



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

37^e JAARGANG | FEBRUARI 2015 | NUMMER 1



Werken na diagnose of genezing van kanker:

Her- vinden van de balans



Nieuwe artikelserie over inclusiviteit:

Leidraad
Participatie
Pagina 14

SROI: voor wat, hoort wat

→ Onderzoek:
Oud is in!

→ Verslag bijzondere ALV

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

LANCERING AD-RIS SOFTWARE

Spectaculaire tijdsbesparing bij het opstellen van rapporten

WAT IS AD-RIS?

Ad-ris is een rapportagesysteem waarmee arbeidsdeskundige rapportages en trajectplannen en voortgangsrapportages met betrekking tot tweede spoortrajecten gegenereerd kunnen worden.

MAXIMALE ONDERSTEUNING DOOR OP MAAT GEMAAKTE SOFTWARE

- Professionele arbeidskundige rapportages - Ad-ris arbeidskundig rapport
- Transparante verslaglegging tweede spoor - Ad-ris tweede spoor

Kan tijdsbesparing en kwaliteitsverbetering samen gaan?

Dat kan zeker en wij dagen u uit dit te gaan ervaren door kosteloos één van onze nieuwe software pakketten uit te gaan proberen.

Het gaat om softwarepakketten die specifiek zijn ontworpen voor het opstellen van een arbeidskundig rapport of voor de verslaglegging rondom een tweede spoortraject.

(Ook beschikbaar: Ad-ris Re-integratierapport)

VOORDELEN - AD-RIS ARBEIDSKUNDIG RAPPORT:

- Tijdsbesparing van 2 uur per rapport
- Betere kwaliteit, geen knip- en plakwerk meer
- Veilige softwareomgeving
- Altijd back-up beschikbaar
- Uniforme vormgeving

Introductie actie:

GEEN inrichtingskosten t.w.v. € 350,- !

VOORDELEN - AD-RIS TWEEDE SPOOR:

- Enorme tijdsbesparing
- Betere kwaliteit, geen knip- en plakwerk meer
- Uniforme vormgeving
- Gegevens kunnen gemakkelijk ingelezen worden
- Altijd dezelfde, laatste versie
- Op ieder moment inzicht in de stand van zaken van ieder traject



Ad-ris software

BONUS: DE EERSTE 15 RAPPORTEN VOOR ZZP'ER - GRATIS!

Meld u nu aan of schrijf in voor een workshop: mail naar info@adxpert.nl of bel 085-2733409

6 vragen

Wat neemt Henk Korstanje van Focus Arbeidsmarkt-advies mee naar een onbewoond eiland?

Kijk op pagina 28

advisie | INHOUD

Coverstory

Werken na de diagnose



Kanker. Het is een ziekte die je leven overhoop haalt, niet alleen privé, maar ook op het werk. Want veel patiënten, maar ook ex-patiënten, kampen met klachten als concentratieverlies en vermoeidheid. Hoe moet de werkgever hiermee omgaan? En welke rol speelt de arbeidsdeskundige?

6

Colofon

37e jaargang nummer 1
Februari 2015

AD Visie is een uitgave van BladenMakkers.
AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofdredacteur: → Geert Beckers

Redactie → Rekha van Dis, Annet de Grunt
Ted Ineke, Agnes Kroes, Peter Passenier
(Schrijven met Belofes), Anjo van Soest,
Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee: → Hans van
der Holst (UWV SMZ), Hans Klip (Hans Klip
Tekst) en Diederik Wieman

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping
Maytree)

Fotografie → Shutterstock, Jaap van den
Broek

Vormgeving → Onnink Grafische
Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Schotanus & Jens

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

BladenMakkers
Kerkpad Zuidzijde 22-c
3764 AR Soest
Telefoon: 035-5426093
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

MOS, Postbus 1058, 3860 RH Nijkerk
Advertentieacquisitie: Jan van de Vis
Telefoon: 033-247 34 00
E-mail: adverteren@arbeidsdeskundigen.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen
AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven
aan het NVvA-secretariaat, Postbus 1058,
3860 BB Nijkerk.

Telefoon: 033-2473456, **Fax:** 033-2470470

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd. Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

Inclusiviteit

Inclusiviteit is 'hot'. En terecht: de behoefte is groot aan bedrijven en organisaties die mensen met een arbeidsbeperking nieuwe kansen bieden. We zetten dit jaar in elk nummer van AD Visie dit jaar een succesvol praktijkvoorbeeld. Aflevering 1: SROI bij gemeentelijke aanbestedingen in Noord-Holland Noord.



12

En verder...

Mensen met Mogelijkheden	11
AKC Wetenschappelijk: Leidraad participatie	14
Omgaan met persoonsgegevens	20
Verslag bijzondere ALV	22
Oud is in	24
Juridisch: Hoofdlijnen Wet werk en zekerheid	30



De nieuwe rubriek 'Beroep in beeld' besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen met een riskant beroep. Aflevering 1: De boomklimmer

18



Een bijzonder jaar

Als AD Visie nummer 1 (jaargang 37!) bij jullie op de mat valt, is 2015 al aardig op weg. Een bijzonder jaar, want zelden komen er zoveel veranderingen op ons af. Op de eerste plaats is daar de Participatiewet (PW) die de WWB, de WSW en een deel van de Wajong vervangt. Er worden 125.000 extra banen gecreëerd, er is een loonkostensubsidie en de overheid heeft een quotum ingesteld en mag boetes uitdelen als werkgevers dat quotum niet halen. Vierhonderd gemeenten hebben de taak om de doelgroep van de PW naar werk te leiden. VNG zet daartoe samen met de sociale partners en UWV regionale Werkbedrijven op. Maar er is nog meer. De premiedifferentiatie uit de Wet BeZaVa heeft ervoor gezorgd dat werkgevers steeds meer hun best doen om te voorkomen dat werknemers instromen in de Ziektewet. Maar er is ook een toenemend aantal werkgevers dat ervoor kiest om eigenrisicodragers te worden. En dan hebben we ook nog de Wet Werk en Zekerheid met aanpassingen in het arbeidsrecht.

Als je die allemaal op een rijtje zet, dan duizelt het. Waar moet je beginnen? Hoe moeten die participatiebanen eruit zien? Hoe bepaal je of iemand tot de doelgroep behoort? Kunnen de gemeenten dit allemaal wel aan? En weten de mensen waar het om gaat de weg nog wel? Een ding is zeker: dit nieuwe jaar biedt heel veel kansen voor onze beroepsgroep. Iedereen is aan het pionieren. Gemeentes, werkgevers, re-integratiebedrijven, jobcoachorganisaties, UWV, allemaal proberen ze hun weg te vinden in de nieuwe werkelijkheid. En de arbeidsdeskundigen kunnen hier als geen ander een helpende hand bieden. Daarvoor hebben wij de kennis en expertise in huis. En AD Visie zal ertoe bijdragen om door de bomen het bos te blijven zien. Zo starten we in dit nummer met een serie artikelen over Inclusiviteit, waarin we laten zien hoe werkgevers mensen met beperkingen een kans geven.

Tot slot wordt het voor mij ook een bijzonder jaar. Ik neem vanaf dit nummer als hoofdredacteur het stokje over van Charlotte Boersma, die de afgelopen jaren op enthousiaste en inspirerende wijze een stempel heeft gedrukt op ons vakblad. Het is voor mij een uitdaging om haar werk voort te zetten.

Geert Beckers

Thuiswerken?

Dell en Intel hebben 5000 medewerkers in 12 landen onderzocht over thuiswerken. 52% vindt dat thuiswerkers net zo productief of productiever zijn als hun collega's op kantoor. 4 op de 10 werknemers in China, India, Turkije en de VAE geloven echter dat werken vanuit huis minder productief is. 50% van de thuiswerkers denkt productiever te zijn dan op kantoor. 36% vindt zichzelf net zo productief als op kantoor en slechts 14% vindt zichzelf minder productief. Thuiswerken heeft veel voordelen. 30% slaapt meer, 40% rijdt minder auto en 46% voelt minder stress. Nadelen zijn er ook: 20% van de werknemers beweegt minder en 38% zegt meer te snacken.

Arboportaal vernieuwd

Www.arboportaal.nl, het online platform van het ministerie van SZW over gezond en veilig werken, is vernieuwd. De belangrijkste veranderingen zijn de toegankelijkheid en het uiterlijk van de site. Gebruikers zijn met minder klikken bij het gezochte onderwerp. De nieuwe indeling biedt de mogelijkheid om het nieuws beter te presenteren, maar ook om belangrijke thema's zoals bijvoorbeeld arbowet- en regelgeving, arbocatalogi en de Wet Verbetering Poortwachter direct toegankelijk te maken. Ook is de zoekmachine sterk verbeterd.

Aantrekkelijk gezond



Wie succesvol wil zijn op de arbeidsmarkt kan beter naar de sportschool gaan dan naar de hogeschool. Fitheid, aantrekkelijkheid en zelfvertrouwen zijn namelijk belangrijker dan opleidingsniveau, etniciteit of leeftijd. Dit zegt het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in het onderzoek 'Aantrekkelijk gezond'. Schoonheid zegt op zich niet alles, aldus het SCP, want charme en uitstraling zijn doorslaggevend dan een volmaakt, symmetrisch gezicht. Des te meer redenen dus om te zorgen dat je er goed uitziet, tijdens je sollicitatiegesprek bijvoorbeeld. Het SCP raadt dan ook aan mensen met 'esthetische problemen' en met weinig zelfvertrouwen meer te helpen.

WW en zelfstandig ondernemen

Uitkeringsgerechtigden die overwegen om een eigen bedrijf te beginnen, kunnen sinds kort via de website Werk.nl de training 'Zelfstandig ondernemen met een WW-uitkering' volgen.

De online training vervangt de voorlichtingsbijeenkomsten op de UWV-vestigingen.

Door de training online aan te bieden kunnen klanten deze op elk gewenst moment doen, ook als zij nog geen WW-uitkering ontvangen van UWV. Het bewijs van deelname aan de voorlichting geldt als voorwaarde voor het indienen van een verzoek om te starten vanuit de WW met de startersregeling. UWV werkt in dezen nauw samen met de Kamer van Koophandel. Op het digitale Ondernemersplein van de KvK is sinds kort informatie van UWV beschikbaar over het starten vanuit de WW.



Bijsluiter: Magazine MMM

Bij deze uitgave van AD Visie treft u als bijlage MMM Magazine. Het is een informatief tijdschrift vol met verhalen en ervaringen van Mensen met Mogelijkheden en betrokken, samenwerkende professionals. In de uitgave komen onder meer het succes van het digitale MMM Inspiratieboek aan de orde, tips voor optimale communicatie, praktijkverhalen en een boeiend interview met staatssecretaris Jetta Klijnsma.



Werken na
diagnose of
genezing van
kanker:



Hervinden van de BALANS

Kanker. Het is een ziekte die je leven overhoop haalt, niet alleen privé, maar ook op het werk. Want veel patiënten, maar ook ex-patiënten, kampen met klachten als concentratieverlies en vermoeidheid. Hoe moet de werkgever hiermee omgaan? En welke rol speelt de arbeidsdeskundige?

TEKST | Peter Passenier

Vijftien jaar geleden was Edith Idoe facilitair manager, maar toen werd ze plotseling ziek. Slokdarmkanker. Niet alleen veranderde dat haar hele leven, maar ook de manier waarop ze tegen dat leven aankeek. "Mijn baan was altijd erg belangrijk, interessant en geweldig. Maar vanaf dat moment had ik andere prioriteiten, en kon ik me niet zo

druk meer maken over een verwarming die te hoog stond, of over een klacht dat de koffie te koud was. Mijn kernwaarden veranderden: materiële zaken werden minder belangrijk. Maar tegelijk bleef werken, naast mijn gezin, een drijfveer in mijn leven. Ik wilde iets betekenen voor de maatschappij, en werkgevers en werknemers ondersteunen in dit proces."

Tegen de verwachting in wist Idoe haar ziekte te overleven, en ze gooide het roer inderdaad om. Zij is directeur van Stap.nu, een organisatie die begeleiding biedt bij de re-integratie van kankerpatiënten. En ze ziet bij hen dezelfde veranderingen die ze ooit zag bij zichzelf. "In de fase van herstel maken mensen andere keuzes dan voorheen. Materiële zaken worden minder belangrijk, het accent ligt nu meer op de kwaliteit van het leven, zowel in werk en relaties. Vaak betekent dat ook dat ze daar andere eisen aan stellen. Misschien was de inhoud van de baan of hun relatie voor hun ziekte óók niet ideaal, maar trokken ze daar geen consequenties uit. Na hun ziekte doen veel van hen dat wel."



Edith Idoe (directeur stap.nu)

Onderschatting

Het werk is voor kankerpatiënten dus belangrijk. Maar Idoe constateert een onderschatting van het herstelproces, zowel bij werknemer als werkgever. "Herstel vraagt meer dan alleen behandelingen in het ziekenhuis. Sterker nog, die behandeling, als die bijvoorbeeld bestaat uit chemotherapie of radiotherapie, kan invloed hebben op het werkvermogen en de belastbaarheid. Je ziet bij mensen vermoeidheid, cognitieve beperkingen, problemen met multitasking. Ik heb een docent begeleid die als leerkracht met veel plezier voor de klas stond, maar na de behandeling van kanker bleek dat haar cognitieve vermogens nog niet voldoende waren hersteld om zo'n grote groep kinderen aan te kunnen. Als het dan mis gaat, wordt zo iemand onzeker en denkt: Kan ik dit nog wel?"

Communicatie

De re-integratie van medewerkers met kanker is dan ook lastig. Bedrijven moeten vooral aandacht besteden aan communicatie. "Zo'n zeventig procent van de werkgevers heeft hier problemen mee", zegt Idoe. "Het begint al op het moment dat de ziekmelding binnenkomt. Bij het horen van het woord 'kanker' denken veel werkgevers: ik laat hem of haar voorlopig maar met rust. Natuurlijk, dat is vaak goed bedoeld – maar het pakt verkeerd uit. Want hoe waardevol voel je je dan als medewerker? Het past ook niet meer bij deze tijd: twintig jaar geleden accepteerde je dat mensen thuis zaten; tegenwoordig streven zowel medewerker als werkgever naar een snelle re-integratie."

Communicatie is daarbij belangrijk – en wel: voortdurende communicatie. "Wat je vaak ziet is dat werkgever en medewerker in het kader van de Wet poortwachter afspraken maken over werkherleving. Als die medewerker dan een terugval krijgt, is de werkgever heel verbaasd: wat gebeurt hier, we hadden toch een afspraak? Maar die afspraak is gebaseerd op een eenmalig contact, en dat is niet genoeg. Je moet als werkgever en werknemer voortdurend in gesprek blijven, voortdurend de vinger aan de pols houden, want de situatie kan veranderen. En oh ja: besteed ook aandacht aan de collega's. Die zijn meestal wel bereid het werk over te nemen – totdat het hen ook te veel wordt."



Machteld de Bont, directeur Care for Cancer

Uit beeld

Machteld de Bont heeft ervaring met de problemen van de werknemer, maar ook met die van de werkgever. Zij werd jaren geleden eveneens getroffen door kanker, borstkanker in haar geval, en ook zij heeft het tot haar missie gemaakt om mensen na de diagnose te adviseren. Maar als directeur van Care for cancer heeft ze zelf ook medewerkers, en ze realiseert zich goed wat er gebeurt als die uitvallen. "Wanneer iemand kanker krijgt, kan hij zomaar driekwart jaar uit beeld zijn. Al die tijd moet de werkgever loon doorbetalen, terwijl er geen werk tegenover staat. Wat doe je dan als een medewerker een tijdelijk contract heeft dat in een paar maanden afloopt? Ik kan me voorstellen dat je dan snel overweegt om dat niet te verlengen."

Maar vaak stellen werkgevers hun mening bij als ze meer kennis vergaren over het specifieke ziektebeeld. "Veel van hen weten onvoldoende wat een medewerker na de behandeling van kanker allemaal kan. Vaak handelen ze uit angst, een vooroordeel, een verouderd of beperkt beeld. Daarom besteden wij veel aandacht aan voorlichting, ook aan de werkgever: niet iedere patiënt heeft een chemokuur nodig, niet iedere patiënt is langdurig moe."

Maar ook als zo'n werkgever die kennis wél heeft, staat hij voor een lastig dilemma. Want het is de vraag in hoeverre hij moet aandringen op een spoedige werkherleving. Zal dat aandringen niet worden gezien als pushen? Volgens De Bont is die vraag niet gemakkelijk te beantwoorden, want





iedere werknemer is weer anders. "Sommigen willen koste wat het kost blijven werken, ook met een ongunstige diagnose. Anderen hebben die mogelijkheid of drive niet. Wat voor rol speelt werk in je leven? Is het leuk werk, of zie je het als noodzakelijk kwaad? Ben je kostwinner of niet? Al die zaken spelen een rol in je beslissing om door te werken."

Pushen

Sommige bedrijven lijken de zieke medewerker inderdaad onder druk te zetten. Zo herinnert De Bont zich het verhaal van een werknemer van wie de chronische vermoeidheidsklachten niet werden onderkend. "Als ze aan het werk was, gaf ze alles en zocht de grenzen op. Maar iedere dag kwam ze doodmoe thuis en kon dan alleen nog maar slapen. In het weekend moest ze verder herstellen om maandag weer te kunnen begin-

nen. Haar sociale leven lag stil, maar haar werkgever zag dat niet, en toen ze het ter sprake bracht, was er eigenlijk nauwelijks aandacht voor. Wij hebben deze werkgever voorgelicht over de ernst van vermoeidheid na kanker en de herstel mogelijkheden ervan. Hierna heeft hij zijn re-integratieplan aangepast."

Maar in andere gevallen lijken de partijen het op z'n beloop te laten. Let wel: beide partijen. "Dan kom je een halfjaar na de diagnose bij iemand thuis," zegt de Bont, "en dan hoor je dat die medewerker al die tijd niets van zijn werkgever heeft gehoord. Dat is natuurlijk heel vreemd. Maar als ik dat met die medewerker bespreek, dan vertelt die soms dat hij zelf geen contact met de werkgever heeft gezocht, en alsmaar heeft zitten afwachten. Het initiatief ligt volgens hem bij de werkgever. Waarom eigenlijk? Een medewerker heeft toch ook een verantwoordelijkheid? Dat is in de arbeidsovereenkomst vastgelegd."

Stap.nu

Stap.nu ondersteunt kankerpatiënten in alle fasen van het re-integratieproces. Bijvoorbeeld cliënten die willen blijven werken tijdens de behandeling, of na de behandeling weer aan de slag willen, of nog steeds de gevolgen van de behandelingen ervaren. Daarbij biedt de organisatie ondersteuning aan werkgevers die met een medewerker met kanker te maken krijgen. Zowel Stap.nu als Care for cancer maken deel uit van de Groep Werk en Kanker.



Bedrijfsarts

Bij de re-integratie is een belangrijke rol weggelegd voor de bedrijfsarts – en wel zo vroeg mogelijk na de ziekmelding. Sterker nog, volgens De Bont moet die bedrijfsarts al worden ingeschakeld voordat een medewerker uitvalt. "We moeten af van de controlerend geneesheer en toe naar de adviserend geneesheer. Ik werd eens benaderd door een organisatie die advies wilde. Een van hun leidinggevendenden had een aantal jaren geleden een hersentumor gekregen, en hij had het werk kunnen hervatten. Maar een paar jaar later hoorde hij dat de ziekte terug was, en dat er geen behandeling meer mogelijk was. Toch wilde hij koste wat het kost aan de slag blijven, maar zijn functie als manager moest hij noodgedwongen verruilen voor een projectfunctie met repeterende taken. Naarmate de tijd verstreek, werd duidelijk dat hij achteruit ging; hij had moeite met zijn evenwicht en toen hij op een dag een epileptische aanval kreeg op het werk, wist eigenlijk niemand hoe te handelen. Dat maakte op iedereen heel veel indruk."

De vraag van de organisatie was of de werkgever zich

70% VAN DE WERKGEVERS heeft moeite met re-integratie KANKERPATIËNTEN

hier beter op had kunnen voorbereiden. Vermoedelijk wel, denkt De Bont, door eerder advies te vragen bij de bedrijfsarts. "Vaak kan die bedrijfsarts op basis van een behandeling of een ziektebeeld inschatten wat mogelijk blijvende of tijdelijke beperkingen zijn die van invloed zijn op het werk. Die bedrijfsarts kan met de werkgever en werknemer meedenken om te voorkomen dat die werknemer over zijn grenzen heen gaat."

Arbeidsdeskundige

Als de bedrijfsarts in een vroeg stadium wordt ingeschakeld, ontstaat er vanzelf een taak voor de arbeidsdeskundige. "Werkgevers hebben niet dagelijks te maken met bijvoorbeeld belastbaarheden of opbouw-schema's", zegt arbeidsdeskundige Corinne Vermeulen, die in het verleden veel met kankerpatiënten heeft gewerkt. "Dus voor hen zijn die adviezen van die bedrijfsarts vaak te beperkt, te abstract geformuleerd. Hoeveel uren mag iemand werken, wat betekent precies 'energetisch beperkt' en wat mag de medewerker nou concreet wel en wat niet? Dat zijn vragen waar de werkgever mee zit, en in een gesprek met de bedrijfsarts is hij vaak niet in staat om die op een goede manier te formuleren. De arbeidsdeskundige heeft daar natuurlijk wél ervaring mee, dus kan die optreden als tolk."

Zo'n arbeidsdeskundige is niet alleen een gespreks-partner voor de bedrijfsarts en de werkgever, maar natuurlijk ook voor de werknemer. Dat valt niet altijd mee, want het doel van zo'n gesprek is re-integratie – maar de ander moet ook zijn verhaal kwijt kunnen. "Begrijp me goed", zegt Vermeulen, "mensen zijn niet verplicht te praten over emotie; sommigen hebben daar geen behoefte aan. Maar af en toe vormen die emoties een blokkade voor het gesprek over re-integratie. Dan moet de arbeidsdeskundige de ander de ruimte geven om het erover te hebben. Pas daarna kun je overschakelen op meer zakelijke onderwerpen."

Dit werkt volgens haar niet altijd. "In ongeveer een kwart van de gevallen proef ik weerstand. Dan hebben mensen moeite om hun verhaal te doen bij iemand die zelf geen kanker heeft. Nee, dat laatste zullen ze

CARE FOR CANCER

Care for cancer biedt begeleiding aan mensen die getroffen zijn door kanker. Zij kunnen thuis coaching krijgen van oncologieverpleegkundigen. Daarnaast biedt Care in company, een onderdeel van Care for cancer, begeleiding aan werkgevers door middel van workshops, casusbesprekingen en programma's voor collega's. Ten slotte geeft de organisatie het certificaat 'Caring company' uit aan bedrijven.



Arbeidsdeskundige
Corinne Vermeulen

misschien niet expliciet zeggen, maar je voelt dat je niet tot de betrokken werknemers doordringt, en ze accepteren niet zomaar je adviezen. In dat geval vraag ik of het zou helpen als ze met iemand zouden kunnen praten die dezelfde ziekte heeft gehad als zij. En als ik dan bijvoorbeeld Edith Idoe inschakel, merk ik dat zij als lotgenoot het persoonlijk verhaal wél naar boven krijgt. Daarna kan ik het gesprek weer overnemen."

Gevecht

Een ander probleem zit volgens haar op bedrijfsmatig niveau. "Soms zijn medewerkers die ik spreek boos omdat de werkgever weinig van zich heeft laten horen. Natuurlijk, af en toe blijkt die werkelijk niet voldoende geïnteresseerd, maar vaak ligt de oorzaak ook ergens anders. De leidinggevende is bijvoorbeeld bij een reorganisatie vervangen, en de nieuwe is nog niet goed op de hoogte van de ziektegevallen."

Maar soms ligt de oorzaak van re-integratieproblemen helemaal niet op het werk. Vermeulen herinnert zich een vrouw bij wie de kanker terugkeerde. "Voor haar werk moest ze de hele dag staan en lopen, maar ze had zó weinig energie, dat was een kansloze zaak. Zelf weigerde ze dat echter te erkennen. Dat emotionele gevecht... ik heb zelden zoiets schrijnends gezien. Maar weet je wat er naar boven kwam toen we met haar in gesprek gingen? Haar voornaamste drijfveer om door te willen gaan in haar eigen werk, lag thuis. Haar relatie was niet best, en ze wilde niet de hele dag doorbrengen met haar partner."

Uzelf verder ontwikkelen?

Kies voor een hoogwaardige
geaccrediteerde beroepsopleiding:

Post Bachelor Register Casemanagement

- geaccrediteerd door CPION/Stichting Post HBO Nederland

Post Bachelor leergang Arbeidsdeskundige

- geaccrediteerd door Hobéon en CPION/Stichting Post HBO Nederland

Regie op Verzuim

- geaccrediteerd door Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, NIRPA, V&VN en Hobéon

Regie op Ziektewet

- geaccrediteerd door Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en NIRPA

Onze garanties

- ✓ Hoge kwaliteit
- ✓ Deskundige trainers
- ✓ Erkend diploma
- ✓ Prettige leslocatie
- ✓ Helder lesmateriaal
- ✓ Scherpe prijs

Voor meer informatie:
www.cs-opleidingen.nl



NAH

reïntegratie

**GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL**

internet: **www.nah-reintegratie.nl**

e-mail: **info@nah-reintegratie.nl** mobile: **06 160 88 517**



RollerMouse[®] by contour

“Een betere manier van werken”



- Voorkom onnodige muisbewegingen.
- Maak vereiste bewegingen zo nauwkeurig, comfortabel en moeiteloos mogelijk.
- Elke beweging wordt gemaakt van een centrale positie.
- Geschikt voor links- en rechtshandig muisgebruik.

De RollerMouse is ontworpen voor u, en voor de manier waarop werken bedoeld is.



TEST & match[®]

Probeer nu 15 dagen **gratis**
en ervaar het verschil.
www.backshop.nl

BACKSHOP[™]
ENJOY ERGONOMICS

Tel.: +31(0)10-470 26 11 · info@backshop.nl
Vareseweg 43 · 3047 AT Rotterdam



Droom 8:
Onbekend maakt onbemand
"Wordt het niet tijd dat ervaringsdeskundigheid als professionele expertise wordt erkend en herkend?"

Start →

Aan de slag met Mensen met Mogelijkheden Verdiepen

Het digitale inspiratieboek MMM Mensen met Mogelijkheden neemt professionals actief mee in de vier stappen van het MMM-project: verdiepen, verbeelden, vormgeven en verwezenlijken. Dit jaar belichten we in elke AD Visie een stap uit het proces. We starten met 'Verdiepen'.

TEKST | Diederik Wieman

Verdiepen begint met een open mind luisteren naar de indringende verhalen van ervaringsdeskundigen en werkgevers. Door onbevangen en open naar verhalen van ervaringsdeskundigen te luisteren ontstaan nieuwe inzichten en beelden. In alle MMM-sessies in de regio's is ervaren dat als de wensen en behoeften van mensen met psychische kwetsbaarheid en die van werkgevers echt centraal staan, arbeidsparticipatie sneller en duurzamer gerealiseerd wordt. De eerste fase van verdiepen stelt dus de ervaringsdeskundigen centraal als gids voor het professio-

neel handelen. Verdieping heeft als tweede fase het samen benoemen van de krachtige momenten in de verhalen van de ervaringsdeskundigen en die aan te vullen met ervaringen uit je eigen praktijk.

Uit een van de zestien ervaringsverhalen:

Mathilde (34) ging na haar studie sociologie aan de slag bij een commercieel adviesbureau in Amsterdam. Vier dagen per week loopt ze op haar tenen. Het put haar uit, ze krijgt haar eerste psychose en wordt opgenomen. Op 28-jarige leeftijd wordt de diagnose schizofrenie vastgesteld. Wanneer er voor het eerst weer gesproken wordt over werk, krijgt ze het advies om vrijwilligerswerk te gaan doen. "Dat doe ik echt niet." Maar na een paar dagen thuis op de bank zet ze haar trots opzij en gaat ze aan de slag als 'kroelmoeder' in een asiel in de buurt. Extra aandacht geven aan de poezen, ze straalt nog als ze erover vertelt. "Het was fijn te merken dat ze daar blij met me waren, ik werd er gewaardeerd, kreeg er respect. Omdat het niet om betaald werk ging was er weinig druk, dat was fijn. En na verloop van tijd kreeg ik er steeds meer plezier in om er thuis en tegenover mijn vrienden ook meer over te vertellen. Ik was trots op wat ik daar deed." Ze groeide in haar zelfvertrouwen, merkte bij zichzelf dat ze weer ambitieuzer werd. Vervolgens is het haar gelukt om via verschillende eenvoudige functies weer een baan op hbo-niveau te bemachtigen. In deeltijd, dat is belangrijk om te voorkomen dat ze een terugval krijgt. Ook heeft ze ervaren dat het belangrijk (maar niet gemakkelijk) is om open en eerlijk te zijn over haar psychische kwetsbaarheid.

Het inspiratieboek 'Mensen met Mogelijkheden' is te downloaden via www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl. Daar staan ook samenvattingen voor professionals, werkgevers of ervaringsdeskundigen.





Voor wat, hoort wat

SOCIAL RETURN ON INVESTMENT (SROI) BIJ AANBESTEDINGEN

Inclusiviteit is 'hot'. En terecht: de behoefte is groot aan bedrijven en organisaties die mensen met een arbeidsbeperking nieuwe kansen bieden. We zetten dit jaar in elk nummer een succesvol praktijkvoorbeeld in het zonnetje. In de eerste aflevering is de schijnwerper gericht op Social Return on Investment (SROI) bij gemeentelijke aanbestedingen in het noorden van Noord-Holland.

Tekst | Hans Klip

Maatwerk en flexibiliteit. Dat zijn de sleutelwoorden bij de toepassing van SROI door de negentien gemeenten in het noorden van Noord-Holland. "Wij hebben een brede kijk op het bedenken van oplossingen", zegt José Tiessing. "SROI geldt voor iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt en alles wat met zinvol werk te maken heeft." Tiessing werkt sinds 1 januari als coördinator Social Return on Investment bij WerkSaam Westfriesland, de nieuwe werkorganisatie die de Participatiewet uitvoert namens zeven West-Friese gemeenten. Daarvoor had zij dezelfde functie bij de gemeente Hoorn. Bij SROI gaat het vooral om het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals kandidaten uit de WWB, WW, Wajong, WIA en WSW. Andere moge-

lijkheden zijn leerwerktrajecten (BBL), stages (BOL) en het inschakelen van het SW-bedrijf. Tiessing is een warm pleitbezorger van SROI. "Mensen beseffen heel goed hoe waardevol dit voor hen kan zijn. Zij krijgen extra kansen op werk."

Tiessing weet uit eigen ervaring wat een beperking met iemand doet. Tijdens haar universitaire studie geneeskunde kreeg ze last van een neurologische aandoening. "Ik heb tien jaar in een rolstoel gezeten. Daarna kon ik langzaam steeds beter lopen. Vijf jaar na mijn eerste stappen heb ik de halve marathon afgelegd. Bij mijn studie geneeskunde heb ik de theorie afgemaakt, maar de praktijk ging niet meer. Ik ben toen rechten gaan studeren, met een doctoraal gezondheid en recht." Tiessing heeft negen jaar als senior beleidsmedewerker re-integratie op het hoofdkantoor van UWV gewerkt, voordat zij in 2008 overstapte naar de gemeente Hoorn. "Ik ben zelf geen arbeidsdeskundige, maar zat bij UWV wel tussen onder meer arbeidsdeskundigen."

Inclusieve arbeidsmarkt

Sinds de zomer van 2013 houdt José Tiessing zich bezig met Social Return on Investment. Dit was een van de

achttien projecten in het kader van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord. Deze regio omvat alle gemeenten rond Alkmaar, Hoorn en Den Helder en telt 630.000 inwoners. Het programma Inclusieve Arbeidsmarkt is eind 2014 na ruim twee jaar beëindigd. Tiessing licht toe wat het heeft betekend voor SROI: "Voorheen leefde de gedachte hieraan al, maar werd er nauwelijks iets mee gedaan. Door het project is SROI echt van de grond gekomen. Bestuurlijk was er grote steun om SROI gezamenlijk op regionaal niveau te organiseren. Dat kostte weliswaar extra tijd, maar heeft een duidelijke toegevoegde waarde voor het bedrijfsleven. We spreken dezelfde SROI-taal in Noord-Holland Noord."

Eerst is op basis van ervaringen in Alkmaar en Hoorn een toolkit ontwikkeld. Vervolgens zijn de negentien gemeenten aan de slag gegaan met het toepassen van SROI in hun inkoopbeleid. De werkwijze staat intussen stevig, aldus Tiessing. Zij geeft enkele cijfers van Hoorn. "De gemeente heeft in 2014 SROI verplicht gesteld bij alle Europese aanbestedingen en bij 86 procent van het totale aantal aanbestedingen."

Combineren van bouwblokken

Een onderneming hoeft bij een aanbesteding alleen aan te geven dat aan de Social Return-verplichting zal worden voldaan. Pas wanneer de gemeente de opdracht heeft gegeven, vult het bedrijf de verplichting in. Als standaardnorm voor SROI geldt 5 procent van de aanneemsom. Aan dit percentage wordt volgens José Tiessing niet altijd vastgehouden. "Het gaat om een richtlijn. Het percentage wordt bijvoorbeeld vooraf lager vastgesteld als er relatief weinig arbeid bij een opdracht komt kijken."

De werkgever kan met behulp van het combineren van 'bouwblokken' de Social Return-verplichting invullen. De basis vormt een waardentabel. Wordt iemand die langer dan twee jaar in de WWB of de Wajong zit, in dienst genomen? Dat telt dan als 35.000 euro. Het aanbieden van een leerwerktraject op basis van BBL is een bouwblok van 15.000 euro.

De werkgever kiest zelf de combinatie van bouwblokken die het beste past bij de bedrijfsvoering. Tiessing helpt daarbij. "Wij kijken samen creatief naar alle mogelijkheden. Als de werkgever vraagt of ik een geschikt iemand weet, geef ik het functieprofiel door aan het werkgeversservicepunt in West-Friesland. Dat zorgt voor de mat-



José Tiessing: "We spreken dezelfde SROI-taal in Noord-Holland Noord"

"Vaak zijn er mogelijkheden waaraan de werkgever vooraf niet heeft gedacht"

ching en draagt een kandidaat voor. Het werkgeversservicepunt is ook een project van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt." Vaak zijn er mogelijkheden waaraan de werkgever vooraf niet heeft gedacht. Tiessing geeft een klein voorbeeld: "In december is het meubilair van WerkSaam geleverd. De meubelleverancier had nog nooit van SROI gehoord. Ik heb creatief meegedacht: je kunt voor het in- en uitladen van de meubels medewerkers van het SW-bedrijf inschakelen. Dat was een eyeopener voor de leverancier." De werkgever wordt zo veel mogelijk ontzorgd, voegt Tiessing eraan toe. "De verantwoording kan bijvoorbeeld op een simpel Excel-papiertje. Werkgevers hoeven de SROI-verplichting niet leuk te vinden, maar het is wel makkelijk toe te passen." Wat gebeurt er als een bedrijf zich niet houdt aan de SROI-verplichting? Tiessing: "Dan krijgt hij een boete van 150 procent van de SROI-som. In de praktijk is dit nog niet voorgekomen. Als een werkgever moeite heeft om het vastgelegde percentage te halen, ga ik met hem in gesprek. Dan komen we er samen wel uit."

Uniforme aanpak

Bij SROI zijn verschillende gemeentelijke domeinen betrokken, zoals inkoop en sociale zaken. Tiessing heeft bij de gemeente Hoorn eerst veel energie en tijd moeten steken in de bewustwording van de medewerkers. "Ik zat in het begin bij alle afdelingsoverleggen die met inkoop te maken hadden. Zo zagen contractbeheerders ertegenop om SROI toe te passen; zij vonden het geen leuke boodschap aan leveranciers. Ik heb die angst met voorbeelden kunnen wegnemen."

De belangrijkste valkuil is dat de ontwikkeling en uitvoering van SROI tussen wal en schip raken. "Je moet ervoor gaan. Geef het echt prioriteit." De aanpak in Noord-Holland Noord is niet uniek, besluit José Tiessing. "De meeste gemeenten in het land hanteren bij SROI een percentage van de aanneemsom en gebruiken de bouwblokkenmethode. Het mooie is dat we in de regio een uniforme aanpak hebben. De werkgevers en de mensen om wie het gaat weten waar zij aan toe zijn."

Leidraad Participatie leidt tot transparantie en concretere resultaten

Eind februari wordt de Leidraad Participatie gepresenteerd. De leidraad is in opdracht van de NVvA door een groep betrokken arbeidsdeskundigen en het AKC ontwikkeld. In twee artikelen besteedt AD Visie aandacht aan deze belangrijke leidraad. In de volgende editie staat een case centraal, in deze uitgave gaat het over de uitgangspunten, visie en onderbouwing ervan aan de hand van een gesprek met vijf werkgroepleden.

TEKST | Diederik Wieman

De Leidraad Participatie is ontwikkeld om de meest voorkomende vragen van de opdrachtgever te beantwoorden als het gaat om arbeidsparticipatiemogelijkheden.

Het gaan dan om vragen zoals: hoe ziet de sociale context van de cliënt er op dit moment uit? Is de cliënt in staat maatschappelijk te participeren? Beschikt de cliënt op dit moment over werkvermogen en is dit te beïnvloeden? Kan de cliënt participeren in een vorm van betaald werk en wat zijn daarvoor de noodzakelijke compenserende factoren? Wat is de kosten-batenanalyse van een traject gericht op arbeidsparticipatie?

Combinatie

De Leidraad Participatie brengt meerdere AKC-rapporten en methoden bijeen, blijkt uit de woorden van AKC-directeur en projectleider Tjeerd Hulsman. Het rapport 'Van arbeidsgeschikt naar werken' is daar een van. Dat onderzoek bracht naar voren dat secundaire factoren zoals echtscheiding, schuldenproblematiek,

verslaving enzovoort een belangrijke rol spelen bij de re-integratie van cliënten. Daarom werd op basis van dat eerste rapport de scan Werkvermogen werkzoekenden door het AKC ontwikkeld. Deze scan brengt de secundaire factoren in kaart en laat zien hoe de cliënt deze beleeft. Want waar voor de een schuldenproblematiek een enorme drempel is, staat het bij een ander de participatie niet in de weg. Ook AKC Cahier 14, Methodisch vaststellen van secundaire factoren, is in de nieuwe leidraad betrokken en ten slotte zijn ook het voor arbeidsdeskundigen relatief nieuwe ICF-model (International Classification of Functioning, Disability and Health) en de vooral door gemeenten gebruikte Participatieladder in de leidraad verwerkt. Tjeerd Hulsman: "De losse ingrediënten zijn niet voldoende om die laatste stap van activiteiten naar werken goed te kunnen maken. Het was een langdurig en ingewikkeld proces om die verschillende methoden en modellen – die nooit met of voor elkaar ontwikkeld zijn – bijeen te brengen. Maar dat is nu wel gelukt, en dat maakt de Leidraad Participatie uniek. Het is een



“ Participatieplannen zijn momenteel een hot issue. Er worden er veel geproduceerd, zowel op de private als de publieke markt, maar de uniformiteit is ver te zoeken. ”

Petra Post, arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf.

“De leidraad biedt mogelijkheid tot maatwerk. De cliënt die zelf meer kan, moet je dat vooral laten doen.”

Herke de Blank, arbeidsdeskundige werkvoorziening (UWV)



integrale en systematische benadering van een complexe problematiek.”

Heldere werkwijze

De leidraad voorziet in een heldere werkwijze die start met de met scan Werkvermogen werkzoekenden en de Participatieladder. Met deze tools brengt de arbeidsdeskundige het activiteitenkader van de cliënt in beeld. Wat doet en kan iemand, hoe beleeft de cliënt zijn werkvermogen, zijn zoekgedrag en waar staat hij op de Participatieladder? “Als je dat allemaal weet zegt dat echter nog niets over wat het mogelijkwijs kan worden”, zegt Tjeerd Hulsman. “En daar komt ICF om de hoek kijken. Die methodiek gaat dieper in op de externe en persoonlijke factoren die participatie belemmeren of stimuleren. Die elementen hebben we aan de Werkscan gekoppeld en daarmee maak je het plaatje rond.” De leidraad brengt dus niet alleen het sociaal acteringsniveau (Participatieladder), het werkvermogen en zoekgedrag in beeld (Werkscan), maar ook de externe en persoonlijke factoren die daarop van invloed zijn (ICF). “Je kunt het werkvermogen veranderen door aan de knoppen van externe of persoonlijke factoren te draaien. Noem het een dashboard. Je kunt dat met deze nieuwe leidraad methodisch doen met behulp van een gestandaardiseerd proces en gestandaardiseerde lijsten.”

Belang

Zelfstandig arbeidsdeskundige Erik Timmer is blij met het resultaat, want: “De leidraad maakt mogelijk dat arbeidsdeskundigen op een gelijksoortige manier tot resultaat komen. De verwachting is bovendien dat dat resultaat veel concreter wordt. Dat de rapportage duidelijke uitspraken doet over de mogelijkheden van de cliënt.” Ook volgens mede-projectleider Herke de Blank (arbeidsdeskun-

DE LEIDRAAD PARTICIPATIE IN HET KORT

De Leidraad Participatie heeft zes uitgangspunten waaraan – waar mogelijk – praktische conceptuele kaders, instrumenten en methoden zijn gekoppeld. Dit is vertaald naar een gemeenschappelijk werkproces ‘Methodisch opstellen van een Participatieplan’ met een stappenplan en voorbeeldwerkformulieren gekoppeld aan een rapportageformat.

Op deze wijze zet de Leidraad Participatie in op het methodisch in kaart brengen van de persoon en zijn situatie, gebruik makend van bewezen (gevalideerde) methodieken en gesprekstechnieken. De zes uitgangspunten zijn:

- Bij de beeldvorming over de persoon wordt aangesloten bij de huidige situatie van de persoon en zijn/haar eigen beleving.
- In de gehanteerde methode van uitvragen van gegevens wordt uitgegaan van vragenlijsten, checklijsten en gesprekstechnieken die primair aandacht hebben voor de kracht en mogelijkheden van de werkzoekenden. Alvorens in gesprek te gaan worden eerst gegevens uitgevraagd bij de werkzoekende om in het contact zo veel mogelijk direct aan te sluiten bij de kracht en mogelijke drempels die de werkzoekende percipieert.
- De persoon die arbeid zoekt wordt gestimuleerd zo veel mogelijk zelf actie te ondernemen en wordt daarbij waar nodig ondersteund.
- Coaching en ondersteuning worden op maat aangeboden. Niet meer dan nodig en niet minder dan noodzakelijk.
- Het participatieplan en participatieadvies geven een concrete omschrijving van het participatiedoel, wat de gewenste kenmerken zijn van de arbeidscontext en wat de cliënt daarvoor zelf kan en gaat ondernemen en welke facilitering daarbij nodig is.
- Er wordt een kosten-batenanalyse gemaakt om de opbrengst in relatie tot de gevraagde investeringen te expliciteren.

dige werkvoorziening UWV)

was het hoog tijd voor zo’n eenduidige handleiding. “Veel arbeidsdeskundigen hebben wel goed tussen de oren zitten hoe je het participatievermogen het best in beeld brengt en hoe je het vervolgens gaat omschrijven en benutten, maar er is tot op heden geen methodiek voor.”

Onder meer de invoering van de Participatiewet maakt het belang van zo’n leidraad extra groot, vindt Petra Post, arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf. “Participatieplannen zijn momenteel een hot issue. Er worden er veel geproduceerd, zowel op de private als de





“De cliënt krijgt een belangrijk deel van de regie. Het is aan arbeidsdeskundigen om die informatie eventueel te gebruiken om de cliënt tot andere inzichten te krijgen.”

Erik Timmer, zelfstandig arbeidsdeskundige

publieke markt, maar de uniformiteit is ver te zoeken. Iedere arbeidsdeskundige heeft zo zijn eigen stijl en er is te veel ruimte om er een eigen sausje overheen te gieten. Waarom besluit je dat iemand participatiemogelijkheden heeft? Wat gaat hij dan doen en waarom koop je een bepaald traject in? Of waarom heeft iemand geen hulp nodig en is hij binnen vier weken geschikt voor de arbeidsmarkt? Als je al die plannen leest denk je weleens: leuk gezegd, maar hoe is het onderbouwd? Met de toenemende behoef-

te aan professionalisering is het goed dat er nu een leidraad is, zo vindt ze. “De kracht ervan – en daar ben ik zelf erg gelukkig mee – is dat we eindelijk handvatten bieden waardoor je een participatieplan goed kunt onderbouwen. Het wordt er transparanter door.” Belangrijk uitgangspunt van de leidraad is dat de cliënt het participatieplan als zijn eigen plan ervaart. Erik Timmer daarover: “De perceptie van de cliënt op zijn ogenschijnlijke problemen en de kansen om daar toch mee te kunnen werken vormen het uitgangs-

AANDACHT VOOR ZELFSTANDIG ONDERNEMERSCHAP

Dat de Leidraad Participatie zelfstandig ondernemerschap als een reële optie meeneemt, is voor een groot deel te danken aan het Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (IMK), dat mensen opleidt tot zelfstandig ondernemerschap. Namens het instituut zat Michelle Jongbloet in de werkgroep. “Ondernemerschap moet een gangbaardere route worden voor mensen die werkloos zijn of een arbeidsbeperking hebben. Ondernemerschap is in onze optiek bij uitstek een mogelijkheid voor deze mensen.” IMK heeft al veel praktijkervaring in deze doelgroep opgedaan. Een vrouw met een progressieve spierziekte bijvoorbeeld, liep tijdens sollicitatieprocedures altijd tegen dezelfde problemen aan. “Een bedrijf wilde haar aannemen, maar ze moest dan wel om half negen beginnen, wat op allerlei praktische

problemen stuitte. Nu is ze zelfstandig ondernemer waardoor ze zelf haar begintijd kan bepalen. Ze staat daarvoor beter in haar kracht, houdt het langer vol en hoeft haar sociale systeem niet uit te putten. Ze kan haar agenda bepalen zonder van alles te hoeven uitleggen.”

Maar er is meer. “Je ziet dat de arbeidsmarkt snel verandert. Het aandeel zelfstandigen neemt toe, net als flexibele arbeidsrelaties en deelzelfstandigheid, eventueel in combinatie met kleine loondienstbanen. Daarom moet je ook de mensen uit je bestanden nadrukkelijk die richting laten verkennen.” Jongbloet benadrukt dat ondernemerschap niet voor iedereen de ultieme oplossing is. “Je moet het niet onderschatten en het is zeker niet zo dat iedereen er vanzelfsprekend gelukkig van wordt.



Je moet daarom goed kijken naar de setting en of die persoon daar in past. Maar wat je nu vaak ziet is dat er gezegd wordt: jij hebt een beperking dus jij bent niet geschikt voor het ondernemerschap. Dat stuit mij tegen de borst. Je moet alle mensen die ondernemer willen worden daarvoor de gelegenheid bieden. Met of zonder beperking. Veel mensen met beperkingen hebben mogelijkheden die niet verkend worden.”



COLUMN

Goede voornemens

Ik voel mij altijd verplicht om in januari goede voornemens te hebben. Niet voor mijzelf, want goede voornemens kan ik ook best in juni maken. Nee, goede voornemens in januari zijn vooral bedoeld om niet met je mond vol tanden staan als iemand vraagt: 'wat zijn jouw goede voornemens?'

Door de druk die er in januari op rust, blokkeer ik. Ik heb overigens ook geen foute voornemens, wat voor vriend en vijand een geruststelling moet zijn. Nu moet ik eerlijk toegeven dat ik de afgelopen jaren ook niet echt op 1 januari van start ben gegaan met een rugzak vol met correcte plannen, maar het hoort er toch een beetje bij. Althans dat vind ik. Je sluit een jaar af, maakt de balans op en begint weer met een schone bladzijde. Mooi.

Al die nieuwjaarillusies leiden zelden tot permanente veranderingen. Ik pleit hartstochtelijk voor goede voornemens, maar: zwijg erover. Geen woorden maar daden! Verras je familie, vrienden of collega's in de loop van 2015 met een *fait accompli*.

Goede voornemens zijn beloftes aan jezelf, die moet je niet van externe omstandigheden af laten hangen. Als je dus echt verandering wilt, of zelf echt wilt veranderen, dan doe je dat meteen, elke dag, elke minuut, opnieuw. Tot het lukt. Verandering moet je erin laten slijten, langzaam, met hard werk en toewijding. Mijn goede voornemens zijn dus allang ingegaan, en ik neem ze elke dag opnieuw. En elke dag probeer ik ze opnieuw na te komen. Soms zelfs elke minuut.

Het is niet makkelijk om te veranderen, en van je gebaande paden af te wijken. Maar geloof me, je elke dag bewust zijn van hoe het nu is en hoe je zou willen dat het was, werkt een stuk beter dan je levensverbetering aan een overtrokken nieuwjaarsfeestje op te hangen.

Agnes Kroes

Redactielid van AD Visie en register arbeidsdeskundige bij Arbitrea

punt. De cliënt krijgt een belangrijk deel van de regie, mag zelf onderwerpen aansnijden. Het is aan de arbeidsdeskundigen om daar op getrainde wijze mee om te gaan en die informatie eventueel te gebruiken om de cliënt tot andere inzichten te krijgen."

"De eigen rol van de cliënt wordt toch vaak een beetje onderbelicht", vindt Herke de Blank. "Als ik naar mijn eigen praktijk kijk, zie ik dat er vaak standaardtrajecten worden aangeboden en ingezet en de arbeidsdeskundige soms de neiging heeft om te zeggen: 'ik weet het wel'. We vergeten dan dat cliënt zelf ook iets weet en vindt. Daarin zit een stuk van de winst van deze leidraad." Herke de Blank realiseert zich dat de doelgroep uiteraard zeer divers is en dat niet iedereen even zelfredzaam is. "Maar de leidraad biedt mogelijkheid tot maatwerk. De cliënt die zelf meer kan, moet je dat vooral laten doen."

Petra Post stelt dat cliënten uiteraard altijd betrokken werden bij het opstellen van het participatieplan. "Maar met de leidraad kun je - binnen de context van die beperkingen en het werkvermogen - eruit halen wat erin zit. De hele insteek is dat je de persoon in kwestie er actief bij betreft via de motivational interviewtechniek en dat je heel methodisch te werk gaat." Ze realiseert zich dat dat wel een lastig punt kan zijn. "We hebben te maken met een moeilijke doelgroep van mensen met vaak ernstige beperkingen. Maar als het goed is kom je in gelijksoortige gevallen tot een zelfde oordeel. Dit om de - vaak onbewuste - willekeur weg te kunnen nemen."

Transparant

Goed voor de cliënt, maar ook goed voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep. Immers, een professionele en transparante werkwijze verschaft opdrachtgevers inzicht in de toegevoegde waarde van arbeidsdeskundigen. Herke de Blank: "Het is goed dat AKC dit soort documenten maakt. Ter ondersteuning van ons werk, maar ook om naar de buitenwereld duidelijk te maken dat we bepaalde gereedschappen en hulpmiddelen hebben die we in Groningen, maar ook in Limburg kunnen gebruiken."

Petra Post plaatst ten slotte nog een belangrijke kanttekening. "Wil je de doelgroep recht doen, dan moet je er ook in willen investeren. Wij tonen met de leidraad aan dat als je systematisch te werk gaat je tot een goed afgewogen oordeel kunt komen. Maak daar dan ook tijd en geld voor vrij. De leidraad geeft een belangrijke aanzet tot een gefundeerd oordeel wat recht doet aan de mensen over wie het gaat."

De rubriek Beroep in Beeld besteedt dit jaar aandacht aan gevaarlijke beroepen.

Aflevering 1: David Timmer (35), boomklimmer.

Gezonde angst is goed

TEKST | Diederik Wieman • FOTO'S | Jaap van den Broek

"Al vanaf mijn 12e klim ik in bomen, dat is dus meer dan 22 jaar. Ik klim omhoog, zaag de takken eraf en daarna de stam in delen. Toen ik begon waren er weinig veiligheidsmiddelen. Nu heb je gordels, lichtere lijnen, stijgijsers. Gewicht speelt een belangrijke rol. Ik weeg 95 kilo, de zaag 5 kilo, de klimlijn 7 kilo en dan nog wat karabijnen en extra lijnen. Je zit zo aan 110 kilo die je naar boven moet hijsen aan voornamelijk je armen. Je moet je natuurlijk aan de regels houden en jezelf goed zekeren. Als je van dertig meter hoogte valt maak je een doodsmak. Afgelopen jaar zijn drie collega's gevallen. Het is bij ons dwarslaesie of de dood. Ik ben zelf ook een keer gevallen, zeven meter naar beneden. Gelukkig zonder blijvende gevolgen. Wel zag ik even mijn leven aan me voorbijtrekken. De val kwam door de stress. Te veel werk op een dag, niet goed plannen. Je moet mentaal en geestelijk goed zijn om gevaarlijke situaties te voorkomen. Altijd bedenken wat er fout kan gaan en hoe je jezelf zo positioneert dat je zo veilig mogelijk takken kan afzagen. En nee durven zeggen. Als ik een boom niet vertrouw dan klim ik er niet in. Ik voel dat gewoon aan. Je moet de natuur respecteren, heb je geen respect voor de boom? Dan gaat het fout."

"Mijn hoogtevrees heb ik deels overwonnen. Maar je moet een beetje hoogtevrees houden want als je nergens bang voor bent ga je dingen doen die niet kunnen of die te veel gevaar opleveren. Nu ik kinderen heb, ben ik wat dat betreft nog voorzichtiger geworden. Ik neem niet meer zoveel risico als toen ik alleen was. Een gezonde angst is goed."

"De vrijheid die je met klimmen hebt, dat is iets bijzonders. Ik wil daarom zo lang mogelijk doorgaan. Maar lichamelijk is het daarvoor te zwaar. Ik merk dat mijn schouders het meest te verduren hebben. Ik val elke avond in slaap met tintelende vingers en als ik 's morgens wakker word ben ik net een krakende wagen. Daarom ben ik acht jaar geleden voor mezelf begonnen, zodat ik zelf kan beslissen wanneer ik klim. Nu doe ik boomklusjes, handel ik in openhaardhout en maak ik schuttingen van de bomen die ik weghaal."

De reportage kwam tot stand met medewerking van Van Doorn-Soest www.vandoornsoest.nl





6 vragen

over de handleiding

Omgaan met persoonsgegevens

Onnodig vermelden van medische details of andere vertrouwelijke informatie in een arbeidsdeskundige rapportage komt meestal voort uit onwetendheid, maar kan flinke consequenties hebben. Daarom is het goed dat er nu de handleiding ‘Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen’ is.

TEKST | Diederik Wieman

De handleiding is een coproductie van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) en de NVvA en werd opgesteld onder regie van advocaat Erik-Jan Wervelman, een van de twee voorzitters van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege. Hij beantwoordt zes vragen over de nieuwe handleiding.

een

Waarom moest er speciaal voor arbeidsdeskundigen een handleiding over omgaan met persoonsgegevens komen?

“Allereerst omdat elke opdracht om met een cliënt om te gaan gebonden is aan wet- en regelgeving. We hebben natuurlijk de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), maar die is algemeen van aard. Begrippen als medisch adviseur of verzuimconsulent kom je daar niet in tegen. Wel staat uitdrukkelijk vermeld dat je alleen persoonsgegevens mag verwerken indien dat ‘noodzakelijk’ is. De handleiding geeft specifiek per arbeidsdeskundig werkgebied aan welke persoonsgegevens noodzakelijk zijn en poogt te voorkomen dat arbeidsdeskundigen gaan goochelen met persoonsgegevens of zelf gaan inschatten wat ze wel of niet aan persoonsgegevens verwerken in hun verslag. De handleiding geeft een strak omljnd kader en duidelijke handvatten. De tweede reden ligt in het feit dat er in de branche van verzuim, re-integratie, letselschade en verzuimverzekeringen nogal eens de hand werd gelicht met het beroepsgeheim en het omgaan met persoonsgegeven omtrent iemands gezondheid.

twee

Waardoor onderscheidt de handleiding zich ten opzichte van de bestaande privacywetgeving en -regels?

“De handleiding sluit aan op de bestaande wet- en regelgeving en werkt die verder uit.

Het werk van arbeidsdeskundige is enorm veelzijdig. Er zijn arbeidsdeskundigen gespecialiseerd in onder andere arbeidsverzuim, re-integratie, letselschade, AOV, arbeidsdeskundigen werkzaam bij UWV. Deze handleiding geeft specifiek per werkterrein aan welke regels van toepassing zijn en hoe je daarmee om moet gaan. De mate waarin je informatie mag verwerken verschilt per geval. Stel dat je de behoefte aan huishoudelijke hulp moet vaststellen bij een letselschade. Daar heb je andere persoonsgegevens voor nodig dan wanneer je de mate van arbeidsongeschiktheid moet vaststellen in het kader van een AOV. Juist dat onderscheid is belangrijk om te maken.”

drie

Wat zijn de grootste valkuilen als het gaat om het verwerken van persoonsgegevens?

“In het gesprek met de arbeidsdeskundige loopt de cliënt vaak leeg met als gevolg dat de anamnese veel meer informatie bevat dan de arbeidsdeskundige van de arts ter vaststelling van de beperkingen heeft gekregen. In feite wordt daarmee onbedoeld het beroepsgeheim van de arts om zeep

Per arbeidsdeskundig werkkerrein de regels die van toepassing zijn

geholpen. Waar het om gaat is dat je zo min mogelijk persoonsgegevens verwerkt, namelijk: alleen de informatie die je nodig hebt om een antwoord te geven op de gestelde vraag. Het is dus ook niet de bedoeling zo veel mogelijk gegevens te verzamelen om het vervolg van de schade- of claimbehandeling gemakkelijker te maken.

vier

Welke risico's lopen arbeidsdeskundigen wanneer ze niet juist omgaan met persoonsgegevens?

"Als er een klacht wordt ingediend en de zaak wordt voorgelegd aan de tuchtrechter, dan kan dat in het uiterste geval zelfs leiden tot uitschrijving. Verder kan het College bescherming persoonsgegevens boetes uitdelen die er niet om liegen."

vijf

Zijn arbeidsdeskundigen verplicht om deze handleiding te gebruiken?

"De handleiding hoort bij de SRA-gedragscode, geregistreerde arbeidsdeskundigen moeten hem dus gebruiken. Ook de tuchtrechter zal hieraan gaan toetsen."

zes

Is de handleiding in de praktijk goed toepasbaar?

"Er mag inderdaad heel veel niet, maar de handleiding werkt juist verruimend omdat het handvatten geeft over wat noodzakelijke informatie is in voorkomende gevallen. Het sluit bovendien mooi aan op de gedragscode van de SRA, omdat je nu vanuit de ethiek kunt beargumenteren waarom het noodzakelijk is om bepaalde informatie op te nemen. Uiteraard hebben we gestreefd om de handleiding zo compact mogelijk te maken en te voorzien van stroomschema's. Maar mijn wens is wel om er nog een Q&A-bijlage aan vast te koppelen. Hierin kun je specifieke, veel voorkomende praktijkgevallen benoemen. Verder moet het



ADVOCAAT ERIQ-JAN WERVELMAN

document zich in de praktijk gaan bewijzen en zullen er ongetwijfeld aanpassingen volgen. Maar arbeidsdeskundigen mogen trots zijn op het feit dat zij de eerste beroepsgroep zijn met een op hen toegespitste handleiding Omgaan met persoonsgegevens. In haar huidige vorm geeft die al een zeer duidelijke richting over een ontzettend ingewikkeld thema. Het vak wordt er leuker door: het zet je aan tot nadenken of je niet met minder gegevens toe kunt en je moet je besluiten goed motiveren."

De handleiding is te downloaden via
www.arbeidsdeskundigen.nl/nvva/lopende_dossiers en
www.register-arbeidsdeskundigen.nl

Bijzondere ALV en gezellige nieuwjaarsbijeenkomst

Op 13 januari werd in Dierenpark Amersfoort de nieuwjaarsbijeenkomst van de NVvA gehouden. Tijdens de bijeenkomst vond ook een bijzondere algemene ledenvergadering plaats waarin de nieuwe certificeringsregeling officieel in stemming werd gebracht. Dierenparkdirecteur Ronald van der Zande hield bovendien een inspirerende toespraak over het MVO-beleid van het dierenpark.

Even spande het er nog om tijdens de voorbereiding: is de accommodatie in Dierenpark Amersfoort groot genoeg om alle aanmelders te herbergen? Wie wilde komen diende zich daarom tijdig aan te melden, zodat eventueel uitgeweken kon worden naar een grotere locatie. Dit bleek niet nodig. Iedereen die wilde komen, kon terecht. Zelfs enkele arbeidsdeskundigen die zich niet hadden aangemeld, werden aan de poort van Dierenpark Amersfoort alsnog welkom geheten. In totaal woonden ruim 150 leden de bijeenkomst bij. Vooraf was er voor iedereen gelegenheid om het

lijkt meestal zwak te staan. De zwakte is echter relatief", vond Monique Klompé, en ze illustreerde dat aan de hand van een toepasselijke fabel waarin olifanten de hulp

van muizen nodig hebben en een indrukwekkende wensenlijst die zij ontving van Thea, één van de ervaringsdeskundigen, in het project Mensen met Mogelijkheden."

Kansen en mogelijkheden, maar ook valkuilen

dierenpark te verkennen. Ondanks het wat mindere weer, maakten vele arbeidsdeskundigen gebruik van die mogelijkheid. Om half zes startte de nieuwjaarsbijeenkomst en vond de bijzondere algemene ledenvergadering plaats (zie kader). Voorzitter Monique Klompé sprak een nieuwjaarstoespraak uit. Daarin benadrukte ze nog maar eens het belang van de arbeidsdeskundige in dit moeilijke tijdsgewricht dat zich enerzijds kenmerkt door kansen en mogelijkheden, en anderzijds door valkuilen en beperkingen. Als arbeidsdeskundige sta je vaak aan de sterke kant, want je hebt de wet achter je, een polis of een cao. De cliënt



Dierenpark met een missie

Om ook in uitdagende macro-economische omstandigheden attractief te blijven heeft Dierenpark Amersfoort een transitie doorgemaakt. De missie is het meest kindvriendelijke dierenpark van Nederland te zijn. Ook het personeelsbeleid veranderde: medewerkers moeten beschikken over dierentuin-DNA en er is plek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

"Onderscheidend ben je niet vanwege de dieren of de doelgroepen waar je je op richt. Die zijn in alle dierentuinen hetzelfde", vertelt directeur Ronald van der Zande. "Dus willen we onderscheidend zijn door onze formule, de manier waarop je met product en doelgroepen omgaat." Doel is om het meest kind-georiënteerde dierenpark van Nederland te zijn. Die nieuwe denkrichting heeft wel de nodige voeten in de aarde gehad. De processen werden opnieuw ingericht en er vond een reorganisatie plaats omdat niet iedereen geschikt was voor de 'new school'. "Toch heeft dit alles niet tot onrust geleid onder de medewerkers", vertelt hoofd personeelszaken Fiet Verdonck. "Omdat er een heel duidelijke richting is waar je naartoe gaat, is

er onder mensen heel veel rust gekomen." De medewerkers die nu bij het park werken hebben dierentuin-DNA dat bestaat uit passie, energie, discipline, samenspel en goochel. Ronald van der Zande: "Dat betekent dat we minder selecteren op kennis en vaardigheden en meer op aanleg, karakter en passie."

Ruimte geven

"Zingeving is voor ons talenten de ruimte geven. Als je als werkgever veertig jaar lang de talenten van een medewerker gebruikt, dan kun je niet volstaan met te zeggen: 'ik betaal daar salaris voor'. Dat is slechts een randvoorwaarde. Wat wij ertegenover stellen is arbeidsvreugde: het goed met anderen kunnen vinden, ontplooiingsmoge-

lijkheden, je doelen kunnen bereiken. Het gevoel van: we realiseren iets met z'n allen en ik was erbij!"

Volgens Van der Zande hoort daar ook bij dat je je omgeving in acht neemt. "We hebben daarom veel aandacht voor medewerkers die ziek worden of in hun werk ontsporen. We gaan dan eindeloos op zoek naar nieuwe mogelijkheden. Ook bieden we werk aan mensen met een beperking."

Fiet Verdonck daarover: "Sinds een aantal jaren hebben we de ondersteunende dienst (OSD) die uit vijftien mensen met een verstandelijke beperking bestaat. Zij worden begeleid door twee professionals met een SPH-achtergrond." Om geschikt werk te creëren zijn binnen alle afdelingen en processen werkzaamheden gebundeld. "Zo vult Jean-Paul nu elke dag alle waterbakken voor de honden. En Angelique snijdt samen met anderen fruit voor de apen." De begeleiders hebben constant contact met jobcoaches en de thuissituatie. "Je ziet dat ze door het werk en het werkritme groeien. Sommigen kunnen bijvoorbeeld van begeleid wonen naar zelfstandig wonen. Het is kortom een heel mooi project waar we erg trots op zijn."

UITSLAG ENQUETE

Leden akkoord met nieuwe certificeringsregeling

Tijdens de bijzondere ALV, onder leiding van bestuurslid Bert van Swam, werd de uitslag van de enquête bekend gemaakt waarin leden werd gevraagd naar hun mening over de certificeringsregeling. In totaal hebben 508 leden gereageerd op de enquête. De uitslag gaf een duidelijk beeld: 68% is voor de invoering van de

regeling, 15% tegen (17% onthield zich van stemmen). De formele stemming op de ALV gaf in percentages een vergelijkbaar beeld: er werden 197 stemmen uitgebracht (inclusief de bijna 40 machtingen). Er stemden 143 leden (70%) voor de invoering van de nieuwe regeling, 42 leden tegen en er waren 12 onthoudingen.

Het bestuur dankt de leden voor het vertrouwen en maakt nu een start met het invoeren van deze regeling en het maken van de online dossiers. De geplande ingangsdatum is 1 juli 2015.

Onderzoek bestrijdt vooroordelen, maar:

Senioriteit wordt nog lang niet op waarde geschat

Zelf heeft hij als beleidsadviseur Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen weer een vaste job. Bij UWV, dezelfde werkgever die hem in zijn functie als inkoopmanager in 2013 boventallig verklaarde. Rolf Mol (57) moest in de tussentijd de arbeidsmarkt verkennen en dat viel niet mee: “Op basis van je leeftijd ben je geen populair artikel.”

TEKST | Diederik Wieman

Tot eind 2012 was Rolf Mol inkoopmanager bij UWV, maar na een reorganisatie werd Mol boventallig verklaard en moest hij op zoek naar een nieuwe uitdaging. “Toen ik mij weer op de arbeidsmarkt begaf constateerde ik twee dingen: je kunt als 55-plusser nog zoveel meebrengen, maar op basis van je leeftijd ben je gewoon geen populair artikel. Het tweede wat ik merkte is dat oudere werknemers niets van zich laten horen. Je hebt vrouwen-netwerken, roze netwerken, multiculturele netwerken, maar oudere werknemers organiseren zich nauwelijks.” Deze laatste bevinding leidde tot de oprichting van PROUD, het ouderennetwerk binnen UWV. De eerste tot het onderzoek ‘Oud is in!’ dat Mol deed in het kader van zijn postdoctorale studie Corporate Social Responsibility (MVO) aan Erasmus Universiteit.

De titel van je onderzoek ‘Oud is in!’, is op jou van toepassing. Je vond als 55-plusser immers weer vrij snel werk.

“Omdat ik toen 55 was kreeg ik een royale zoektermijn om werk binnen of buiten UWV te vinden. Ik kon na enige tijd tijdelijk aan de slag als MVO-beleidsadviseur en dat resulteerde later weer in een functie voor onbepaalde tijd. Ik heb zeker geluk gehad, ik heb de arbeidsmarkt verkend, en niet eens in het ongelukkigste segment. Er is best vraag naar inkopers, maar de leeftijd blijkt echt een struikelblok.”

Werd je dat ook expliciet gemeld? U bent te oud?

“Het was in ieder geval de boodschap van mijn begeleider bij UWV. Hij zei: ‘Je moet snel iets vinden en het liefst via je netwerk, anders wordt de kans bijzonder klein.’ De boodschap werd niet mooier gemaakt dan die was. En ja, dat is even schrikken op dat moment. Je merkt dat werkgevers je soms overgekwalificeerd vinden, of gewoon voor jongere kandidaten kiezen. Ook de inzetbaarheid en de flexibiliteit spelen een rol. En het algemene vooroordeel dat vergrijzing een probleem is. Ook bij UWV, waar de helft van de medewerkers 50-plus is. Maar wat is vergrijzing eigenlijk? Niets meer of minder dan de resultante van de toegenomen levensverwachting. Je kunt je rijk voelen met een grijze populatie, er zit een enorme hoeveelheid kennis en ervaring die je kunt exploiteren.”



“ De mentale piek ligt tussen je zestigste en zeventigste levensjaar. Dat is toch **een hele mooie opsteker?** ”

Te duur, vaak ziek, niet flexibel. Je onderzoek gaat juist over die vooroordelen. Wat is er van waar?

"Allemaal zaken die in individuele gevallen best kunnen kloppen maar die in algemene zin gewoon niet waar zijn. Kijk naar fysiek ongemak: als je een chronische kwaal hebt, wordt het lastig, maar dat is niet leeftijdsgebonden. Maar wat hebben de meeste 50-plussers? Een bril op de neus of andere ongemak dat je redelijk makkelijk kunt compenseren.

Flexibiliteit? Bij UWV zie je veel mensen die twintig of dertig jaar in dienst zijn: dan moet je wel flexibel zijn, anders had je door al die enorme veranderingen allang het loodje gelegd. Ook zie ik veel creativiteit binnen de groep. Binnen PROUD proberen we die te kanaliseren en te gebruiken."

Wat is voor jou de grootste eyeopener uit het onderzoek?

"De Curve van Baltes, die het verloop van de fysieke en mentale gesteldheid van de mens weergeeft. Uit die curve blijkt dat we ons fysiek niet zoveel illusies hoeven maken: de piek ligt ergens tussen je twintigste en vijfentwintigste. Daarna gaat het bergafwaarts, alhoewel je daar onderweg natuurlijk nog veel aan kunt doen. De mentale piek echter, ligt tussen je zestigste en zeventigste levensjaar. Dat is toch een hele mooie opsteker?"

Maar is dat genoeg om de knop bij werkgevers om te zetten?

"Ik deed het onderzoek vanuit persoonlijke motivatie en ervaring. Maar al snel kom je erachter dat er al vaak onderzoek naar is gedaan en dat die mythes allang ontkracht zijn. Daarom is de vraag veel interessanter: Waarom bestaan ze nog, die vooroordelen en mythes? Waarom hebben we zoveel moeite met waardering van senioriteit? Waarom zien we vergrijzing als een probleem?"

En het antwoord luidt?

"Ouderen, jongeren, roze, multicultureel, arbeidsgehandicapt: de gemene deler is dat we moeten strijden tegen reflexen en vooroordelen. In de ultieme situatie behoort een ieder beoordeeld te worden op wie hij is, wat zijn toegevoegde waarde is, waar hij energie van krijgt. Helaas zijn we nog lang niet zo ver. Proeven met anoniem solliciteren in Frankrijk zorgden ervoor dat mensen die anders kansloos waren zich mochten presenteren. Vaak werden ze ook nog aangenomen. Ouderen hebben nu wel momentum. Er is veel aandacht voor in de media, de overheid heeft een campagne gevoerd en ik heb tijdens mijn onderzoek mooie voorbeelden gezien, zoals Silverpool van Achmea.

Maar ook de oudere werknemers zelf moeten nu op een positieve manier lawaai gaan maken. De huidige generatie ouderen is gewend om voor zichzelf op te komen. Er was via de vakbonden een

hoge organisatiegraad met onder meer goede cao's tot gevolg. Het is nu tijd om weer voor jezelf op te komen. Laat van je horen. Zoek de dialoog met jongere generaties en vind manieren om kennis te delen en over te dragen. Zelf ben ik erg gecharmeerd van de meester-gezelsituatie, maar dan zonder te benoemen wie meester of gezels is. Zo kun je ervaring en frisse inzichten met elkaar delen en waarde aan elkaar toevoegen."

OUD IS IN!

Het onderzoek waarin Rolf Mol de mythes rond 50-plussers in het juiste perspectief zet is op te vragen via redactie@arbeidsdeskundigen.nl of via www.academia.edu (zoek op Rolf Mol).



Denk mee over de AKC Kennisagenda 2016-2017

Elke twee jaar herijkt het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) de prioriteiten voor het kennisagenda van de komende jaren. In het eerste kwartaal van 2015 doen we dat voor de jaren 2016 en 2017. Deze tweejaarlijkse cyclus sluit qua timing goed aan bij de kennisagendacyclus van UWV in het kader van SUWI.

TEKST | Tjeerd Hulsman

Het AKC ziet het als haar opdracht om te werken op basis van de kennisvragen van het arbeidsdeskundig veld en de stakeholders – waarvan UWV en NVvA op dit moment de belangrijkste zijn. Op basis van suggesties van stakeholders brengt de programmaraad van het AKC voor eind maart een advies uit aan het AKC-bestuur over de prioritering en kennisvraagformulering.

Kennisagenda programma-lijnen

De kennisagenda van het AKC is voortdurend in ontwikkeling. De agenda richt zich op de professionalisering van het arbeidsdeskundig vak. De kennisontwikkeling en de programmalijnen van het AKC moeten bijdragen aan het valideren van bestaande instrumenten en werkwijzen, het verbeteren en vernieuwen van werkwijzen en methoden, de implementatie van nieuwe werkwijzen en methoden in het arbeidsdeskundig handelen en de evaluatie van de effecten op effectiviteit. De Kennisagenda 2014-2017 bestaat uit vijf programmalijnen. Die zijn in het schema hieronder van links naar rechts geordend, van universele preventie naar individuele interventie. De programmalijnen zijn (1) preventie, (2) diagnose, (3) interventie/behandeling, (4) individuele interventie en (5) de kennis-transfer als vervolgstap van 1 t/m 4:

De programmering van de kennisvragen vindt plaats door middel van projecten en kortdurend en langdurend onderzoek. Tussen 2014 en 2017 legt het AKC het zwaartepunt bij vier van de hierboven genoemde programmalijnen: (1) Preventie, voorkomen van disbalans, (2) Diagnosestelling en beoordelen van mogelijkheden, belastbaarheid, participatie, (4) Aanpassen arbeid aan de mogelijkheden van de mens en (5) Kennistransfer en professionalisering van kennisgebruik en toepassing van kennis in de praktijk.

Externe ontwikkelingen en de kennisagenda

Voor de AKC Kennisagenda 2016-2017 zijn twee ontwikkelingen van belang. Ten eerste de grote maatschappelijke aandacht voor

de verhoging van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking in combinatie met de decentralisatie van de verantwoordelijkheden voor de burgers in het sociale- en zorgdomein naar de gemeenten. De afspraken over 100.000 banen voor mensen met beperkingen bij private werkgevers en 25.000 bij de overheid in 2026 vragen om een innovatieve invulling van de gedecentraliseerde verantwoordelijkheden. Een andere ontwikkeling is de toegenomen aandacht voor het thema duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid vraagt om levenslang werken aan de (individuele) balans van belasting in arbeid en belastbaarheid van de mens. Bijvoorbeeld door nieuwe samenwerkingsvormen tussen het sociale domein, het zorgdomein, het welzijnsdomein en de wereld van arbeid.

Binnen de programmalijn Kennistransfer en professionalisering van kennisgebruik en toepassing van kennis in de praktijk speelt nog een aanvullende ontwikkeling, namelijk het mogelijke lectoraat arbeidsdeskundigen & arbeidsparticipatie. Bij het

PROGRAMMALIJNEN AKC KENNISAGENDA 2014-2017

1	2	3	4
<i>Preventie, voorkomen van disbalans</i>	<i>Diagnosestelling en beoordeling van mogelijkheden, belastbaarheid, participatie</i>	<i>Coachen, interveniëren, begeleiden, herstellen van disbalans arbeidsparticipatie</i>	<i>Aanpassen van arbeid aan de mogelijkheden van de mens</i>
<i>Kennistransfer en professionalisering van kennisgebruik en toepassing van kennis in de praktijk</i>			

Uitvoering lopende onderzoeken per programmaliijn

1. Preventie en voorkomen van disbalans

- Deel twee van de evaluatie van het gebruik en de toepassing van de Werkscan (2014 - juni 2015).

2. Diagnosestelling en beoordelen van mogelijkheden, belastbaarheid, participatie

- Methodiek(en) voor de beschrijving van de arbeidsbelasting in concrete functies door arbeidsdeskundigen (februari 2015 - december 2015).
- Ontwikkeling Leidraad Bevorderen van Arbeidsparticipatie (2014 - maart 2015).
- Werkwijzer en Leidraad re-integratie eerste spoor, tweede spoor en passende arbeid (maart 2015 - maart 2016).
- Promotieonderzoek naar gebruik en aanvraag van het "Deskundigenoordeel" (2010 - 2016).
- Promotieonderzoek naar "Effect van loonsanctie na de RIV-toetsing op re-integratiegedrag van werkgevers, specifiek bij werknemers met psychische klachten" (2014 - 2018).

- Externe validering en vergroten van de inter-beoordelaars betrouwbaarheid van de (arbeidsdeskundige) loonwaardemethodieken (2015 - 2016).
- Indicatie begeleidingsbehoefte en zwaarte indicatie (2015).
- Letselschade "impact van arbeidsdeskundig handelen" bij personenschade door verkeersongevallen.

3. Coachen, interveniëren, begeleiden, herstellen van disbalans; aanzetten tot re-integratie en participatie

- Promotieonderzoek naar "Effect van participatiegerichte arbeidsdeskundige methodiek voor klanten met multiproblematiek" (2012 - 2016).
- Bevorderen van arbeidsparticipatie van leerlingen PRO en VSO door de inzet van een arbeidsdeskundige loopbaanadviseur (2015).

4. Aanpassen van arbeid aan de mogelijkheden van de mens

- Het ontwikkelen van een bedrijfspro-

fielscan voor een methodisch stappenplan voor werkgevers om de eigen mogelijkheden voor inclusie te verkennen (2015).

- Inventarisatie van ontwikkelingen in het kader van arbeidsmarktmogelijkheden en de match voor personen met een arbeidsbeperking. Innovatie van de toegang tot de lokale en regionale arbeidsmarkt voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking (2015).

5. Kennistransfer: professionalisering van kennisgebruik en toepassing

- Stimulering implementatie Arbeidsdeskundige Voorbeeldcasuïstiek (AD-VC), als onderdeel van de professionalisering (2014-2015).

De afgeronde onderzoeken zijn opgenomen op de website van het AKC (www.arbeidsdeskundigen.nl/AKC) en in het overzicht *Stand AKC Onderzoeks- en kennisprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen*.

opstellen van de AKC Kennisagenda 2016-2017 wordt dan ook specifiek aandacht besteed aan de kennisthema's voor een lectoraat.

Vertaling naar de AKC onderzoeksthema's 2016-2017

De externe ontwikkelingen vormen geen reden om de vijf vastgestelde programmaliijnen bij te stellen. Voor de al vastgestelde, maar nog te starten onderzoeken geldt hetzelfde. Bij de concretisering van de vraagstellingen wordt natuurlijk wel naar de laatste stand van zaken van de externe en maatschappelijke ontwikkelingen gekeken. De uitdaging is om – zowel vanuit

het praktijkveld als de wetenschap – de benoemde externe ontwikkelingen en de daarbij spelende dimensies te vertalen naar en te matchen met concrete onderzoeksvragen uit het praktijkveld voor 2016-2017.

Meedenken met het AKC

Het AKC nodigt alle arbeidsdeskundigen uit om mee te denken over de onderzoeksthema's voor de jaren 2016-2017. Het AKC zou het volgende van u willen weten: Welke zwaartepunten zou u voor 2016-2017 willen aanbrengen binnen de vijf programmaliijnen? En waarom? Kunt u voor uw zwaartepunten de onderzoeksthema's aangeven voor 2016-2017?

Vallen hier thema's onder waarvan u een arbeidsdeskundige leidraad wenst? Heeft u bij uw onderzoeksthema's ook al een idee van het ideale eindproduct? Bij welke van de door u gewenste onderzoeksthema's zou u of uw organisatie kunnen bijdragen aan de kennistransfer van het onderzoeksproduct? Heeft u aanvullende suggesties voor het AKC?

Stuur uw reacties naar akc@arbeidsdeskundigen.nl en bepaal de AKC Kennisthema's 2016-2017 mee!

6

vragen aan



Henk Korstanje (51) registerarbeidsdeskundige bij Focus Arbeidsmarktadvies

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Natuurlijk mijn mobiele telefoon maar zeker ook mijn 'tuinmansverstand'. Ik ben geïnspireerd door de rol die Peter Sellers speelt in de verfilming van het boek 'the Gardener' (Being there, 1979), waarbij hij het met gezond verstand ver schopt."

2 Wie of wat zou je meenemen naar een onbewoond eiland?

"Mijn gezin (vrouw en 2 pubers), de leukste mensen uit mijn familie en een aantal goede vrienden met hun gezin. Samen kunnen we er een mooi 'bounty eiland' van maken. Voor wie wil langskomen zijn hier de coördinaten: 47° 42' 00" S, 179° 40' 00" E."

3 Waar krijg je energie van?

"Van positief ingestelde mensen, maar het geeft me ook veel energie om mensen - die door wat voor beperking dan ook niet zo goed in hun vel zitten - te ondersteunen en te laten zien dat ze meer mogelijkheden hebben dan ze dachten."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Kijk verder dan 'je eigen tuintje'; ons werkveld overlapt een groot deel van andere werkvelden als het gaat om gezondheid, vitaliteit, flexibiliteit en mobiliteit. In het kader van duurzame inzetbaarheid is het goed om met andere disciplines op te trekken. Hierdoor versterken we ons eigen vak en kunnen we laten zien dat we een interessante partner zijn."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"De helft van het geld zou ik besteden aan lekker eten in een Italiaans restaurant, voor de andere helft zou ik staatsloten kopen om er eventueel nog meer uit te halen."

6 Aan wie zou je de volgende 6 vragen willen stellen?

"Aan Sandy Dekker. Ze is net afgestudeerd als AD en staat nog jeugdig en onbevangen in ons mooie vak."

Trending Topics

* Miranda van der Poel (Van der Poel Arbeidsdeskundig Advies en Re-integratie) onderzoekt de mogelijkheden om voor een cliënt een shovel aan te laten passen. De shovelmachinist in kwestie is vanwege klachten aangewezen op handbediening aangewezen en moet gezien zijn leeftijd nog een heel tijdje mee. Ze vraagt om ervaringen, tips en advies en krijgt die van negen collega's. Veel verwijzingen naar bedrijven gespecialiseerd in autoaanpassingen, maar ook een collega die wijst op het feit dat wanneer je een arbeidsmiddel aanpast, je een economisch delict begaat.

* Marion Miltenburg, Personeelsadviseur aandachtsgebied verzuim bij Laurens, heeft een vraag over een medewerker die in 2011 in de wga kwam maar in dienst bleef wegens verwacht herstel. Inmiddels blijkt ze blijvend arbeidsongeschikt voor haar eigen werk en is er geen ander passend werk binnen de organisatie. Vragen over de beëindiging van het dienstverband, loonaanvullende uitkering en de vervolguutkering worden door 23 collega's beantwoord.



AppSoluut

Naam App: Happy Deed

Prijs: Gratis

Voor: iOS, Android

Voor wie graag goede daden wil verrichten is er Happy Deed. Deze app helpt je onthouden dat je binnen 48 uur een goede daad moet verrichten door je een alert te sturen. Wat voor daad het is en of het om een grote of kleine gunst gaat, kun je zelf bepalen. Als extraatje documenteert de app alle goede daden en kun je er zelf een verslagje bijzetten en het delen met andere gebruikers.





#GEENFILTER



Auteur: Anjuly de Geus

Uitgever: Scriptum

ISBN: 9789055942893

176 pagina's, € 17,95

Bekentenissen van generatie Y

Volgens velen gaan de twintigers van nu (Generatie Y) al YOLO'end en selfies makend door het leven, ondertussen met hun virtuele vrienden (echte maken ze immers niet meer) Whatsapp'end over hoe zwaar ze het hebben, omdat zij hun studiereis naar Australië nog moeten plannen. Tijdgenoot Anjuly de Geus tracht dit beeld bij te stellen door haar eigen ervaringen te noteren en anderen aan het woord te laten. Het is een boek dat geschreven is dóór een generatie van twintigers en niet óver hen.

Via keuzestress (studie) en de afstudeerhel (scriptie) schrijft zij over 'alleswillers', over uniek en speciaal zijn (ergste nachtmerrie: een niets-zeggende opleiding volgen, een onbeduidende baan krijgen en een gemiddeld bestaan leiden), de Urban Tribe (vriendengroep in de stad als vervanging van familie) en asociale media, date-leed, angsten en gebroken harten.

Alles komt aan bod. Wat als die goed betaalde baan er niet meer inzit? Wat als je begint aan een studie met het idee dat na afloop de wereld aan je voeten ligt, maar in werkelijkheid de crisis uitbreekt?

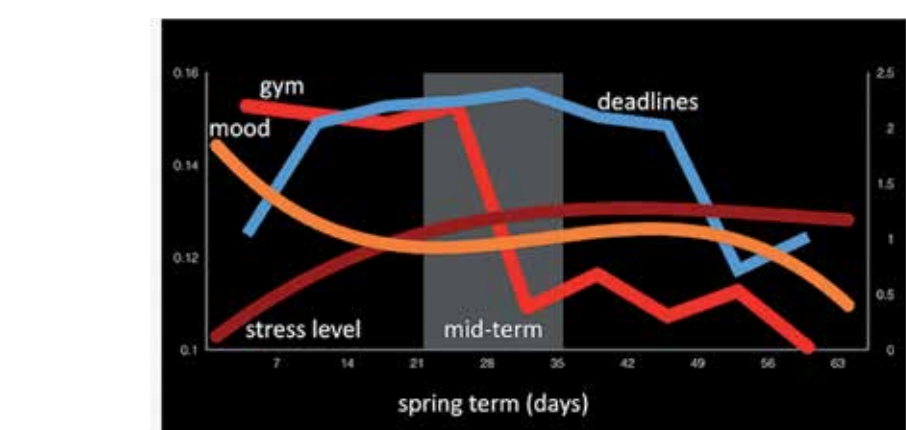
Zo ontstaat een aardig beeld van de eerste

generatie die is opgegroeid met internet, maar die ondanks hun diploma's geen baan op opleidingsniveau kunnen vinden en voor een groot deel een generatie van 'de buitenkant' is. Werk moet leuk zijn, moet zingeving hebben, moet bijdragen aan de kwaliteit van het leven en liefst zo flexibel mogelijk zijn. Dat betekent niet, dat zij niet bereid zijn hard te werken! Zij zijn alleen niet meer bereid om het levensgeluk op te offeren voor een baan. Generatie Y wil het beste zijn in wat zij doet, bezit uitzonderlijke talenten, maar focust zich meer op een algeheel succesvol leven, waarbij het sociale aspect even zwaar lijkt te wegen als een succesvolle carrière. (Anjo van Soest) *

Baanbrekend

Meet je geestelijke gezondheid

Een smartphone app die de geestelijke gezondheid meet. Toekomstmuziek? Nee. Onderzoekers van het Amerikaanse Dartmouth College hebben een app ontwikkeld die dit kan. Student Life verzamelt bel-, sms-, Whatsapp-gegevens, maar signaleert ook bewegingen, timing van de gesprekken en teksten. Op gezette tijden gaat bovendien de microfoon aan om face-to-face gesprekken te registreren. Algoritmes verwerken de informatie. De patronen, of veranderingen daarin, correleren met iemands stemming, eenzaamheid en stressniveau. De app kan waarschuwen wanneer gedragspatronen aangeven dat de geestelijke gezondheid



verandert. In het geval van studenten, kan die aanpak uitval verminderen of helpen prestaties te verbeteren. Ook wordt onder-

zocht of het terugvallen kan voorspellen bij schizofreniepatiënten. *

Hoofdpijnen Wet Werk en Zekerheid



De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) heeft tot doel het arbeidsrecht aan te passen aan veranderende arbeidsverhoudingen in de samenleving. Hiermee wordt gestreefd naar een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt, waarbij tweedeling op de arbeidsmarkt tussen mensen met een vaste baan en flexwerkers wordt verminderd.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

De wet omvat een aantal maatregelen:

Stroomlijning ontslagregels

Dit onderdeel van de wet gaat in per 1 juli 2015. De reden voor ontslag is bepalend voor de route die moet worden gevolgd. Wordt ontslag aangevraagd om bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid, dan loopt de procedure via UWV. De ontbindingsprocedure bij de kantonrechter heeft betrekking op alle (andere) persoonlijke redenen.

In beide situaties is een transitievergoeding aan de orde.

Transitievergoeding

De kantonrechterformule is verlaten. Iedereen die ten minste 24 maanden in dienst is en wordt ontslagen heeft recht op een transitievergoeding. Deze is maximaal € 75.000 of maximaal 1 jaarsalaris indien het loon hoger is. Het gaat om een compensatie voor (gevolgen) ontslag en voor de overgang naar een andere baan. De transitievergoeding heeft geen invloed op de WW-uitkering. De vergoeding is aan de orde bij opzegging met toestemming UWV, met instemming werknemer en na ontbinding door de rechter. De vergoeding is niet aan de orde bij faillissement, surseance van betaling, schuldsanering van de werkgever, maar ook

niet bij proefplaatsing en - nog belangrijker - bij ontslag bij wederzijds goedvinden.

Proeftijd

Per 1 januari 2015 is er een wijziging in de periode van de proeftijd. Is er sprake van een contract van bepaalde tijd met een looptijd van 6 maanden, dan is er geen proeftijd meer mogelijk. Bij een contract van langer dan 6 maanden is er maximaal 1 maand proeftijd aan de orde. Tot 1 juli 2016 is er sprake van eerbieding van de bestaande CAO-bepalingen.

Aanzegtermijn bij contracten voor bepaalde tijd

Er is sprake van een aanzegverplichting vanaf 1 januari 2015. Dit geldt voor bepaalde tijdscontracten van 6 maanden of meer. De aanzegging over het wel of niet verlengen moet 1 maand voor einde bepaalde contract plaatsvinden en schriftelijk worden aangezegd. Bij niet voldoen aan deze voorwaarde is er sprake van een sanctie van ten hoogste 1 maand loon of bij niet tijdig naar rato. Deze vergoeding heeft geen invloed op de WW-uitkering.

Ketenbepaling

Deze gaat in ingaande 1 juli 2015. Er kunnen per die datum slechts drie tijdelijke contrac-

ten achter elkaar plaatsvinden binnen een periode van twee jaar (was drie). De periode tussen twee contacten moet dan zes maanden zijn alvorens er sprake is van opnieuw beginnen (was 3 maanden).

Wijzigingen in de WW

Er is sprake van twee wijzigingen. Ingaande 1 juli 2015 is er sprake van een inkomstenverrekening en zijn het aantal uren werkzaam niet meer leidend. Daarnaast wordt de WW een maandbetaling.

Vanaf 1 januari 2016 is er sprake van een duurverkorting van de WW. Deze wordt tot 2019 in stapjes teruggebracht van 38 maanden naar 24. Deze wijziging heeft ook invloed op de loongerelateerde uitkering in de WIA. Tot 2016 wordt voor elk jaar dat er gewerkt is één maand WW toegekend. Na 2016 wordt voor elk jaar nog slechts een halve maand WW toegekend.

MMM online training

In hoeverre ben jij je bewust van de mogelijkheden van anderen en luister je écht?
Maak je wel eens gebruik van waarderend onderzoeken? Werk je goed samen in de keten
en benut je de kwaliteiten van andere professionals?

Ook voor
leidinggevendenden!



Schrijf je GRATIS in voor de online training MMM op
www.MMM-Mensenmetmogelijkheden.nl

Met het certificaat MMM kan je PE punten krijgen binnen jouw beroepsgroep
Duur: 8 weken in 4 tot 5 uren



Welkom

Inleiding

Programma

1

2

3

4

5

6

7

8

Welkom bij de online trainingen Mensen met mogelijkheden. Een uitgelezen kans om meer uit jezelf en een ander te halen!

Probeer de opdrachten steeds binnen een paar dagen te maken - op die manier loop je geen sms'jes mis. Gaat de training te snel? Gebruik dan de pauzeknop op deze overzichtspagina. Je krijgt pas weer nieuwe opdrachten toegestuurd nadat je training hebt hervat.

De training is voor jou zelf. Als je alle opdrachten hebt gedaan, ontvang je aan het eind een certificaat waarmee je in je eigen beroepsgroep PE punten kunt krijgen.

Wil je alvast inlezen? Lees dan Mensenmetmogelijkheden; Inspiratieboek voor professionals elders op deze site (www.MMM-Mensenmetmogelijkheden.nl).

mmm...
mensen met mogelijkheden

Log in

> Over het Inspiratieboek



MEDILEX

Onafhankelijke nascholing voor zorgprofessionals

Accreditatie
Arbeids-
deskundigen

Geschikt / Ongeschikt

Hoe pakt de Participatiewet in de praktijk uit voor jonggehandicapten en Wajongers? Welke taken nemen gemeenten op zich? Welke moeilijkheden en dilemma's ontvouwen zich tijdens de transitie? Wat kunt u als professional voor jonggehandicapten en Wajongers betekenen?

Tijdens dit jaarlijks terugkerende congres leert u over het beleid en van de praktijk om jongeren met een beperking op de arbeidsmarkt beter te kunnen bijstaan!

Onder leiding van dagvoorzitter Ankie Verlaan kunt u de volgende zaken verwachten:

- ✓ De laatste ins and outs over jonggehandicapten, Wajongers en de Participatiewet
- ✓ Een verkenning van de moeilijkheden, dilemma's en valkuilen na de transitie
- ✓ Deelname aan interactieve middagsessies om geïnspireerd in uw praktijk aan de slag te gaan!

Voor deze studiedag wordt accreditatie aangevraagd voor verschillende professionals.

Ga naar www.medilex.nl/wajongers en schrijf u in!

Congres
**Jonggehandicapten
en Wajongers
participeren!**

Wanneer
donderdag 9 april
9.00 – 16.30 uur

Waar
NH Amersfoort,
Stationsstraat 75

Programma en inschrijven
[www.medilex.nl/
wajongers](http://www.medilex.nl/wajongers)

Schrijf u nu in!