lange wandelingen en bespraken welke overlevingsstrategieën ze hanteerden bij het hervinden van hun kracht en vitaliteit. Marijk stortte zich op haar hobby koken en Anne-Lies bestudeerde de achterliggende patronen van een burn-out en overspannenheid. Ze gooiden al hun ervaringen in een kom, klutsten die moedig tot hapklare brokken en maakten er een mooi verhaal van.

Zo ontstond een boekje met talloze recepten om daarmee stress en een burn-out te lijf te gaan. Het zijn recepten waarin luchtige – maar oprechte – levenswijsheden afgewisseld worden met uitdagende gerechten. Het gaat er vooral om, om met genoeg een heerlijke maaltijd te bereiden. Doe de dingen die je doet met plezier. Dat is eigenlijk hun belangrijkste boodschap, en: neem niet te veel hooi op je vork. Enthousiast probeerde ik meteen een recept uit. Ik koos er een die bedoeld is voor momenten waarop je je angstig voelt: het romige avocado-ontspanningsrecept.

Angst is namelijk een slechte raadgever en kan je leven behoorlijk verzieken. Zo heb je vliegangst, spreekangst en de ondefinieerbare angst voor spinnen. Het zou toch fantastisch zijn dat het romige avocado-ontspanningsrecept hiervoor uitkomst biedt. En dat deed het. De zachte notensmaak was echt verrukkelijk! Het is zonder meer de moeite waard om dit recept eens uit te proberen. Alleen de gedachte aan avocado's al deed me denken aan reizen en avontuur en maakte een gevoel van vrijheid in mij wakker waardoor er van angst in de verste verte geen spoor te bekennen was! ←



Halveer de avocado's en schep het vruchtvlees er voorzichtig uit. Doe dit in een kom. Voeg de gesnipperde ui, het geknipte peterselie en de garnalen toe. Schep het mengsel goed door elkaar en schep het vervolgens in de avocado's. Maak van mangochutney, zure room en een eetlepel kerriepoeder een sausje en drapeer dit zorgvuldig over de avocado's. Maak met enkele garnalen ter garnering het gerecht af.



RECEPTEN VOOR VITALITEIT. STRESS EN BURN-OUT TE LIJF. GESCHREVEN DOOR ANNE-LIES EN MARIJK HUSTINGS. EEN UITGAVE VAN SCHOUTEN & NELISSEN. ISBN: 90 5871 196 X.

100 jaar in boekvorm

In het najaar van 2009 zullen de NVvA en het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum een boek uitgeven over honderd jaar arbeidsdeskundig vak. Het boek werpt ook een blik op de toekomst van het vak.

Aanspreekbaar

Iedere gecertificeerde arbeidsdeskundige is in de nabije toekomst aanspreekbaar op drie punten:

- **Taken:** acceptatie opdracht, analyseren en (be)oordelen, reïntegreren, rapporteren, adviseren en het onderhouden van vakmanschap.
- **Kerncompetenties:** probleemanalyse, samenwerken, besluitvaardigheid, organiseren eigen werk, ondernemerschap en mondelinge en schriftelijke communicatie.
- **Algemene competenties:** klantgericht handelen, ethisch en integer handelen en competenties ontwikkelen.

Symbool voor de weg die de arbeidsdeskundige aflegt in zijn persoonlijke ontwikkeling is het beeld van de ontdekkingsreiziger. Op het traject van BCD naar PCD draagt hij in zijn rugzak de drie-eenheid mens, werk en inkomen met zich mee. De vraag is of hij op zijn tocht de juiste bagage bij zich heeft en zo niet, hoe hij dit gaat aanvullen. Via het pad van het PCD loopt hij in de richting van de horizon. Hoe die er precies uit zal zien, weten we nog niet, maar met een goed gevulde rugzak, is hij op elke bestemming voorbereid.

Kwaliteitskeurmerk Het PCD draagt bij aan de professionele ontwikkeling van elke arbeidsdeskundige om de kwaliteit van de beroepsgroep naar buiten toe te garanderen. "Certificering is een kwaliteitskeurmerk voor cliënten en opdrachtgevers. Die moeten er van op aan kunnen dat de arbeidsdeskundige zijn kennis en vaardigheden op peil houdt en een professionele kwaliteit levert", zegt Klompé. Dat het bij die certificering nu niet meer alleen om kennis gaat, is kenmerkend voor de arbeidsdeskundige van nu. Paulussen: "Tot nu toe hebben we ons vooral op het vergroten van kennis gericht, maar nu is het moment om hier andere kwaliteiten aan toe te voegen. Dit is een hele nieuwe slag." Klompé vult aan: "Ook op het gebied van kennisontwikkeling zitten we niet stil. Met de oprichting van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum in het jaar dat het vak honderd jaar bestaat, gaan we ook weer een belangrijke stap in de toekomst zetten." ←

kijken." Bij de keuze van een competentie kan ook de feedback worden ingeroepen van anderen zoals collega's, klanten, opdrachtgevers of de al bestaande Onderlinge Toetsingsgroepen. Als eenmaal een competentie is gekozen, is het aan de arbeidsdeskundige zelf om doelen te stellen en te bepalen welke ontwikkelstappen hij kan zetten om die doelen te realiseren. Dat kan met allerlei middelen als het lezen van boeken, het volgen van cursussen, met behulp van intervisiegroepen of door coaching. Een zelf uitgekozen persoon volgt hem op zijn weg door het Persoonlijk Competentie Dossier. "Bij alle stappen die je maakt, moet er feedback zijn van iemand anders die bij elke stap een handtekening zet. Een buddy die je begeleidt in je ontwikkeling."

Klantgerichtheid Hoewel iedereen zelf een keus mag maken uit de negen competenties in het Beroeps Competentie Dossier, aarzelt Monique Klompé niet lang als haar wordt gevraagd naar de belangrijkste competenties. "Ik vind klantgerichtheid en ondernemerschap de belangrijkste competenties. Klantgerichtheid zit natuurlijk al in de aard van de arbeidsdeskundige. Het is de kern van het vak. Dit blijkt ook uit de driehoek mens, werk en inkomen. De nieuwste competentie is ondernemerschap en daarmee bedoelen we niet het starten van een bedrijf, maar persoonlijk ondernemerschap in de zin van netwerken, creativiteit, productiviteit en initiatief nemen. Het beste inzetten voor je cliënt en opdrachtgever. In deze tijd is dat een belangrijke competentie."

Marie-José Paulussen over het PCD: "Je kiest een competentie door middel van zelfreflectie. Je moet in je eigen spiegel durven kijken"

AD aan 't woord | Kredietcrisis: kans of bedreiging?



E-mail ontvangen

Van

Jo Fransen

Bedrijf

arbeidsdeskundige ABN AMRO

Datum

10 maart 2009

Wie ben ik om iets zinnigs te zeggen over de gevolgen van de kredietcrisis waar gerenommeerde economen elkaar bijkans te lijf gaan over dat onderwerp met haaks op elkaar staande analyses en oplossingen. Koffiedikkijkend kom ik niet verder dan dat het glas half leeg is, maar tegelijkertijd ook half vol.

Het glas is half leeg

Het glas is half vol

Een langer aanhoudende kredietcrisis kan ertoe leiden dat:

- Opdrachtgevers (werkgevers) kritischer worden met betrekking tot inkoop ad-capaciteit (zowel bij directe opdrachten/ zelfstandigen als bij inkoop via arbodienst) waardoor
 - afnemende werkgelegenheid
 - druk op de tarieven
- UWV / verzekeraar minder verzoeken ontvangen voor WIA/ arbeidsongeschiktheidsverzekering (minder werkgelegenheid is minder aanbod vanuit verzuimcircuit) waardoor
 - afnemende werkgelegenheid
- Reïntegratiebedrijven minder aanbod krijgen (minder tweede spoor vanuit bedrijven) waardoor
 - afnemende werkgelegenheid

Een langer aanhoudende kredietcrisis kan ertoe leiden dat:

- Opdrachtgevers (werkgevers) sneller overgaan tot inschakeling van ad-capaciteit (zelfstandigen of via arbodienst) waardoor
 - toenemende werkgelegenheid
- UWV / verzekeraar meer aanvragen krijgen voor WIA- / arbeidsongeschiktheidsverzekering (denk aan begin jaren tachtig; WAO als sociaal vangnet) waardoor
 - toenemende werkgelegenheid
- Reïntegratiebedrijven meer aanbod (meer tweede spoor vanuit bedrijven) waardoor
 - toenemende werkgelegenheid

E-mail ontvangen

Van

Richard Heling

Bedrijf

registerarbeidsdeskundige
Heling & Partners

Datum

23 januari 2009

Er staat ons zonder twijfel een forse toename van de werkloosheid te wachten. Toch blijf ik positief en zie ik vooral kansen voor ons werkgebied. Alles draait om het zo efficiënt en passend mogelijk inzetten van arbeidskrachten en daar kan de arbeidsdeskundige een uitstekende rol in vertolken. Het is alleen wel onze taak om deze rol zelf te creëren of op te eisen. Misschien niet gemakkelijk omdat we als arbeidsdeskundigen over het algemeen afhankelijk zijn van derden, maar zeker niet onmogelijk.

E-mail ontvangen

Van

Henk van Ringen

Bedrijf

registerarbeidsdeskundige Elabo BV

Datum

6 februari 2009

Het is nog te vroeg om de gevolgen voor onze beroepsgroep in beeld te krijgen. Op het gebied van reïntegratie verwacht ik wel grote problemen. Werkgevers zijn afhoudend in het aannemen van 'gezond' personeel, laat staan als het gaat om werknemers met een vlekje. Maar moeilijke tijden betekenen ook kansen. Het brengt de creativiteit van veel ondernemers naar boven, waardoor er geweldige initiatieven ontstaan en nieuwe producten en diensten ontwikkeld worden. Verder verwacht ik dat sommige sectoren weer meer tijd hebben voor het updaten van kennis en vaardigheden. De werktijdverkortng leidt in sommige bedrijven tot tijd voor herscholing en bijscholing. Wat natuurlijk naast de recessie blijft spelen, is de vergrijzing en de behoefte aan personeel. Er wordt nog steeds personeel gevraagd en diverse sectoren kampen zelfs met tekorten. We hoeven ons nog geen grote zorgen te maken. Het is niet de eerste keer dat Nederland in een recessie verkeert en het zal ook zeker niet de laatste zijn.

E-mail ontvangen

Van

Rob de Jager

Bedrijf

arbeidsdeskundige Agens

Datum

12 maart 2009

Tijden van onrust betekenen ook kansen voor nieuwe ideeën en richtingen. Wie kan er nu een betere diagnose stellen op het gebied van mens, werk en inkomen dan de professionele arbeidsdeskundige? Ik zie een verschuiving van het accent op belastbaarheid – laat dat maar aan de arboarts en de verzekeringsarts over – naar concrete mogelijkheden voor werkhervatting na frequent verzuim, langdurige ziekte of werkloosheid. Er is behoefte aan demedicalisering en ik zie een grotere

rol voor de arbeidsdeskundige in samenwerking met andere disciplines zoals psycholoog, orthopedagoog, zorg en hulpverlening. Traditionele werkgevers voor arbeidsdeskundigen krijgen 'klappen' door bezuinigingen en marktwerking. Desondanks voorzie ik nieuwe mogelijkheden voor de arbeidsdeskundige, vooral daar waar het gaat om schade-lastbeperking bij overheden, gemeenten en bedrijven. In tijden van de kredietcrisis is geld een cruciale factor!

18 advies April '09

advies April '09 19

Actieteam | Werkeloos toekijken is geen optie

TEKST Colette van Bommel | Axioma

Een speciaal opgericht actieteam om 45-plussers te helpen bij uitstroom naar werk kende een voortvarende start. De kredietcrisis is echter een spelbreker en doet het aantal werklozen in deze groep weer stijgen.

"Lijdzzaam toekijken past niet bij het actieteam. Het is juist nu volle kracht vooruit", aldus Laura Trimp.

In 2007 wordt het actieteam opgericht door toenmalig staatssecretaris Ahmed Aboutaleb in reactie op vragen uit de Tweede Kamer. De Kamer reageert hiermee op de constatering dat ouderen bijna niet meer aan de slag komen nadat ze aan de kant komen te staan. Laura Trimp is een van de zeven senior consultants die samenwerking en kennisdeling tussen alle betrokken partijen – vestigingen van UWV Werkbedrijf, gemeenten, werkgeversorganisaties en reïntegratiebedrijven – stimuleert met als primair doel de uitstroom van 45-plussers te bevorderen. "De vergrijzing komt eraan en daarom is het voor zowel de bedrijven als de maatschappij een zorgelijke ontwikkeling als 45-plussers langs de kant blijven staan. Deze ervaren krachten zijn hard nodig, bijvoorbeeld om de AOW betaalbaar te houden", aldus Trimp. "Met de komst van de kredietcrisis zijn zaken echter op scherp gezet."

Kwaliteit en mentaliteit Voor ze nader ingaat op de gevolgen van de kredietcrisis voor het actieteam wil Trimp nog wel even stilstaan bij de successen van de afgelopen twee jaar. "Een actieplan voor het terugdringen van de werkloosheid onder 45-plussers met het toenmalig CWI als kern van de uitvoering, zorgde ervoor dat er tussen januari 2007 en januari 2009, zo'n 55.000 extra 45-plussers uitstroomden naar werk.



"Het gaat niet langer alleen om het in dienst nemen van 45-plussers, maar om het in dienst houden"

Dit is bijna het dubbele van de oorspronkelijke doelstelling van 30.000 extra plaatsingen." Het succes is volgens de senior consultant mede te danken aan de inzet van het actieteam. "We proberen alle neuzen dezelfde kant op te krijgen." Het actieteam heeft verschillende middelen ingezet. Een van deze middelen is de Argumentenkaart. Deze kaart zet alle voor- en tegens van het in dienst nemen van een oudere werknemer tegen elkaar af. "Op

deze kaart staan alle argumenten waarom werkgevers 45-plussers zouden kunnen aannemen. Deze argumenten verzamelden we tijdens groepsgesprekken met directeuren-eigenaren, leidinggevendenden en HR-managers uit verschillende bedrijfstakken." Een kleine greep uit de argumenten die zijn onderverdeeld in de pijlers werknemer, financiën, ondernemersvisie en instanties: 45-plussers beschikken over 'ouderwetse' kwaliteit, hebben een werkmentaliteit, zijn loyaal en er zijn aantrekkelijke financiële regelingen voor het in dienst nemen van een 45-plusser.

Ook door het promoten van best practices staan veel oudere werknemers niet meer passief langs de zijlijn. De best practice 'Medewerker onderhoud installatietechniek' staat Trimp nog goed bij, omdat het een eigen initiatief is van een werkgever. De directeur van een installatiebedrijf, had moeite om vakmensen aan te trekken. Hij ging zijn vakspecialisten slimmer inzetten, waardoor eenvoudige werkzaamheden konden worden verricht door een nieuw type medewerker met minder zware kwalificaties. Voor deze nieuwe functie trok hij gemotiveerde mensen aan. Elf 45-plussers vonden hier een nieuwe uitdaging.

Crisis Dalende economie, onrust op de financiële markten en een krimpende arbeidsmarkt. Nederland zit in een recessie.

De werkloosheid in ons land stijgt en daarom is het alle *hens aan dek*. "Onze werkwijze zal hetzelfde blijven maar we zijn ons bewust van de moeilijkheden waar werkgevers mee te maken krijgen. De focus komt daardoor meer te liggen op het in dienst houden van 45-plussers. Als deze mensen eenmaal worden weggezet, krijg je ze niet makkelijk of nooit meer terug." De Argumentenkaart, die zijn succes in het verleden al heeft bewezen, wordt nog breder ingezet. Het actieteam werkt momenteel hard aan een versie waarin de overwegingen van een werkzoekende worden geanalyseerd en de barrières die een bemiddelaar ondervindt worden bekeken. Met de stijgende werkloosheid is er de komende tijd veel werk aan de winkel voor het actieteam.

Werkgevers verleiden Ondanks de economische crisis waaronder ons land gebukt gaat en de snel groeiende werkloosheidscijfers, heeft Laura Trimp er alle vertrouwen in dat het gaat lukken een groot aantal niet-werkende werkzoekenden uit te laten stromen naar werk. Wel blijft ze reëel. Ze beseft heel goed dat het geen gemakkelijke opgave is. "We zullen er alles aan moeten doen om werkgevers te verleiden tot het aannemen van een 45-plusser. Het is belangrijk dat deze groep klaargestoomd wordt voor de arbeidsmarkt. Ze moeten goed toegerust

zijn en natuurlijk is een positieve instelling van groot belang. Daarnaast moeten subsidie- en stimuleringsmaatregelen hun werk doen en is het belangrijk dat gemeenten en UWV weten wie er in hun werkloosheidsbestanden zitten." Uit onderzoek van TNO blijkt dat veel gemeenten, maar ook het UWV, niet altijd een precies beeld hebben van hun werklozen. Zo zijn de Elders Verworven Competenties (EVC's) van de werkloze veelal niet voldoende in kaart gebracht.

Trimp geeft aan dat juist deze EVC's een belangrijk middel zijn om kwetsbare groepen te helpen bij terugkeer op de arbeidsmarkt. Het actieteam werkt er dan ook hard aan om samen met de betrokken partijen deze gegevens snel beschikbaar te krijgen. "We realiseren ons heel goed dat de vijver waaruit werkgevers kunnen vissen door het groeiende aantal werklozen steeds groter wordt, maar niets doen voor de 45-plusser is geen optie." ←

Altijd vooruit. Ook in onzekere tijden

Het actieteam laat geen kans onbenut om in contact te komen met ondernemers. Het actieteam is aanwezig op diverse ondernemerscongressen en zakenfestivals in het land om gezamenlijk met de ketenpartners interessante sessies aan te bieden rond het thema 'Denk in mogelijkheden.' Het is een thema dat veel ondernemers aanspreekt en is ook nog eens heel geschikt om de meerwaarde van de oudere werknemers onder de aandacht te brengen. Voor meer informatie: www.ondernemerscongres.nl.

Het Ondernemerscongres

→ 27 mei	Arnhem-Nijmegen
→ 4 juni	Breda
→ 17 juni	Almelo
→ 25 juni	Scheveningen
→ 16 september	Groningen
→ 15 oktober	Nieuwegein

Het Zakenfestival

→ 4 en 5 november	Amsterdam
→ 2 en 3 december	Eindhoven

"De crisis maakt het niet makkelijk, maar als we niets doen blijven de kwetsbare groepen sowieso langs de kant staan"

Bindende factor | Streven naar één beroepsopvatting

TEKST Guus van Rijswijk / Ravestein & Zwart

De NVvA maakte de afgelopen jaren een stormachtige ontwikkeling door.

“Van slaper naar uiterst actief”, meent Johan van Dalen, voorzitter van het Platform UWV. Het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum, het Beroeps Competentie Dossier en de modernisering van de website zijn daar volgens hem voorbeelden van. Dit is slechts het begin. “De NVvA streeft ernaar het beroep van arbeidsdeskundige op een hoger plan te brengen.”



Johan van Dalen houdt zich als arbeidsdeskundige al sinds 1997 bezig met WAO-dossiers. Twee jaar geleden pakte hij de voorzittershamer van het Platform UWV op, wat inhoudt dat hij sindsdien frequent met een zeven man tellend dagelijks bestuur uit alle regio's bij elkaar komt. Van Dalen: “Ook steken we met afgevaardigden van elk UWV-kantoor eens per maand de koppen bij elkaar om AD-zaken, de ontwikkeling van het bedrijf en nieuwe werkprocessen te bespreken.” Welk aspect van het voorzitterschap hem zwaar valt? “Het moeilijkste van deze functie is het manoeuvreren. Er is een grote verscheidenheid aan onderwerpen die aandacht vragen. De achterban van het platform bestaat uit 1200 arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn binnen diverse disciplines. Je moet kunnen schakelen op vele niveaus.”

Glazen huis De snelle politieke veranderingen en wijzigende regelgeving maken het de UWV-arbeidsdeskundige volgens Van Dalen niet gemakkelijk. “Er gebeurt ontzettend veel bij UWV. Als arbeidsdeskundige werk je daar in het spreekwoordelijke glazen huis.” De platformvoorzitter stelt dat

Binnen de NVvA zijn vier landelijke platforms actief. De platforms organiseren thematische bijeenkomsten met als doel vakgenoten te ontmoeten en specifieke kennis te vergaren en te delen. In een serie artikelen in AD Visie stellen we de Platforms aan u voor. Deze keer: het Platform UWV.

de organisatie bezig is met een 'enorme transitie'. “We moeten van een procesgestuurde organisatie veranderen in een klantgerichte kennisorganisatie.” Hij vindt met name de ontwikkeling van een beroepsprofiel in samenhang met het ontwikkelen van een werkmodel voor arbeidsdeskundigen belangrijk. Ook op andere manieren probeert het UWV-platform een bijdrage te leveren. “We nodigen sprekers uit van binnen UWV, die interessante ontwikkelingen tot stand hebben gebracht. Zij diepen thema's uit, zoals de RIV-toets of de manier waarop je als arbeidsdeskundige omgaat met je professionele speelruimte. Ook startte de organisatie met een Centraal Expertisecentrum. Aan dit soort initiatieven kun je zien dat UWV en de NVvA hand in hand gaan op het gebied van professionalisering.”

Bindende factor Volgens Van Dalen is de NVvA op de goede weg. “We hebben met elkaar begrepen dat we het moeten hebben van de inhoud. Tegelijkertijd is het de kunst om op gepaste wijze de meerwaarde van de arbeidsdeskundige onder de aandacht van het grote publiek te brengen.” Het werkveld van de arbeidsdeskundige is volgens Van Dalen zeer breed en de werkzaamheden zijn divers van aard. “Het bestrijkt zowel het publieke als private domein en handelt over zowel claim als reïntegratie. Wat we als arbeidsdeskundigen gemeen hebben, is niet zozeer onze rol en de hierbij behorende positie, als wel de inhoud van ons werk. De bindende factor is eenheid in beroepsopvatting. We zijn niet competitief maar complementair aan elkaar. Daarom moeten we onze opvattingen op elkaar afstemmen.” Dit bewustzijn nam de afgelopen jaren sterk toe binnen de vereniging, zo stelt de voorzitter. “Onze gedragscode getuigt hiervan. Dit neemt niet weg dat we moeten blijven investeren in het wegnemen van de strijd tussen de arbeidsdeskundigen in de diverse rollen vanuit diverse posities.”

Warm ei Komende zomer stopt Johan van Dalen als platformvoorzitter. Na twee jaar vindt hij het wel mooi geweest. “Ik heb het gevoel dat ik gebracht heb wat in mijn vermogen ligt. Uiteraard blijf ik op de een of andere manier betrokken. Het is goed dat een ander het overneemt.” Van Dalen hoopt dat de nieuwe voorzitter – die wordt nog gezocht – de ingezette lijn van professionalisering zal voortzetten. “Ik reken op een nieuwe kracht die met nieuw elan en een andere invalshoek doorgaat op de uitgezette koers. We zullen het als arbeidsdeskundigen de komende jaren toch met elkaar moeten zien te borgen. De ontwikkelingen zijn allemaal kakelvers, het ei is nog warm. Als dat lukt, groeien we uit tot beroepsbeoefenaars die nog veel voor de samenleving kunnen betekenen.”

column | De crisis is dood. Leve de crisis.

Natuurlijk, er is een crisis. Maar geen paniek! Mij zult u niet horen over massawerkloosheid, instortende markten of faillissementen. Dat leidt maar tot somberheid. Mijn doelstelling is niet om u in de put, maar juist eruit te praten. Dat kan gemakkelijk. Bekijk die zogenaamde crisis eens van een andere kant en geniet van de voordelen zolang het nog kan. Mocht u ze niet zelf kunnen verzinnen, dan help ik graag een handje.



Een eerste reden tot wat minder gesomber is in eigen land te vinden: door de crisis worden de bedrijven weer *lean and mean*: al het overbodige vet vliegt eraf. Niet alleen worden overbodige werknemers geloosd, ook excessieve beloningen van onze topmanagers worden aangepakt. ABN AMRO, ING en Fortis kondigden aan de beloningsstructuur 'aan de nieuwe tijd' aan te passen, en Van Lanschot trakteerde zijn top op een negatieve salarisronde van tien procent. Bedrijven in andere sectoren volgen. Die matiging was een tijdje geleden toch echt ondenkbaar. Waar zo'n crisis al niet goed voor is. Meer goeds is te melden van het scholingsfront. Al die overbodige medewerkers worden in mobiliteitscentra en arbeidspools geplaatst waar ze voor de toekomst worden geschoold. Dat scholen wilde in het verleden maar niet lukken. Nu kennelijk wel. Dat lost de dreigende arbeidskrapte op die vanwege de vergrijzing op termijn onverbiddelijk toeslaat. Geen gezeur meer over tekorten aan technici of ICT-specialisten. Er wordt hard aan gewerkt. Als de crisis voorbij is, hebben wij de mensen. Met dank aan de crisis. Dan vergeten we nog bijna de zegeningen van de nieuwe woningmarkt. Starters waren kansloos vanwege de overspannen markt van koopwoningen. Dat is ook voorbij: iedere werknemer of medewerker van mobiliteitscentrum of arbeidspool kan tegen een schappelijk prijsje een huis kopen. Die dalende koopprijzen scheelt de overheid weer in zijn bijdrage aan de hypotheekrente. Zo kan de aftrek behouden blijven doordat de prijzen dalen. Leve de crisis. Ten slotte wijs ik u nog op de positieve gevolgen op de vervuiling: minder auto's op de straat en dus minder uitstoot. En een natuurlijke en effectieve manier waarop de files moeten worden bestreden, hebben we ook gevonden: de helft van de bedrijven denkt dit jaar banen te schrappen. Dat moet toch op de weg merkbaar zijn, want omscholing van werklozen kan toch net zo goed thuis gebeuren. Die crisis is zo slecht nog niet. Laten we eerlijk zijn: we zijn stiekem ook wel een beetje blij dat sommige makelaars, projectontwikkelaars, beurs- en autohandelaren het tij eens tegen hebben. Zelfs de notarissen hebben het moeilijk. Ze verdienden wel erg gemakkelijk hun geld. Een beetje tegenwind zal hen goed doen. We houden op met somberen en tellen onze zegeningen. De crisis is dood. Leve de crisis!

Hans Kamps, onder andere voorzitter van de Algemene Bond Uitzendondernemingen, de MOGroep Jeugdzorg en kroonlid van de SER.

Van kansen bewust

Hoge ogen met poortwachtercentrum

TEKST Esther Schoenmakers / Ravestein & Zwart

Ze hebben een lichamelijke of psychische beperking, maar geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Sinds de invoering van de WIA vallen werknemers die voor minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden verklaard tussen wal en schip. Speciaal voor deze doelgroep richtten een Friese arbeidsdeskundige en een jobhunter het Poortwachtercentrum 35min op. Een gouden formule, zo blijkt.

Het PWC 35min – erop gericht om 35-minners duurzaam aan het werk te helpen – bestaat krap anderhalf jaar, maar heeft zijn toegevoegde waarde al ruimschoots bewezen. Steeds meer werkgevers weten het centrum te vinden. Sinds kort verzorgen arbeidsdes-

kundige Maaïke de Haan en jobhunter Lianne Voerman ook trajecten voor Friese gemeenten. “Werkgevers zitten – oneerbiedig gezegd – toch een beetje in hun maag met 35-minners”, vertelt initiatiefneemster De Haan. “Wettelijk gezien moeten werkgever en werk-

nemer er samen voor zorgen dat de laatste aan het werk blijft. Maar in de praktijk is dat vaak lastig. Het is lang niet altijd duidelijk waar iemands klachten vandaan komen. Of welke functie een werknemer nog wel uit zou kunnen voeren. Gevolg is dat veel 35-minners langdurig thuis zitten. Jammer en onnodig. Met de juiste begeleiding hervinden deze mensen hun plek op de arbeidsmarkt.”

Totaalpakket PWC 35min biedt organisaties een totaalpakket voor verzuimbegeleiding. Van verzuimregistratie en preventie tot reïntegratie tweede spoor. De eerste contracten met werkgevers hadden vooral betrekking op ‘moeilijke gevallen’; werknemers die een jaar of langer thuis zaten. Het lukte PWC 35min om een groot deel van deze mensen te begeleiden naar een passende functie. Werknemers voor wie geen plek meer is binnen de eigen organisatie, worden gedetacheerd bij een van de ondernemers uit het netwerk van PWC 35min. Die aanpak werpt vruchten af. Tegenwoordig kiezen veel werkgevers voor het totaalpakket, waarbij PWC 35min vanaf dag één bij het traject betrokken is. De Haan: “Een werknemer die zich ziek meldt, krijgt direct bezoek van onze verzuimcoördinator. Daar, in de veilige thuisomgeving, wordt vaak snel duidelijk wat er aan de hand is. Of er sprake is van een griepje, of dat er

iets anders speelt. Is er meer aan de hand, dan starten we binnen zes weken een arbeidsdeskundig onderzoek. Op basis hiervan wordt vastgesteld of een werknemer geschikt is voor de eigen of een aangepaste functie binnen de organisatie, of dat er een andere baan bij een nieuwe werkgever gezocht moet worden. Daar passen we onze interventies op aan.”

Logische gesprekspartner Het centrum boekt goede resultaten, mede dankzij de inzet van providers als bedrijfsartsen, arbeidsfysiotherapeuten, psychologen en maatschappelijk werkers. Maaïke de Haan en haar compagnon omringen zich bewust met gelijkgestemden. “We vinden het belangrijk dat partners onze visie delen: resultaatgericht, met de klant als uitgangspunt. Onze trajecten duren nooit langer dan noodzakelijk en we zullen nooit een product inzetten om dat product te slijten. Het is mijn taak als arbeidsdeskundige om het proces te bewaken. Ik ben aanspreekpunt voor werknemer, werkgever en collega-professionals. Ik denk dat dit de rol van de arbeidsdeskundige van de toekomst is: die van logische gesprekspartner. Daar ligt onze toegevoegde waarde. Nu is het nog zo dat de arbeidsdeskundige pas in beeld komt als iemand langdurig ziek is. We zouden onze rol vooraan in het proces veel meer moeten bevesten.” ←



LIANNE VOERMAN (LINKS) EN MAAÏKE DE HAAN ZIJN ZICH VAN KANSEN BEWUST. SAMEN STARTTEN ZE HET POORTWACHTERCENTRUM 35MIN.



Informatie over autisme, chronische pijn, burn-out, WIA jurisprudentie, rapportage, netwerken, empoweren en andere arbeidsdeskundige onderwerpen? U vindt het op www.arbeidsdeskundigen.nl onder nieuws.

Optimale participatie

→ Uniek congres van NVvA, NVvG, NVAB, en NIP op 10 juni 2009 in De Reehorst in Ede

Arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen, bedrijfsartsen, psychologen en andere professionals kijken in elkaars keuken voor een optimale dienstverlening aan de cliënt. Vier kaders komen aan de orde: Arnold Heertje (economisch), Vincent Bijlo (cliënt), Johan Groothof (sociaal-medisch) en Josse van Steenberge (ethisch-filosofisch). Met acht parallelsessies gaan we de diepte in.

Wist u dat...

u als lid staat ingeschreven bij één regio en één platform. U kunt dat checken met uw inlog op de site. Voor die bijeenkomsten ontvangt u automatisch een uitnodiging. U kunt echter ook – als het onderwerp u aanspreekt – andere regio's of platforms bezoeken. De kalender op de site biedt u daarvoor informatie. Alleen als deelname beperkt is, bijvoorbeeld in geval van een bedrijfsbezoek, gaan 'eigen' leden voor.

Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) komt op stoom. Eind vorig jaar werd Tjeerd Hulsman aangesteld als programmadirecteur. Hij wil het AKC uitbouwen tot een instituut van (inter)nationale allure. Maar: “Het AKC moet worden gedragen door de mensen uit het veld. Steun van álle arbeidsdeskundigen is essentieel voor het succes van het kenniscentrum.”

“AKC als dé community van alle arbeidsdeskundigen”

TEKST Tessy van Rossum / Ravestein & Zwart

Tjeerd Hulsman heeft jarenlange ervaring op ‘het gebied van mens en arbeid’, zoals hij het zelf uitdrukt. “Van huis uit ben ik medisch socioloog. Tijdens mijn studie – nu zo’n dertig jaar geleden – liep ik stage bij de GMD, waar ik onderzoek deed naar de effecten van arbeidsongeschiktheid op gezinnen. Toen kwam ik voor het eerst met het arbeidskundig kennisveld in contact.” In het kader van vervangende dienstplicht werd Hulsman daarna projectleider van de sociale activering van werklozen in de Bijlmer. Daarna werkte hij als beleids-

heid bij Achmea in de private setting met arbeidsdeskundigen gewerkt. Het arbeidsdeskundig kennisveld heb ik al die jaren leren kennen als bij uitstek waardevol voor de complexere arbeidsvraagstukken. Het gebied van mens en arbeid loopt als een rode draad door al deze functies.”

Hoe bent u uiteindelijk bij het AKC terechtgekomen?

“Ik vind dat mens en arbeid – anders gezegd: werk en leven – in balans moeten zijn. Dat streef ik zelf ook na. Dit betekent ook dat ik mensen wil stimuleren om de regie op hun eigen leven te pakken; een thema waar ook arbeidsdeskundigen zich voor inzetten. Daarnaast ben ik zo’n twee jaar geleden voor mezelf begonnen. Ik wilde meer vernieuwend en creatief te werk gaan en mijn achtergrond als medisch socioloog meer gebruiken. Het arbeidsdeskundige werkveld, zowel het private als het publieke deel én de ontwikkeling van het vak, heb ik de afgelopen dertig jaar van dichtbij meegemaakt. De keuze om te solliciteren op de functie van programmamanager was dan ook snel gemaakt.”

Wat vindt u van de oprichting van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum?

“Dat is natuurlijk een uitstekende zaak. Vooral de manier waarop UWV en de beroepsgroep samen de kennisontwikkeling en professionalisering willen stimuleren, is baanbrekend. Samen de creativiteit van professionals aanboren en proberen te verheffen tot – wetenschappelijk – onderbouwde en geobjectiveerde werkmethoden lijkt mij dé manier om alles uit het arbeidsdeskundige vak te halen. Op het snijvlak van mens en arbeid is de arbeidsdeskundige één van de best geoutilleerde professionals. Hij kan ouderen helpen met vitaliteit en Wajong’ers met het überhaupt aan de slag gaan. Bovendien ben ik ervan overtuigd dat heel veel arbeidsdeskundigen creatief, innovatief en grensverleggend met deze materie bezig zijn. Het AKC kan deze kennis verzamelen en vervolgens weer verspreiden. Het kenniscentrum



secretaris bij de Gehandicaptenraad. “Ik heb toen, vanuit de klantengroep van de arbeidsdeskundigen, veel contact gehad met GMD en GAK en kwam tot de conclusie dat ik daar wel wat zaken wilde veranderen. Zo gezegd, zo gedaan. Ik heb gesolliciteerd en vervolgens de nodige jaren doorgebracht in diverse managementfuncties bij GMD en GAK. Later heb ik als directeur van de businessunit Sociale Zeker-

is dan ook een blijk van waardering naar het arbeidsdeskundige veld. Het straalt echt iets uit: we kunnen de kennis van arbeidsdeskundigen zodanig groeperen dat we een effectief antwoord hebben op de problemen waarmee Nederland zich in toenemende mate ziet geconfronteerd.”

Hoe staat het AKC er op dit moment voor?

“Het gaat goed met het AKC. Zo heb ik samen met het bestuur bekeken welke thema’s we als eerste willen aanpakken. Hier is onder meer uit voortgekomen dat we gaan inzetten op een snelle ontwikkeling van de Werkwijzer Verzuim en vervolgens een Werkwijzer Bijstand. Daarnaast gaan twee arbeidsdeskundigen onderzoek doen naar de arbeidsparticipatie van Wajong’ers met een autistische of aanverwante stoornis. Ook heb ik een ronde gemaakt langs het publieke en private werkveld om te kijken wat zij van het AKC willen én verwachten. De private sector blijkt vooral op zoek te zijn naar gerichte kennis, die is gekoppeld aan concrete situaties. De publieke kant is meer gericht op het beroep van de arbeidsdeskundige en de vraag hoe we een eenduidig beeld kunnen creëren van de arbeidsdeskundige. Ik ben van mening dat we allebei de kanten op moeten gaan. Enerzijds vanuit focus op de onopgeloste en groeiende problemen op de as mens-arbeid heel doel- en probleemgericht aan methodiek en kennisontwikkeling doen. Hierbij staan doelgroepen en concrete arbeidssituaties centraal. Anderzijds moeten we de gereedschapskist van de arbeidsdeskundige als professional in balans verder ontwikkelen om echt van professionalisering te kunnen spreken. We moeten in elk geval aan de slag met het bouwen van een infrastructuur van professionals met kennis, een soort community van arbeidsdeskundigen. Ik heb trouwens enorm veel waardering voor de mensen die het AKC hebben opgestart. Onder meer Frans Nijhuis, Henk Oranje, Henk van Ringen, Monique Klompé, Geert Tillemans en Ron van der Mijl hebben veel werk verricht en een mooi fundament neergelegd.”

Wat hoopt u als programmadirecteur te bereiken?

“Er zijn in het verleden in Nederland redelijk wat initiatieven zoals het AKC geweest. Die hebben lang niet altijd een blijvend effect gehad. Wat dat betreft hebben we een mooie uitdaging: als we over twee jaar hebben bereikt dat het arbeidsdeskundige veld op effectieve wijze van het AKC gebruikmaakt en de resultaten van de beroepsgroep hier-

door blijvend zijn verbeterd, zijn we op een hele goede weg. Wel dient iedereen te beseffen dat dit niet zomaar zal gebeuren: het AKC moet worden gedragen door de mensen uit het veld. Steun van álle arbeidsdeskundigen is essentieel voor het succes van het kenniscentrum. Ik zal het directeurschap dan ook samen met de arbeidsdeskundigen gaan invullen.”

Waar staat het AKC over vijf jaar?

“Dan is het dé community van publieke en private arbeidsdeskundigen. Het is een instituut van (inter)nationale allure en een plek waar arbeidsdeskundigen elkaar weten te vinden en waar de ontwikkelde werkmethoden goed geordend ontsloten zijn. Het AKC is dan ook een proactief onderzoeksprogramma. Dit betekent dat het vak van de arbeidsdeskundige nog meer op de kaart staat als een van de meest effectieve beroepsgroepen als het gaat om het bieden van oplossingen voor nieuwe problematieken op de as mens-arbeid. De grote uitdaging is wel om zowel publieke als private arbeidsdeskundigen bij het AKC te betrekken. Daarom doe ik ook een oproep aan het private veld om stevige betrokkenheid te tonen en mee te doen aan het kenniscentrum. We moeten het AKC écht zien als maatschappelijke investering. We willen de problemen van vandaag en de toekomst oplossen door een betere ontwikkeling van de kennis en de instrumenten van de arbeidsdeskundige.” ←

→ Iedereen die vragen heeft waarin het AKC een rol zou kunnen spelen, kan hiermee terecht via e-mail-adres akc@arbeidsdeskundigen.nl of via het onderdeel ‘AKC’ op de website van de NVvA: www.arbeidsdeskundigen.nl.

Casus | Interpretatie van feiten kan wezenlijk verschil uitmaken

TEKST Carol de Vries-van Hulten | bezwaarbeidsdeskundige UWV Eindhoven

Uitgangspunt bij een bezwaar of beroepszaak is het verdedigen van het primaire standpunt. Dat lukt niet altijd.

Soms ligt het voor de hand als tijdens een claimbeoordeling is uitgegaan van de verkeerde feitelijkheden.

Het kan ook minder evident zijn als gaat om verschil in interpretatie van de feiten en omstandigheden.

Dat blijkt ook uit onderstaande casus waarin een assistent-hovenier van 24 jaar bij zijn werkgever uitviel als gevolg van polsklachten. Polssparende taken diende hij als reïntegratie te verrichten. Door dat hij enkele malen op heterdaad werd betrapt op drugsgebruik onder werktijd kwam van reïntegratie niets meer terecht. De werkgever gebruikte dat als grond voor een ontslag bij de kantonrechter. Het was de spreekwoordelijke druppel in een arbeidsrelatie. Tijdens de ziekteperiode kreeg de jongen een WSW-indicatie en ging hij in het oude hoveniersvak onder de vlag van de WSW weer aan het werk.

Ten tijde van de WIA-beoordeling legde de verzekeringsarts de eerste ziekteperiode een jaar eerder en stelde een heel scala aan psychische beperkingen vast. Fysieke beperkingen waren er niet meer. De psychische beperkingen leidden ertoe dat deze jongen niet in staat was om op de vrije arbeidsmarkt te werken en indeling in de klasse 80-100% volgde. De verzekeringsarts constateerde zelfs dat er sprake was van duurzame beperkingen, zodat een IVA werd toegekend.

De ex-werkgever tekende bezwaar aan. Hij was het niet eens met de vastgestelde eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Zijn stelling

was dat de eerste arbeidsongeschiktheidsdag verband hield met de polsklachten en niet met psychische decompensatie een jaar eerder. De jongen had immers na die terugval weer als gewoonlijk bij deze werkgever gewerkt. De werkgever gaf aan dat in dat geval ook gesteld kon worden dat de psychische klachten al bestonden voordat het dienstverband bestond. Ook gelet op de intensieve begeleiding die de werkgever gedurende het gehele dienstverband had gegeven.

Vaderrol In bezwaar constateerde de bezwaarverzekeringsarts dat de eerste ziekteperiode verband hield met de polsklachten en niet gelezen was in de decompensatie een jaar eerder. Ook zag hij op basis van de (opgevraagde) medische gegevens geen aanleiding om de eerste arbeidsongeschiktheidsdag nog verder terug te leggen. De bezwaarbeidsdeskundige constateerde dat de primaire arbeidsdeskundige wel de jongen had gesproken, maar niet de ex-werkgever. Ook had hij niet overlegd met de verzekeringsarts. Overigens bleek dat de jongen na toekenning van de IVA gestopt was met zijn

werk als assistent-hovenier via de WSW. De stimulans was immers weggefallen. In bezwaar sprak de bezwaarbeidsdeskundige uitgebreid met de ex-werkgever. Die had ook uitgebreid stilgestaan bij de organisatie en wijze van werken in het groenonderhoud waarin de cliënt werkzaam was geweest. Hoe in ploegen werd gewerkt, in kleine groepjes het werk werd uitgevoerd, hoe direct de lijnen liepen en hoe de opdrachten in zo'n kleine groep verstrekt werden. De ex-werkgever schetste een arbeidsrelatie met vallen en opstaan en met veel begeleiding. Hij had min of meer als een vader over deze jongen gewaakt. Wat dat betreft was het jammer dat de jongen

De bezwaarbeidsdeskundige

De bezwaarbeidsdeskundige wordt ingeschakeld in bezwaar- en beroepsprocedures waarbij een arbeidsdeskundige beoordeling plaatsvond in het primaire proces. De bekendste is de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, zowel op basis van functieduiding als op basis van verdiensten. Andere vormen lopen uiteen van herstelverklaringen voor het eigen werk voor de Ziektewet, via de in het kader van de Ziektewet Arborol goed- of afgekeurde reïntegratieplannen tot voorzieningen die zijn aangevraagd. Ook kan het gaan om loonsancties na een RIV-beoordeling of om opgelegde verhaalsancties in het kader van de Ziektewet.

Aan de hand van onder meer dossiergegevens, het bezwaarschrift en gegevens verkregen uit een eventuele hoorzitting, beoordeelt de bezwaarbeidsdeskundige of de arbeidsdeskundige beoordeling die in bezwaar bestreden wordt, gehandhaafd kan blijven of dat er bijstelling aan de orde is. Daarbij zijn er niet alleen wettelijke kaders waarbinnen die heroverweging moet plaatsvinden, maar ook procedures vanuit UWV. Het primair gegeven arbeidsdeskundige oordeel is leidend en wordt zo goed mogelijk verdedigd.



door eigen toedoen zo'n goede werkgever was kwijtgeraakt. Werk dat voor deze jongen in een passende setting plaatsvond en waar de jongen eigenlijk gewoon kon werken met zijn beperkingen. Ware het niet dat hij door de reden van het ontslag daar niet meer terugkon.

Sociale paragraaf De ex-werkgever gaf ook aan dat diverse mensen vanuit de WSW gedetacheerd werkzaam waren bij dit bedrijf. Dat was onderdeel van het bestek dat diverse gemeenten uitschrijven voor het verrichten van het groenonderhoud in de gemeente. De voormalige werkgever noemde dit de sociale paragraaf in de bestekken. De officiële term was 'social return on investment'. Dat betekent dat gemeenten eisen stellen aan de hoveniersbedrijven om een gunning voor het uitvoeren van het groenonderhoud. De hoveniersbedrijven dienen dan een bepaald aantal WSW-ers te laten werken binnen het bedrijf. Die dienen dan een setting te creëren voor het bieden van voldoende en intensieve begeleiding voor deze WSW-geïndiceerden. Dat is nog los van de wijze waarop hoveniersbedrijven toch al georganiseerd zijn, met intensieve begeleiding in zo'n werkgroepje. Deze 'social return on investment' zette de bezwaarbeidsdeskundige aan het denken. Als een dergelijke setting op basis van deze sociale paragraaf bij de ex-werkgever gecreëerd kon worden, dan zou dat voor meer hoveniersbedrijven in meerdere gemeenten gelden. Er waren immers meerdere bedrijven werkzaam aan het groenonderhoud in een gemeente. Via de aanbestedingskalender (waar alle aanbestedingsbestekken vermeld staan) was te achterhalen dat veel gemeenten op deze manier werken. Dat werd ook

bevestigd door telefonisch contact met die gemeenten. De setting die de cliënt nodig had om te functioneren, werd door de bestekken min of meer bij veel hoveniersbedrijven afgedwongen. Althans, wilden zij voor die gemeenten werkzaamheden kunnen verrichten. Nog los van het feit dat de meeste (wat grotere) hoveniersbedrijven al volgens een intensief samenwerkings- en begeleidingssysteem werken.

Verschillende interpretaties In deze zaak voerde de bezwaarbeidsdeskundige samen met de bezwaarverzekeringsarts overleg met de primaire afdeling. Ook stonden de bezwaarverzekeringsarts en bezwaarbeidsdeskundige uitgebreid stil bij de beperkingen van cliënt in relatie tot de belasting en organisatie in het werk. Dit bood de basis van de conclusie van de bezwaarbeidsdeskundige: de jongen was geschikt voor het eigen werk, zij het niet bij eigen werkgever, maar wel bij een andere werkgever. De IVA werd in bezwaar omgezet tot <35% WIA.

In een voorgenomen beslissing werd dit aan de jongen kenbaar gemaakt. Die was het hier natuurlijk niet mee eens, zijn life time inkomensbasis ging immers in rook op. Het laatste woord is hierover nog niet gezegd. Beroep, en misschien hoger beroep, zullen nog afgewacht moeten worden. Deze casus geeft wel aan dat een gemakkelijke beoordeling tot 80-100% tot een ander oordeel kan leiden als je er dieper induikt. Het gaat hier om verschillende interpretaties van de gehele situatie. En daar gaat iedere professional anders mee om. Zonder daar meteen een waardeoordeel aan te koppelen. ←



Loonkostensubsidie in het kader van Brugbanen

TEKST Hans van der Holst | AG Claim UWV

De Wet stimulering arbeidsparticipatie (STAP) trad op 1 januari 2009 in werking. Hiermee kunnen (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten in aanmerking komen voor een indicatiestelling loonkostensubsidie (LKS). Met een indicatie heeft UWV de bevoegdheid om een tijdelijke LKS toe te kennen aan werkgevers die personen in dienst nemen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De regeling geldt tot 2012.

Voor het toekennen van een LKS is een aantal uitgangspunten vastgesteld. Het moet gaan om reële arbeid (geen additionele arbeid), er moet een intentie zijn voor continuering van de dienstbetrekking voor tenminste zes maanden nadat de subsidieperiode is verstreken en de subsidie is maximaal twaalf maanden en maximaal vijftig procent van het wettelijk minimumloon (voor parttimers naar rato).

Doelgroep Tot de doelgroep behoren personen:

1. die op 1 juli 2004 tot de eenmalige herbeoordelingsoperatie WAO, WAZ, Wajong behoorden ongeacht de leeftijd. Personen bij wie de uitkering wordt verlaagd of beëindigd kunnen een indicatie krijgen. Als de uitkering gelijk blijft of wordt verhoogd, komen ze alleen in aanmerking als ze erom vragen. Herbeoordeelde personen, komen voor indicatiestelling in aanmerking als ze daarom (laten) verzoeken. Voor deze groep wordt geen leeftijdsgrens gesteld. Als ze een baan vinden, kan deze werkgever ook profiteren van premiekorting ouderen en premiekorting voor arbeidsgehandicapten.
2. met een WAO-, WAZ- of Wajonguitkering, die vrijgesteld zijn van de eenmalige herbeoordelingoperatie. Personen die vrijgesteld zijn van de eenmalige herbeoordelingoperatie komen in aanmerking voor een indicatiestelling als ze daarom (laten) vragen.
3. met een WGA-uitkering die werkloos zijn. Personen met WGA-uitkering 35 procent of hoger kunnen een indicatie krijgen. IVA-uitkeringen vallen hier buiten. In geval van een percentage

kleiner dan 35 procent vindt de indicatiestelling plaats in UWV Werkbedrijf. Beoordeelde personen komen alleen voor indicatiestelling in aanmerking als zij daarom (laten) vragen.

4. met een Wajong-uitkering die werkloos zijn. Alle personen die worden beoordeeld en bij wie het arbeidsongeschiktheidspercentage Wajong 25 procent of hoger is, kunnen een indicatie krijgen. In geval van een percentage kleiner dan 25 procent is UWV niet verantwoordelijk voor reïntegratie. Personen die al zijn herbeoordeeld, komen alleen voor indicatiestelling in aanmerking als ze daarom (laten) verzoeken. Een Wajonger kan dus ook in aanmerking komen voor een premiekorting, loon-dispensatie en een jobcoach.

Opmerking: personen die op datum indiensttreding 50 jaar of ouder zijn (in doelgroep 2, 3 en 4), komen **niet** in aanmerking. Voor deze personen kan de werkgever een premiekorting van € 6500,- per jaar ontvangen gedurende maximaal drie jaar.

Voorwaarden De volgende voorwaarden worden beoordeeld:

1. behoort tot de doelgroep.
2. LKS is vermoedelijk het meest geschikte reïntegratie-instrument.
3. betrokkene is geen 'zelfzoeker' (de persoon die geen traject volgt en geacht wordt zelf werk te kunnen vinden).
4. betrokkene heeft een voldoende grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Voor de beoordeling van het laatste aspect is er aansluiting gezocht bij het begrip zeer moeilijk plaatsbaren (ZMP). Is één van deze criteria van toepassing, zoals afwezigheid van vaardigheden en kennis, belemmeringen van persoonlijke aard of belemmeringen van de vraagzijde van de arbeidsmarkt, dan is de afstand tot de arbeidsmarkt voldoende groot voor een LKS-indicatie.

Betaling De helft van de subsidie wordt twee maanden na aanvang dienstverband betaald, de andere helft in de dertiende maand. De werkgever sluit bij zijn aanvraag een arbeidscontract bij en verklaart de werknemer te begeleiden en bij geschiktheid na één jaar, voor minimaal zes maanden in dienst te nemen. De formulieren op www.uwv.nl worden gezonden naar het Subsidiebureau, Antwoordnummer 11554, 1000 RA Amsterdam, AMSG3. ←



Bent u dé spil voor Arbeid en Gezondheid in uw organisatie?

Adviseert u over inzetbaarheid, preventie, verzuim en reïntegratie?

Wilt u doorgroeien tot professioneel adviseur?

De Masteropleiding voor Arboconsultants biedt u een:

- opleiding tot veelzijdig inzetbare professional op het gebied van Arbeid en Gezondheid
- geïntegreerde benadering van theorie en praktijk
- multidisciplinair opleidingsprogramma
- coachingstraject.

Wat leert u?

- (organisatiebreed) beleid ontwikkelen en implementeren
- verandertrajecten opzetten en uitvoeren
- klant- en kwaliteitsanalyses maken en optimaliseren
- effectief handelen als intern of extern adviseur.

U kunt zich inschrijven voor:

- de tweejarige (deeltijd) opleiding tot Master of Occupational Health
- het eenjarige kerntraject.

U kunt opleidingsonderdelen ook los volgen en tussentijds instromen.

Bent u arbeidshygiënist, veiligheidskundige, A&O-deskundige, arbeidsdeskundige, bedrijfsarts, bedrijfsfysiotherapeut, bedrijfsmaatschappelijk werker, preventiemedewerker, ergonom, P&O/HRM-deskundige of een andere professional op het gebied van arbeid en gezondheid op HBO+ niveau?

En heeft u interesse?

Bel dan de NSPOH voor een studiegid:

020 - 566 49 49.

Of kijk op www.nspoh.nl/oac.

NSPOH

Netherlands School of
Public & Occupational Health



De NSPOH is het opleidingsinstituut op het snijvlak van maatschappij, arbeid en gezondheid. Onze onderwijsprogramma's slaan een brug tussen theorie, praktijk en beleid. De NSPOH werkt samen met diverse universiteiten en instellingen zoals AMC - UvA, Erasmus MC, VU MC, UMCG, TNO en RIVM.

De NSPOH presenteert

De nieuwe professional; balanceren tussen macht, markt en moraal

12 juni 2009
Nieuwegein



Een inspirerend actualiteitsymposium over wie het tegenwoordig voor het zeggen heeft in de public en occupational health. Is dat de manager, de invloedrijke klant, de betalende verzekeraar, de overheid of de goed opgeleide professional? Het symposium biedt een uniek platform voor discussie over recente ontwikkelingen rond marktwerking, bureaucratiesing, (overheids)beleid en de rol van de professional, met:

- toonaangevende sprekers vanuit de wetenschap, de openbare gezondheidszorg en de commerciële (arbo)dienstverlening, zoals **prof. G. van den Brink**, universiteit Tilburg, **dr. P. Herengreen**, directeur GGD Limburg-Noord, **drs. P. van Kleij**, directeur Arboned, **prof. dr. F. Kwakman**, Nyenrode Business Universiteit en **prof. M. Trappenburg**, Universiteit Utrecht
- dagvoorzitter **drs. Judith de Bruijn**, tv-presentator
- een scala aan interactieve verdiepende workshops
- accreditatie door AbSG en NVPg.

Ontmoet collega's uit de openbare gezondheidszorg, arbodienstverlening en sociale zekerheid en bepaal uw positie in dit complexe krachtenveld.

Schrijf u snel in via www.nspoh.nl

Informatie:

telefoon 020 - 566 49 49

website www.nspoh.nl

NSPOH

Netherlands School of
Public & Occupational Health



De NSPOH is het post academisch centrum voor opleiden, leren en competentie-ontwikkeling op het snijvlak van maatschappij, arbeid en gezondheid. Onze onderwijsprogramma's slaan een brug tussen theorie, praktijk en beleid. De NSPOH werkt samen met diverse universiteiten en kennisinstellingen zoals AMC - UvA, Erasmus MC, VU MC, UMCG, TNO, RIVM en NIGZ.

Naar een betere zorg voor zieke werknemers

Afstemmen van behandeling en werkhervatting

dr. J.W.J. van der Gulden en dr. A.P. Nauta

- **reeks Trends in bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde**

Paperback, 136 pagina's

ISBN 978 90 313 5289 0

Prijs € 25,00

www.bsl.nl



Naar een betere zorg voor zieke werknemers gaat in op de noodzaak om de behandeling van werknemers met gezondheidsproblemen en de verzuimbegeleiding beter op elkaar af te stemmen en om relevante informatie te delen.

Dit boek levert informatie en inzichten waardoor de samenwerking rond beoordeling, behandeling en begeleiding van werknemers met gezondheidsklachten kan verbeteren. Het heeft daartoe een praktische insteek. Zo zijn er hoofdstukken waarin we drie paramedische disciplines en de eerstelijnspsycholoog beter leren kennen: professionals met wie de bedrijfs- en verzekeringsarts vaak in contact komt. Ook zijn er hoofdstukken waarin concrete en leerzame samenwerkingsprojecten worden beschreven. Daarnaast bevat dit boek enkele hoofdstukken met nieuwe kennis en relevante theorievorming, goed toe te passen in de dagelijkse praktijk.



Bohn Stafleu van Loghum & U

PRAKTISCH PARTNERS