



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

37E JAARGANG | JUNI 2015 | NUMMER 3



Eigen schuld?

Probleemschuld
staat werken
in de weg

Werken en
migraine

Mag het licht uit?



Casus
Leidraad
Participatie

Pagina 22

→ Inclusiviteit:
Radboud Universiteit

→ E-Dienstverlening
UWV

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



De driehoek mens, werk en inkomen is een dynamisch werkveld. Om betrokken te blijven, is ontwikkeling essentieel. Het zien van uitdagingen en groeimogelijkheden op zowel kennis als kwaliteiten vindt IVA Opleiding & Training (IVA O&T) belangrijk. IVA O&T heeft haar opleidingen dan ook zo ingericht dat de professional zich kan blijven ontwikkelen.



IVA Opleiding & Training

Werken aan uw eigen professionalisering

Wilt u uw kennis up-to-date houden en verdiepen én uw **certificering** behouden? Sluit dan een *opleidingsabonnement* af bij IVA Opleiding & Training. Naast het abonnement kunt u bij ons onder andere terecht voor de opleiding tot participatiedeskundige

Sluit een opleidingsabonnement af

Voor € 595 per jaar sluit u een *opleidingsabonnement* af bij IVA O&T. Dit abonnement omvat deelname aan drie opleidingsbijeenkomsten per jaar, waarvoor u uiteraard certificeringspunten behaalt. IVA Opleiding & Training besteedt tijdens elke bijeenkomst aandacht aan een van de vier thema's van de opleiding tot arbeidsdeskundige (CADO+):

- Arbeid en Gezondheid
- Arbeid en Organisatie
- Wettelijk kader
- Communicatie

Locatie: bij voldoende belangstelling in de regio's Amsterdam, Utrecht, Zwolle en Assen. **Tijdstip:** van 16.00 tot 20.00 uur.

Onderwerpen: voor 2015 staan o.a. verslaving en werk kanker en werk, duurzame inzetbaarheid, omgaan met agressie, chronisch ziek en werk en mediatie op het programma. De exacte data vindt u op onze website www.ivao-t.nl.

OVER IVA OPLEIDING & TRAINING

IVA Opleiding & Training wil het bedrijfsleven ondersteunen bij het optimaal inzetbaar houden en krijgen van mensen. Daartoe leidt IVA O&T professionals op die creatief en oplossingsgericht naar mensen en naar het werk kijken. IVA O&T is een opleider met stevige arbeidsdeskundige wortels. Wij hebben ruim dertien jaar ervaring in het opleiden van arbeidsdeskundigen. Onze kennis en ervaring heeft geleid tot praktische en realistische arbeidsdeskundig specialisten en arbeidsdeskundig (case)managers binnen het bedrijfsleven. Ons aanbod omvat naast de opleidingen tot participatiedeskundige en arbeidsdeskundige ook diverse na- en bijscholingen. Onze Hobéon-SKO certificering en Cedee erkenning staat garant voor praktische, hoogwaardige, actuele en doelgerichte opleidingen. Meer weten? Neem contact op met IVA Opleiding & Training,

Opleiding participatiedeskundige

De opleiding Participatiedeskundige van **IVA opleiding en training** (IVA O&T) geeft medewerkers van gemeenten in 6 dagdelen grip op de Participatiewet. De lesdagen geven u- op basis van onder meer ziektemodellen, tijdscontingent re-integreren, de scan werkvermogen werkzoekenden en analysetechnieken – handvatten om aan de slag te gaan met de uitdagende taak die bij gemeenten wordt neergelegd. Daarnaast krijgt u de mogelijkheid om, in aansluiting op de opleiding, de modules *Werk* (werkplekonderzoek, jobcarving, loonwaarde) en *Netwerken* (jobhunting, netwerken kennis arbeidsmarkt in de regio) bij IVA O&T te volgen. Deze modules zijn ook los van de opleiding tot participatiedeskundige te doorlopen.

Kosten

- Basisopleiding (zes dagdelen): € 2.375,-
- Module *Werk of Commercieel handig*: € 825,-
- Startdatum 17 juni 9 september 2015 en 7 oktober

Zie www.ivao-t.nl voor meer informatie

6 vragen

Wat boeit Joop Kijvekamp van HumanAbility Arbeidsdeskundig Advies, aan het arbeidsdeskundig vak? **Kijk op pagina 28**

Colofon

37e jaargang nummer 3
Juni 2015

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

Hoofredacteur: → Geert Beckers

Redactie → Rekha van Dis, Annet de Grunt Ted Ineke, Agnes Kroes, Peter Passenier (Schrijven met Belofte), Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblov 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 → Herbert Wiggerman Shutterstock

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

Coverstory

Eigen schuld?

Een op de zes Nederlandse huishoudens kampt met financiële problemen. Een deel daarvan zit zo diep in de nesten dat mensen er op een normale wijze niet meer uitkomen. Om het nog erger te maken worden mensen door hun financiële problemen zo opgeslokt, dat ze ook minder effectief zoeken naar werk.

6



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 3:
de Radboud Universiteit.

12

En verder...

Migraine en werk	14
E-dienstverlening UWV	16
AKC Wetenschappelijk: Casus leidraad Participatie	22
Uitgewerkt	28
Juridisch: Hoofdpijnen WAO	30



De nieuwe rubriek 'Gevaarlijk werk' in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen met een riskant beroep.
Aflevering 3: De steigerbouwer

18



Schulden

In het vorige nummer van AD Visie was ik optimistisch gestemd over de economie. Het leek erop dat we weer op de goede weg waren. Maar als je de kranten van de afgelopen tijd mag geloven, is dat nog maar de vraag. De economen zijn het er nog niet over uit. De overheersende visie die met name voor Nederland geldt, is dat we te weinig uitgeven. En dat baart zorgen voor de langere termijn, want geld moet rollen. Alleen door meer te consumeren en te investeren wordt de economie aangezwengeld. Maar wij Nederlanders blijven de hand op de knip houden. Waarom doen wij dat? Daar zijn logische verklaringen voor. Onze koopkracht is door de gestegen kosten niet sterk. En daarnaast hebben we gewoon nog teveel schulden. Er zijn ook minder rationele redenen aanwijsbaar, zoals angst voor de toekomst en de trend bij vooral de jongere generatie dat 'bezit' uit is. Een aspect dat ook meetelt is de betere kwaliteit van auto's, wasmachines en tv's. De vervangingsvraag is gewoon flink gedaald. Leuke theorieën allemaal, die interessant zijn om verder uit te diepen. Gelukkig kunnen de meesten van ons nog kiezen: geven we ons geld uit, of sparen we? Voor een behoorlijke groep Nederlanders valt er echter weinig af te wegen. Hun aandacht is volledig gericht op de zoektocht naar geld voor de meest basale levensbehoeften. Een situatie waar arbeidsdeskundigen vaak mee te maken krijgen. Door structurele schulden hebben klanten geen tijd en geen ruimte in hun hoofd om zich te richten op hun re-integratie. Eindelijk staat dit probleem hoog op de agenda van de Gemeente, de Belastingdienst, UWV en bedrijven. Zij slaan de handen ineen. Niet alleen om schulden aan te pakken, maar ook om deze bij potentiële schuldenaars te voorkomen. AD Visie staat hier in dit nummer uitgebreid bij stil.

Geert Beckers

Positief over baankans

Voor het eerst in jaren zijn werknemers positiever over de kansen op een andere baan. In 2013 dacht nog **72%** dat het moeilijker was een andere baan te vinden dan een jaar ervoor. Nu is dat percentage geslonken tot **48%**. Dit blijkt uit de recente cijfers van het Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt (NOA) 2015. Ook het aantal mensen dat denkt dat het makkelijker is om van baan te veranderen is gestegen, van **3%** naar **8%**. Dit lijkt weinig, maar het is een cruciale omslag in een dalende trend. Opmerkelijk is dat het aantal mensen dat open staat voor een nieuwe baan afnam van **79%** naar **71%** ten opzichte van twee jaar geleden. Hiervan is slechts 14% actief op zoek naar een nieuwe baan. Zij bezoeken vooral de vacaturesites en LinkedIn. **57%** is echter latent op zoek.

Rectificatie

In het artikel 'Nieuwe kansen door uitzendwerk' (AD Visie nr. 2) is een fout geslopen. Volgens het fotobij-schrift werkt Cristel Poortenaar bij USG Randstad. Dit is onjuist: Poortenaar is algemeen directeur van USG Restart, een onderdeel van USG People.



Teek, pak 'm beet

Teken zijn een potentieel risico voor werknemers in bos, natuur, landschap en tuinen. Ook voor andere beroepsgroepen, zoals militairen, vormen zij een risico. Wanneer iemand de ziekte van Lyme tijdens het werk oploopt, is er sprake van een beroepsziekte. Het is de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om tekenbeten zo veel mogelijk te voorkomen (tekenwerende kleding) en bij een tekenbeet en de ziekte van Lyme de juiste actie te ondernemen. Het RIVM heeft een handige app met alle informatie over teken, een tekenalarm, tekenradar en tekendagboek. Download 'Tekendeet' via GooglePlay of iTunes.

Thuiswerken valt onder nieuwe wet

De Eerste Kamer heeft half april de Wet flexibel werken aangenomen als opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa). De nieuwe wet moet bevorderen dat werknemers meer mogelijkheden krijgen om te thuis te werken of op voor hen gunstige tijden.

Werknemers kunnen dankzij de nieuwe wet niet alleen een verzoek indienen om hun werktijden aan te passen, maar ook om een andere werkplek vragen, bijvoorbeeld thuis. In de oude situatie konden werknemers alleen het aantal werkuren laten aanpassen. Ook de termijn waarop een verzoek mag worden ingediend is veranderd. Voorheen mocht dat pas een jaar na indiensttreding, nu al na een halfjaar. Na afwijzing of inwilliging van het verzoek kan de werknemer bovendien na een jaar alweer een nieuw verzoek indienen. Onder de oude wetgeving bedroeg deze termijn twee jaar. De nieuwe wet is alleen van toepassing op werkgevers met meer dan tien werknemers in dienst.



Marktplaats voor kennisdeling

Diverse (Amerikaanse) onderzoeken geven aan dat we naar een tijd gaan waarin mensen gedurende hun werkende leven maar liefst 15 à 20 verschillende banen zullen hebben. Dit vraagt om continue zelfontwikkeling en bijscholing en de hierbij horende toegang tot relevante kennis. Om daaraan op een bijzondere manier bij te dragen ging vorig jaar Kennisdeelplatform

Konnektid van start. Het is een soort marktplaats waarop iedereen gratis toegang heeft tot kennis en kunde van andere professionals. Via www.konnektid.com kunnen mensen op zoek naar kennis en vaardigheden die ze nodig hebben om zich professioneel te kunnen ontwikkelen. Bijvoorbeeld kennis over social media, SEO, programmeren of software als Photoshop en WordPress. Maar ook over tuinieren of koken. Vervolgens kunnen ze online contact maken met mensen die hen dit offline, gratis, kunnen leren. www.konnektid.com

Grotere rol voor arbeidsdeskundigen bij schuldproblemen?

Eigen schuld?

Veel mensen hebben de afgelopen jaren hun inkomen zien dalen en zijn daardoor in de schulden beland. Arbeidsdeskundigen vinden het vaak moeilijk om dit onderwerp in gesprekken aan te kaarten. Een gemiste kans. Klanten stellen een actieve opstelling juist op prijs.

TEKST | Hans Klip

Een op de zes Nederlandse huishoudens kampt met financiële problemen. Een deel daarvan zit zo diep in de nesten dat mensen er op een normale wijze niet meer uitkomen. Het zijn trieste feiten in een welvaartsland. De economische crisis heeft de situatie er de laatste jaren bepaald niet beter op gemaakt.

Eigenlijk kan iedereen schulden krijgen, stelt Roeland van Geuns, lector Armoede en Participatie aan de Hogeschool van Amsterdam. "Belangrijke oorzaken zijn werkloosheid, een te lage omzet bij zzp'ers en een te hoog uitgavenpatroon. Ook gedragen nogal wat mensen zich onverstandig. Zij hebben er geen oog voor dat ze in de problemen dreigen te raken." Van Geuns waarschuwt er wel voor om niet iedereen over één kam te scheren. "Er zijn veel arme huishoudens die rond kunnen komen zonder schulden."

Hoog risico op schulden

Volgens Van Geuns is het cijfermatige inzicht in de schuldenpositie van de Nederlandse bevolking matig. "Zo'n 2,7 tot 4,8 procent van de Nederlanders heeft

problematische schulden, blijkt uit verschillende onderzoeken. Dat betekent dat 200.000 tot 360.000 huishoudens hun schulden niet op een normale manier binnen drie jaar kunnen aflossen. Het percentage huishoudens dat risico loopt op problematische schulden, is nog een stuk hoger: meer dan 10 procent."

Ook de gemiddelde schuld is aanzienlijk en neemt nog altijd toe. In een jaar tijd ging het bedrag omhoog van € 33.500 (2012) naar € 37.700 (2013), zo heeft de NVVK berekend. Bij deze branchevereniging voor schuldhulpverlening en sociaal bankieren zijn ruim negentig gemeenten, gemeentelijke kredietbanken en private organisaties aangesloten. De NVVK komt binnenkort met

de jaarcijfers over 2014, maar voorzitter Joke de Kock (daarnaast manager Schuldhulpverlening bij de gemeente Tilburg) licht alvast een tipje van de sluier op: "De gemiddelde schuld van mensen die zich bij onze leden melden, is verder gestegen naar meer dan € 38.000." De Kock noemt enkele redenen waarom het aantal huishoudens met ernstige financiële problemen blijft groeien. "De regering heeft diverse inkomensondersteunende maatregelen afgeschaft. Ook zijn de kosten voor huur en zorg de afgelopen jaren sterk gestegen. Het verminderen van die kosten zou al enorm helpen. Zo verlagen sommige woningcorporaties de huur voor mensen met een minimuminkomen. Dat is een mooie tegenbeweging."

"Schulden beginnen vaak klein, bijvoorbeeld met een kapotte wasmachine", zegt Hettie Schuring. Zij is directeur van het bureau De Sociale Raadvrouw dat werknemers met schulden helpt. "Mensen kopen een nieuwe wasmachine op krediet. Die kunnen ze niet meer afbetalen en dan beginnen de schulden op te lopen. Totdat ze het helemaal niet meer zien zitten. Ik heb het meegemaakt dat iemand 87 schuldeisers had." Wat Schuring overall tegenkomt, is administratieve chaos. "Veel mensen gooien hun post ongeopend in een hoek. Sommigen legen zelfs de brievenbus niet meer."

Actievere rol van UWV

Wordt een mens al niet vrolijk van het aantal werknemers met financiële problemen, de situatie van uitkeringsgerechtigden is nog zorgwekkender. Volgens het CBS maakt een op de vijf mensen met een WWB-uitkering schulden om rond te komen. Ook de uitkeringsgerechtigden van UWV hebben het moeilijk: tussen de 4 en 15 procent heeft problematische schulden of loopt het risico daarop. Want na arbeidsongeschiktheid of werkloosheid kan de daling van het inkomen niet altijd worden opgevangen. Dat blijkt uit een onderzoek dat UWV heeft laten uitvoeren. Eenoudergezinnen en mensen van allochtone afkomst zijn de grootste probleemgroepen. De uitkeringsgerechtigden van UWV zitten ongeveer drie keer vaker dan gemiddeld in de schuldsanering.

Ook de dienstverlening van UWV is onder de loep genomen. "Formeel is schuldhulpverlening niet onze taak", vertelt Maurice Guiaux, kennisadviseur bij UWV Kenniscentrum. "We informeren en adviseren klanten met schulden en verwijzen hen door naar het schuldhulpverleningsloket van de gemeente. Wij willen onze rol



Roeland van Geuns, lector Armoede en Participatie aan de Hogeschool van Amsterdam



Joke de Cock, voorzitter branchevereniging schuldhulpverlening (NVVK)



'Sociale Raadvrouw' Hettie Schuring

actiever invullen bij het signaleren van schulden. Daarom doen we ook een vervolgonderzoek naar de effecten van het verwijzen naar gemeentelijke schuldhulpverlening."

Minder effectief zoeken

Nog een constatering uit het UWV-onderzoek: als er een beslag op de uitkering is, neemt de kans om aan het werk te komen af. Die kans is 12 procent lager bij mensen met een WGA-uitkering en 50 procent bij mensen met een Wajong-uitkering. Guiaux licht toe: "Mensen worden door hun financiële problemen zo opgeslokt, dat ze minder effectief zoeken naar werk. We worden hierbij geconfronteerd met lastige dilemma's. Vindt een ex-werknemer die in een schuldsaneringstraject zit weer werk, dan gaat zijn inkomen er amper op vooruit. Een financiële prikkel ontbreekt dus."

Schulden hebben een schrijnende impact op mensen, constateert Fred Scholte, arbeidsdeskundige en beleidsmedewerker bij het Centraal Expertise Centrum van UWV. "Wij zijn daar in het verleden weleens aan voorbijgegaan, omdat schuldhulpverlening niet bij onze taak hoort." Scholte is het aanspreekpunt voor arbeidsdeskundigen bij UWV als het om schulden gaat. Hij merkt dat zij het lastig vinden om het onderwerp in gesprekken aan te snijden. "Ze staan er niet altijd bij stil of iemand schulden heeft en hebben onvoldoende oog voor signalen. Jammer, want klanten vertellen dat meestal niet uit zichzelf. Het is juist interessant voor arbeidsdeskundigen om er wel aandacht aan te besteden. Want hoe kun je anders mensen met schulden motiveren om werk te zoeken? Daarom zijn we binnen UWV actiever geworden op dit terrein. Zo wordt tijdens werkoverleggen het onderwerp regelmatig aangekaart. Ook is er een speciale kennispoort waarop veel informatie over schuldproblemen en regelingen te vinden is." UWV is in 2014 gestart met een pilot bij het Klantcontactcentrum in Goes. Een team van zes arbeidsdeskundigen heeft een speciale training voor schuldhulpverleningsadviseur gevolgd. Merkt een klantadviseur bij het eerste contact dat een uitkeringsgerechtigde mogelijk een schuldprobleem heeft, bijvoorbeeld door een vraag over een beslaglegging of een voorschot op de uitkering, dan wordt de klant doorverbonden met een schuldhulpverleningsadviseur. Scholte: "Die vraagt door over wat er aan de hand is. Hij geeft tips aan de klant om zijn schuldenprobleem op te pakken en verwijst wanneer nodig door naar de juiste instantie. Klanten blijken deze actieve





opstelling zeer te waarderen. De pilot in Goes is in 2015 voortgezet. Wij denken er ook over om deze landelijk uit te rollen.”

Krijgen uitkeringsgerechtigden meestal nog wel in een of andere vorm hulp, bij werknemers is dat volgens Schuring niet het geval. “Daarom heb ik in 2007 De Sociale Raadsvrouw opgericht. De meeste werknemers die wij helpen, hebben een tamelijk laag salaris. Maar ook huishoudens met € 2.000 tot € 3.000 netto komen geregeld bij ons terecht. Veel mensen vinden het moeilijk om hun uitgavenpatroon aan te passen, wanneer hun financiële omstandigheden verslechteren. Terwijl daarvoor vaak de nodige mogelijkheden zijn.”

De leden van de NVVK constateren dat ook, zegt De Kock. “Veel mensen zetten niet de tering naar de nering. Zij zouden zich meer bewust moeten zijn van hun uitgaven. Zo zijn ze vaak oververzekerd. Of zij hebben een auto, terwijl die eigenlijk niet nodig is omdat ze in de stad wonen.”

Pakkie-an van werkgever

Het bureau van Schuring wordt ingeschakeld door werkgevers en arbodiensten. Vaak wordt het contact gelegd door een bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of bedrijfsmaatschappelijk werker. Schuring: “De zorgen van een werknemer over zijn financiële situatie houden natuurlijk niet op wanneer hij op zijn werk komt. De medewerker heeft bijvoorbeeld concentratieproblemen of verzuimt regelmatig. Bij een loonbeslag is de situatie helemaal duidelijk. Veel werkgevers vinden schuldproblemen van werknemers hun pakkie-an niet. Maar gelukkig doen steeds meer werkgevers er wel iets mee.”

Roeland van Geuns vindt dat er bij werkgevers nog veel verbetering mogelijk is. “Financiën en HRM zijn vaak gescheiden werelden, waardoor HRM bedrijfsbreed niet op de hoogte is van schuldenproblemen. P&O'ers en arbeidsdeskundigen vinden het ook lastig om het onderwerp in gesprekken met medewerkers aan te snijden. Het is hun specialisme niet en er rust een taboe op armoede in ons land. Het zou in ieder geval goed zijn wanneer de salarisadministratie bij een loonbeslag een signaal aan HRM geeft. Al moet het om een beperkt

“Er rust een taboe op armoede in ons land”

signaal gaan in verband met de privacy.”

Verkeerde verwachtingen

Bij relatief beperkte schulden kunnen betalingsregelingen met schuldeisers mogelijk nog soelaas bieden. Bij problematische schulden is dat geen oplossing meer. Iemand is dan aangewezen op gemeentelijke schuldhulp. Eind 2014 zaten in totaal 39.000 mensen in een wettelijk saneringstraject. Volgens Van Geuns hebben veel mensen bij het begin verkeerde verwachtingen. “Zij schrikken van de eisen en denken die niet aan te kunnen. Een fors deel haakt daardoor af. Mensen proberen dan zelf tot een oplossing te komen. De meerderheid blijkt hiertoe niet in staat. Een deel komt met veel zwaardere schulden terug bij de schuldhulpverlening, terwijl de rest voortmoddert.”

Om iemand adequaat te kunnen helpen, is goede informatie over zijn schulden nodig. Van Geuns heeft daarvoor een paar jaar geleden samen met Nadja Jungmann (lector in Utrecht) het screeningsinstrument Mesis ontwikkeld. Met deze wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst kan de gemeente bij de aanvraagprocedure vaststellen wat de situatie en mogelijkheden van een schuldenaar zijn en welke ondersteuning bij hem past. “De burger kan hiermee op een veel snellere manier dan vroeger een zelfrapportage maken”, zegt Van Geuns. “Voor de professional is het veel duidelijker hoe belangrijk het financiële gedrag en het gesprek daarover zijn. Pas dan kan een goede vorm van ondersteuning worden bepaald.”

De inzet van schuldhulp kan, afhankelijk van de persoonlijke situatie, ‘schuldenvrij’ of het ‘hoogst haalbare’ zijn. De Kock wijst op het grote belang van het vroegtijdig opsporen van financiële problemen. “Dan hebben wij meer mogelijkheden om iemand te helpen en zijn schulden vaak beter beheersbaar. De NVVK heeft onlangs een leidraad voor vroegsignalering gepubliceerd. Dit is een handzaam stappenplan voor organisaties.”

Aangescherpte regels

Een complicatie bij hulpverlening is dat sommige mensen niet kunnen worden geholpen, zegt Maurice Guiaux.

200.000 tot 360.000 huishoudens hebben PROBLEMATISCHE schulden

"Wanneer mensen een fraude- of belastingschuld hebben of een boete van een uitkeringsinstantie krijgen, moeten ze die betalen. Dan kunnen we niet meewerken. De regels hiervoor zijn niet zo lang geleden flink aangescherpt." De Kock vindt de nieuwe regels erg streng. "Ze staan een schuldenvrije toekomst in de weg. Het komt geregeld voor dat iemand zich onbewust niet houdt aan de voorwaarden voor een uitkering. Dan moet hij toch een boete van 100 procent betalen. Gelukkig erkennen steeds meer politici dat de aangescherpte regels ongewenste effecten hebben."

De NVVK en UWV hebben een convenant afgesloten om de gevolgen iets te verzachten. UWV werkt in principe mee aan een schuldregeling bij een van de leden van de NVVK, vertelt Fred Scholte. "Iemand hoeft dan een boete pas te betalen na het einde van het schuldhulpverleningstraject. Zo wordt het traject niet onnodig belast met nog meer schulden."

Uitvoering sterk verschillend

Om de schuldhulp effectiever te maken, is op 1 juli 2012 de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening in werking getreden. De gemeente heeft expliciet de regierol gekregen bij de uitvoering. Van Geuns vindt dat een goede zaak. Hij wijst er wel op dat het om een kaderwet gaat met zeer beperkte voorschriften over de uitvoering. "Die is dus erg afhankelijk van de gemeente. Een deel van de gemeenten heeft de wet aangegrepen als impuls om de schuldhulpverlening te verbeteren. Ze hebben hun regierol goed opgepakt."

Schuring vindt dat er grote verschillen zijn tussen gemeenten. "Er zijn erg goede en erg slechte. Heel wat gemeenten willen om financiële redenen de toegang tot schuldhulpverlening beperken en zijn daarin zeer creatief. Het lijkt soms bijna op chantage. Ik heb bijvoorbeeld meegemaakt dat iemand werd verplicht om toch snel informatie aan te leveren, terwijl zijn vrouw net zelfmoord had gepleegd. Zou hij dat niet doen, dan werd hij een jaar uitgesloten van schuldhulp."

Er zijn gemeenten die op basis van algemene gronden mensen van hulp uitsluiten. Dat is volgens De Kock niet de bedoeling. Zij wijst op een recente brief van staats-



Kennisadviseur
Maurice Guiaux
(UWV)



Fred Scholte,
arbeidsdeskundige
en beleidsmedewerker
bij Centraal
Expterise Centrum
UWV

secretaris Jetta Klijnsma. "Ze schrijft dat niemand de toegang tot schuldhulpverlening mag worden ontzegd vanwege bijvoorbeeld het bezit van een woonhuis of het niet hebben van een inkomen. Een gemeente moet altijd een afweging maken van de individuele omstandigheden. Dat is een belangrijke oproep."

Eerlijk antwoord

Gevraagd naar hun tips voor arbeidsdeskundigen, zijn de geïnterviewden eensluidend in hun antwoord: let op signalen van schuldproblemen en vraag er gericht naar. Joke de Kock formuleert het zo: "Vraag door bij frequent ziekteverzuim en klachten over stress en slecht slapen. Kijk verder dan alleen de medische kant." Roeland van Geuns voegt eraan toe: "Houd bij mensen met lage inkomens altijd rekening met schuldproblemen. Pak dat op een niet-confronterende manier goed op." Hettie Schuring zegt tot slot: "Wij hebben elkaar nodig om elkaar te helpen. Wijs mensen op hun rechten en de regelingen die bestaan. Mensen waarderen het als je oprecht naar schulden vraagt. Dan krijg je een eerlijk antwoord."

MEER WETEN?

Bekijk deze publicaties:

- Huishoudens in de rode cijfers 2012 (te vinden via www.rijksoverheid.nl; eind 2015 volgt een nieuwe versie).
- Monitor betalingsachterstanden 2014 (eveneens via www.rijksoverheid.nl).
- UWV Kennisverslag 2015-1 (staat op de site www.uwv.nl/overuwv. Zoek bij de rubriek Kennis, cijfers en onderzoek op het trefwoord 'UKV 2015-1').

Of bezoek deze sites:

- www.effectieveschuldhulp.nl
- www.nibud.nl
- www.nvbk.eu
- www.zelfjeschuldenregelen.nl
- www.socialeraadsvrouw.nl
- www.wsnp.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



Keuze uit

16 verschillende workshops
op de VeReFi Zomermarkt

Op 25 en 26 juni organiseert CS Opleidingen een spetterende zomermarkt! Twee dagen met een keur aan kennisworkshops over verzuim, re-integratie en sociale zekerheid om uit te kiezen. En natuurlijk volop gelegenheid om te netwerken.

Of u nu casemanager, arbeidsdeskundige, HR-medewerker of leidinggevende bent: we bieden een gevarieerd programma, dus er is voor ieder wat wils.

Kijk voor meer informatie op
www.cs-opleidingen.nl



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:**

"Wordt het niet tijd dat ervaringsdeskundigheid als professionele expertise wordt erkend en herkend?"

Start →

Aan de slag met Mensen met Mogelijkheden

Vormgeven

Het digitale inspiratieboek **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. Na verdiepen en verbeelden is **vormgeven de derde stap in proces**.

TEKST | Diederik Wieman

Na het verbeelden is het tijd om in actie te komen. Om stap voor stap te werken aan de realisatie van de dromen en toekomstbeelden. Dat kan vandaag of morgen starten. Vormgeven betekent dat er nagedacht moet worden over het pad waarlangs de dromen werkelijkheid kunnen worden. Welke stappen zijn nodig om het einddoel te bereiken? Welke mijlpalen staan er langs de soms lange weg naar het eindresultaat? Oftewel: wat zijn de

tussentijdse resultaten? Daar gaat het om bij vormgeven. In de regio's zijn de dromen ook in mijlpalen vertaald, gekoppeld aan tijdlijnen. Alle voorstellen laten zien dat professionals begrijpen dat de dromen niet van vandaag op morgen zijn verwezenlijkt. Er moet hard aan worden gewerkt, dat is voor allen duidelijk.

De regio's gaan hun dromen op verschillende manieren en langs uiteenlopende tijdpaden vormgeven. Regio midden (Droom: Zorg en ondersteuning met focus en doel optimale arbeidsdeelname) heeft een horizon tussen nu en tien jaar. Het begint ermee dat organisaties en beroepsgroepen arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid prominent op de agenda zetten. Binnen tien jaar moet vervolgens iedereen met psychische kwetsbaarheid kunnen participeren naar vermogen.

Bij regio noord is 'Zingeving voor allen, iedereen een plek en een plek voor iedereen' een voortschrijdend proces. Maar wel een proces waarbij al belangrijke mijlpalen zijn gehaald.

Een mooie mijlpaal staat ook in regio west: in Leiden is als uitvloeisel van MMM het Platform 'Samen Werken' opgericht. De missie is dat over tien jaar ten minste honderd werkgevers in Leiden geïnspireerd en bereid zijn om mensen met een psychische kwetsbaarheid en mogelijkheden aan te nemen en dat daarbij zowel de werkgever als de werknemer worden begeleid. Aan het platform doen mensen uit verscheidene beroepsgroepen mee, zoals artsen, psychologen, arbeidsdeskundigen en ervaringsdeskundigen.

Met het vormgeven van de dromen is een concrete veranderagenda ontstaan, compleet met mijlpalen. Een veranderagenda voor de individuele professional en/of van een groep collega's. Nu gaat het erom deze veranderingen daadwerkelijk voor elkaar te krijgen door er acties aan te koppelen. Tijd voor het verwezenlijken! Meer daarover in de volgende editie van AD Visie.

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



Radboud Universiteit kijkt verder dan cijfers

Bij een inclusieve arbeidsorganisatie levert iedereen een volwaardige bijdrage, dus ook mensen met een vlekje. Dat is voor de Radboud Universiteit in Nijmegen geen holle frase. Recent zijn tien Wajong'ers op speciaal voor hen gecreëerde functies aangenomen.

TEKST | Hans Klip

De gelukkige reacties van mensen die eindelijk niet meer aan de zijlijn staan, daar doet hij het voor. Maar dat niet alleen, vertelt personeelsadviseur René Lucassen van de Radboud Universiteit. "Wij hebben zelf ook echt wat aan het inschakelen van mensen met een arbeidsbeperking." De universiteit heeft onlangs tien mensen met een Wajong-achtergrond in dienst genomen. Zij zijn aan de slag gegaan bij het Facilitair Bedrijf. De Radboud Universiteit en UWV WERKbedrijf Rijk van Nijmegen werken nauw samen bij dit project.

Groot project

"Wij hebben als werkgever veel ervaring met mensen met een beperking, maar nog nooit zo'n groot project gehad", zegt Lucassen. Hij kan het weten want hij is inmiddels veertig jaar als P&O'er op de universiteit actief. "Het past bij de banenafpraak in het kader van de Participatiewet. De Radboud Universiteit moet tot 2026 zo'n 120 personen met een beperking plaatsen. Dus gemiddeld tien mensen per jaar. Wij hebben in 2015 dat aantal al gehaald." Ook arbeidsdeskundige Annick Rootsaert van UWV WERKbedrijf Rijk van Nijmegen is een tevreden mens. Zij is sinds 2008 werkzaam bij UWV en heeft in 2012 de interne opleiding tot arbeidsdeskundige afgerond. Rootsaert houdt zich vooral bezig met de doelgroep Wajong. Ze steekt de loftrompet over

de managers en medewerkers van het Facilitair Bedrijf en in het bijzonder over Lucassen. "Zij zijn gelukkig niet alleen geïnteresseerd in de cijfertjes. Ze vinden het fijn om mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven."

Elementaire taken

Begin 2014 is het project van start gegaan. Lucassen polste eerst de directeur van het cluster Facilitair, waarvan het Facilitair Bedrijf deel uitmaakt, of zij wilde meewerken. "De directeur reageerde meteen enthousiast. Daarna heb ik samen met haar de andere leidinggevenden benaderd. Zij waren volledig akkoord." UWV heeft toen een Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie opgesteld, een kosteloze service aan werkgevers. Daarbij zijn de werkprocessen bij de diverse onderdelen van het Facilitair Bedrijf onder de loep genomen. Hier werken ruim honderd mensen. Lucassen licht toe: "De arbeidsanalisten van UWV hebben samen met onze teamleiders alle werkzaamheden op een rijtje gezet. Welke elementaire taken kunnen we afsplitsen voor mensen met een beperking en weinig opleiding? Deze kunnen dan worden samengevoegd in volwaardige takenpakketten."

De afsplitsing van eenvoudige taken leidt ertoe dat hoger gekwalificeerde medewerkers zich meer kunnen concentreren op hun kerntaken. René Lucassen komt wel met



een waarschuwing: "Het kan niet de bedoeling zijn dat medewerkers alleen hun minst leuke taken afstoten. De nieuwe takenpakketten moeten voldoende interessant zijn." Lucassen loopt dan naar een kast op zijn werk-kamer en pakt er een dikke pil uit. "Dit is het resultaat van de arbeidsanalyse. Je ziet: de mogelijkheden zijn grondig onderzocht." Rootsart vertelt dat een deel van de arbeidsanalisten zelf een Wajong-achtergrond heeft. "Wij hebben hiervoor speciaal een aantal hoogopgeleide Wajong'ers opgeleid. Het is mooi én zinvol om op deze manier ervaringsdeskundigen in te kunnen zetten!"

Niet over één nacht ijs

Op basis van de arbeidsanalyse zijn er tien nieuwe functies gecreëerd, waarvan zeven bij verschillende horecalocaties van de universiteit. Daarna ging het bemiddelingsteam van UWV aan de slag. Het team maakte een match tussen potentiële kandidaten en vacatures. Vervolgens zijn voorgesprekken gevoerd. Rootsart: "Dan komen er zaken boven water die je op papier nooit terug zult vinden. Na de gesprekken hebben we achttien kandidaten voorgedragen." Lucassen nam daarna het stokje over. Hij ging niet over één nacht ijs bij de selectie van de tien meest geschikte mensen. "Wij hebben met hen minstens twee keer een gesprek gehad. We hebben nadrukkelijk gevraagd naar hun beperkingen. Waarmee moeten wij rekening houden als we met jou in zee gaan? Soms moesten we flexibel zijn. Zo kwam iemand bij een gesprek niet opdagen zonder af te bellen. Die hebben wij toch een tweede kans gegeven. Deze kandidaat is aangenomen." Bijna iedereen heeft een jaarcontract voor gemiddeld 24 uur per week gekregen. Het gaat erom dat het werk structureel wordt, benadrukt Lucassen. "Ons doel is een vaste baan."

Positieve ervaringen

Bijna alle aangenomen Wajong'ers hebben psychische beperkingen. Zij hebben volgens Lucassen een duidelijke



Jet van der Gaag (links), werkt in het universiteitsrestaurant De Reffer. Ze is een van de tien Wajong'ers die via het project zijn aangenomen. Naast haar staat collega Annebeth (Foto: Paul Thieke)



Arbeidsdeskundige Annick Rootsart



René Lucassen, personeelsadviseur Radboud Universiteit (Foto: Paul Thieke)

structuur nodig. "Deze mensen hebben behoefte aan extra aandacht. We hebben dat de teamleiders en medewerkers ook op het hart gedrukt. UWV geeft ons subsidie voor een interne jobcoach. Die bezoekt wekelijks alle locaties om te bespreken hoe het gaat."

Annick Rootsart wijst op de mentorentraining die UWV gratis aanbiedt aan werkgevers die een Wajong'er in dienst hebben. "Daarmee krijgen mensen op de werkvloer handvatten voor hoe ze het beste om kunnen gaan met een collega met een beperking. Bijvoorbeeld: iemand komt niet opdagen op het werk. Is er misschien iets structureels aan de hand? Hoe kom je daar achter? Over zulke onderwerpen gaat het tijdens onze mentorentraining."

Het project bij het Facilitair Bedrijf is slechts de eerste stap geweest, besluit René Lucassen. "Ik ga nu samen met een collega bij alle andere onderdelen van de universiteit langs. Wij delen onze ervaringen en kijken wat er mogelijk is. Want we willen zo snel mogelijk meer mensen met een beperking binnenhalen. Onze eerste ervaringen met de nieuwe medewerkers zijn positief!"

Richtlijn relatie werk en migraine

Mag het licht uit?

Mensen met migraine verzuimen meer dan gemiddeld. Bovendien komt presentisme vaak voor: men is wel op het werk, maar niet of minder productief door ernstige hoofdpijnklasten. De richtlijn 'Mensen met migraine... aan het werk' geeft werknemers, werkgevers en professionals concrete aanbevelingen over hoe je met hoofdpijn het best op het werk kunt functioneren.

TEKST | Diederik Wieman

Patiëntenorganisaties, huisartsen, (hoofdpijn)neurologen, hoofdpijnverpleegkundigen, bewegingswetenschappers, psychologen, bedrijfs- en verzekeringsartsen en werkgevers. Samen hebben ze bekeken hoe de situatie van mensen met werk én migraine verbeterd kan worden. Uniek, want niet eerder verscheen een

richtlijn die zich specifiek focust op werk en migraine. De evidenced based richtlijn werd in 2013 gepubliceerd en richt zich op medische beroepsgroepen. Eind vorig jaar verscheen de 'light versie' voor werkenden, werkgevers en ondersteunende professionals zoals arbeidsdeskundigen, arbodeskundigen, re-integratiespecialisten en coaches.

Verhoogd verzuim

Migraine mag je met recht een hoofdpijndossier noemen. Eerst en vooral voor degene die er mee kampt natuurlijk. Volgens de richtlijn, gepubliceerd door de Nederlandse Vereniging van Hoofdpijnpatiënten (NVvHP), betreft dat 19% van de volwassen bevolking. Migraine treft overigens drie keer vaker een vrouw dan een man. Wie migraine heeft, houdt dat meestal ook. Het is een chronische aandoening die met tussenposen voor veel klachten en ongemak zorgt.

Daarnaast is migraine ook een hoofdpijndossier voor de

B.V. Nederland. In de richtlijn worden de gezamenlijke kosten aan medicijnen en bezoeken aan huisartsen en specialisten geschat op minstens 250 miljoen euro per jaar. De indirecte kosten zijn echter nog veel hoger. Deze worden voornamelijk veroorzaakt doordat mensen met migraine rond hun migraineaanval niet of minder goed kunnen werken. 'Mensen met migraine verzuimen naar schatting gemiddeld drie tot zeven dagen extra als gevolg van hun ziekte.



Dikwijls blijven mensen met migraine wel op het werk aanwezig, maar zijn ze minder productief; jaarlijks gaat dat om zes tot tien dagen', aldus de richtlijn. 'De kosten hiervan zijn voor Nederland in 2008 geschat op meer dan 1,7 miljard euro per jaar.'

In balans komen

Tot zover de kille cijfers. Maar is er ook iets aan te doen? Alex Schonewille vindt van wel. Hij is adviseur bij Adviespunt Werk van de NVvHP en werkzaam als re-integratiecoach voor mensen met ernstige hoofdpijn. Als ervaringsdeskundige weet hij waarover hij praat: "Ik kreeg vrij laat migraine, zo rond mijn dertigste. Maar achteraf gezien had ik voor die tijd ook al wel regelmatig hoofdpijnklasten." Voor Schonewille was de migraine na verloop van tijd reden om ontslag te nemen. "Het was niet meer te doen. Deels omdat ik in mijn werk geen regel mogelijkheden had. Ik kon geen kant op. Ik heb nu gemiddeld één keer per maand een aanval en dat duurt meestal een dag. Als zzp'er kan ik dat goed plooiën."

Het advies om ontslag te nemen geeft hij echter niet zo snel aan mensen die Adviespunt Werk benaderen. Wel benadrukt hij het belang dat mensen met migraine de regie moeten pakken. Maar daar zijn de meesten met wie hij te maken heeft nog niet aan toe.

"Migraine is een ziekte van de hersenen. Een chronische aandoening. Een deel van het probleem is dat mensen ontkennen dat ze chronisch ziek zijn. Angst voor baanverlies speelt mee, maar ook het feit dat ze geen patiënt willen zijn. Ze werken daardoor jarenlang met migraine door en worden – zoals ze dat heet – een medische afzakker. Van een volledige werkweek gaan ze in deeltijd werken en bouwen af naar 32, 24, 20 uur of nog minder."

Erkenning is volgens Schonewille één ding, er vervolgens ook naar handelen vaak iets heel anders. "Eigenlijk willen ze het liefst fulltime blijven werken. Dat heeft natuurlijk ook alles met inkomen te maken. Er is veel intern verzet tegen het feit dat ze een chronische aandoening hebben. En dat moet weg wil je in balans komen."

Onbegrip

Wat niet meehelpt is dat mensen met migraine in hun omgeving tegen een muur van onbegrip aanlopen. Er is veel onbekendheid met de aandoening. 'Je zult wel te druk zijn, of te diep in het glaasje gekeken hebben.'

MENSEN MET MIGRAINE... AAN HET WERK

In de richtlijn 'Mensen met migraine... aan het werk' wordt uitgelegd wat migraine is en hoe mensen het ervaren. De frequentie en duur van de aanvallen komen aan de orde, de behandelingen en de uitlokkende factoren. Daarnaast wordt in vier hoofdstukken op werk en migraine ingegaan. Elk hoofdstuk sluit af met praktische tips. Verder schenkt de richtlijn aandacht aan samenwerking met en rond mensen met migraine en aan de juridische aspecten rond arbeidsverzuim.

Download de richtlijn op www.hoofdpijnpatienten.nl onder het kopje 'publicaties'.



"Het moeilijke is dat je tussen de migraineaanvallen door volledig fit bent. In die periodes voel je je geen patiënt en ben je dat voor je werkomgeving ook niet." Volgens Schonewille biedt een goede diagnose kans op verbetering. Maar juist daar schort het nogal eens aan. Als iemand met hoofdpijnklasten bij de bedrijfsarts aanklopt, focust deze zich vaak op het moment. "De verklaring voor de hoofdpijn wordt dan in de omstandigheden gezocht. Het wordt vaak ook van alle kanten door de situatie ingegeven om daar op te focussen; de persoon klaagt over spanning, werkdruk, niet goed om kunnen gaan met collega's of leidinggevenden. Maar wat eigenlijk op zo'n moment nodig is, is een goede diagnose. Is hier sprake van een chronische klacht? Van een hersenziekte? Is hier sprake van migraine? Het is de taak van de bedrijfsarts om dat goed uit te vragen. Idealiter verwijst hij de werknemer voor verdere behandeling door naar de neuroloog of een van de 35 hoofdpijncentra." Ook moet gekeken worden naar de werkomstandigheden. Naar de lichtinval, de verlichting, de computer, het geluid, de bureaustoel.

"Naast werkaanpassingen zijn ook regel mogelijkheden essentieel", zo besluit Schonewille. "Vier dagen werken met de woensdag als tussendag bijvoorbeeld. Maar als het nodig is ook de vrijheid hebben om die vrije dag op een andere dag in de week op te nemen. Regel mogelijkheden zijn goed voor alle chronische patiënten."

Meer informatie over migraine en andere vormen van ernstige hoofdpijn en hoe daarmee om te gaan:

- www.hoofdpijnpatienten.nl,
- www.hoofdpijncentra.nl en
- www.kopwerk.info.

UWV verleent steeds meer online diensten

Niet iedereen die anno 2015 zijn baan verliest, wordt meteen uitgenodigd voor een gesprek met een adviseur werk. Een groot deel van de werkzoekenden is immers zelfredzaam, en deze mensen kunnen prima toe met begeleiding op internet. Hoe ziet die begeleiding eruit?

TEKST | Peter Passenier

Webinars, ofwel: seminars die je volgt achter je computer. Je ziet ze steeds vaker, maar zelden zo groots opgezet als op 26 januari van dit jaar. Toen organiseerden Ondernemersplein, Kamer van Koophandel en UWV het webinar 'Een eigen bedrijf starten vanuit de WW', en het aantal deelnemers bedroeg maar liefst 4900. Een uur lang kregen zij tips en trucs, en konden ze hun vragen stellen aan zestien chatters, acht van UWV en acht van de Kamer van Koophandel. Om hetzelfde resultaat te bereiken op de oorspronkelijke manier (een trainingsuur op locatie met trainer en twintig deelnemers), zouden hiervoor 245 bijeenkomsten nodig zijn.

Een webinar met zoveel deelnemers, dat was een eenmalige gebeurtenis. Maar wel een die past binnen de online dienstverlening van UWV. Wie tegenwoordig in de WW komt, ontvangt niet onmiddellijk een uitnodiging voor een gesprek op locatie. In plaats daarvan krijgen klanten toegang tot een digitale omgeving (Werkmap) op werk.nl, waar ze hun cv online plaatsen, vacatures vinden en onder andere online trainingen en webinars kunnen volgen. Deze online dienstverlening wordt ontwikkeld en beheerd door de afdeling EDW: E-dienstverlening WERK.

Zelfredzaam

Online dienstverlening biedt veel mogelijkheden", zegt Business Consultant Internet Marianne Schimmel. "De meeste klanten weten prima wat ze willen, en veel klanten kunnen prima overweg met internet. Maar op bepaalde aspecten willen ze ondersteuning. Hoe sollici-

teer je bijvoorbeeld als je de afgelopen dertig jaar een vaste baan hebt gehad? Hoe kun je jezelf profileren op sociale media? Hoe voer je een gesprek met de werkgever? Deze onderwerpen staan dan ook centraal bij onze online dienstverlening. Iedere week worden webinars georganiseerd. Te denken valt aan: 'Hoe val ik op met mijn cv?', 'Netwerken met Twitter', 'Solliciteren met 20 jaar ervaring' en 'Online profileren'. Daarnaast zijn er online trainingen beschikbaar zoals 'Solliciteren' en 'Vind een baan met social media'. We bieden steeds meer diensten aan waarmee klanten prima zelf aan de slag kunnen."



De meeste klanten weten prima wat ze willen en kunnen goed met internet overweg

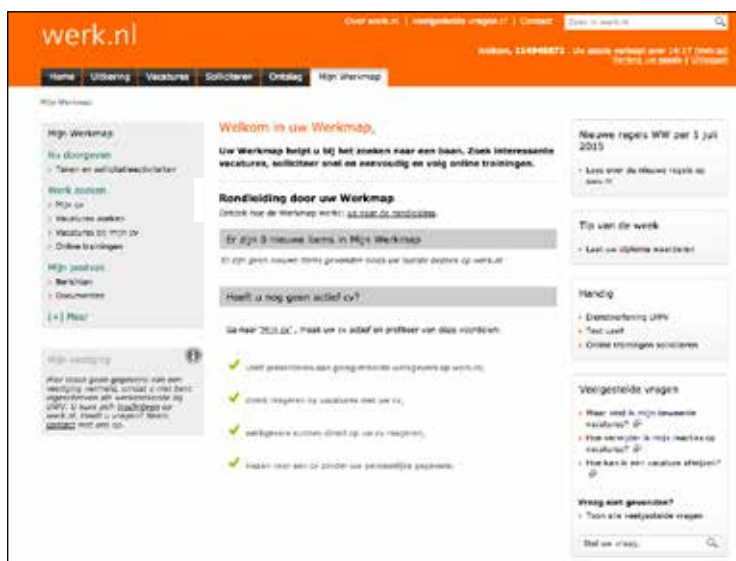
Voordelen

Webinars en online trainingen. Beide vormen hebben volgens Schimmel pluspunten. "Het mooie van webinars is dat je ze op afstand kunt volgen en dat ze interactief zijn. Je kunt via een chat live vragen stellen. Het voordeel van online trainingen is weer dat je de lesstof op ieder moment kunt lezen, en de opdrachten kunt doen wanneer het jou uitkomt en in je eigen tempo. Heel handig bijvoorbeeld voor klanten met jonge kinderen, waardoor het voor hen lastig is om op een bepaalde tijd aanwezig te zijn bij een live-training. Maar denk bijvoorbeeld ook aan mensen die slecht ter been zijn of geen vervoermiddelen tot hun beschikking hebben. Dan is het echt een uitkomst om dit vanuit je eigen huis te kunnen volgen."

De kracht van werk.nl is het enorme aantal cv's en vacatures; een groot deel van de arbeidsmarkt komt dus letterlijk samen op dit platform. Sterker nog, de site bevat zoveel vacatures en cv's (zie kader) dat het UWV gebruik kan maken van zogenoemde Big Data. "Stel dat jij een baan zoekt in de kinderopvang", zegt Schimmel. "Dan kan het zijn dat wij je aanraden om werk te zoeken in bijvoorbeeld de administratie, omdat we weten dat veel mensen met jouw achtergrond doorstromen in die richting. Dat is een tip die wij jou kunnen geven omdat wij beschikken over de gegevens van duizenden werkzoekenden. En die gegevens ook kunnen analyseren. Juist door de online dienstverlening kunnen we mensen dus heel gerichte informatie teruggeven, waar je echt wat aan hebt als werkzoekende."

Warm of onpersoonlijk?

Online dienstverlening, het klinkt wat onpersoonlijk en dat is ook het woord dat critici graag gebruiken. Maar volgens Schimmel sluit online dienstverlening het menselijk contact niet uit. "Onze dienstverlening is een mengeling van online diensten en diensten op locatie, wij noemen dat 'blended services'. WW-klanten die gebruik maken van de online dienstverlening, worden na drie maanden uitgenodigd voor een persoonlijk evaluatiegesprek. De adviseur werk geeft de klant dan concrete tips, bijvoorbeeld door het overhandigen van een kwaliteitskaart cv. Deze kaart geeft werkzoek-



kenden informatie en advies over verbeterpunten aan hun cv op werk.nl. Sinds de lancering van de kaart in juli 2014 zijn er zo'n 150.000 uitgereikt."

Opstartproblemen

Tot nu toe was dit een positief verhaal en dat terwijl werk.nl ook negatief in het nieuws is geweest. Niet altijd was de website even goed toegankelijk, niet altijd was die even gebruikersvriendelijk. Schimmel kan het wel verklaren. "Zoals bekend moesten wij in korte tijd sterk bezuinigen en dus ook heel snel overschakelen naar online dienstverlening. We zijn geen organisatie die daar van origine veel ervaring mee heeft. Maar als ik zie hoe snel de online dienstverlening wordt vormgegeven en hoe groot het bereik is, dan ben ik blij dat ik hier deel van uit mag maken."

CIJFERS

Het gemiddelde aantal bezoeken in 2014 was 3,7 miljoen per maand. Geen wonder, want het aantal cv's is in dat jaar gestegen naar 470.000, en het aantal openstaande vacatures bedroeg maandelijks gemiddeld 49.000. Vooral het bezoek aan en gebruik van diensten in de persoonlijke omgeving van de klant is verder toegenomen. Dit komt enerzijds doordat online dienstverlening steeds meer raakt ingeburgerd en anderzijds door het grote aanbod van interactieve diensten zoals online trainingen en webinars voor werkzoekenden, en cv-zoeken voor werkgevers.

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

Aflevering 3: Piet Versteijnen (44), steigerbouwer.

Extra voorzichtig boven de dertig meter

TEKST | Diederik Wieman

FOTO'S | Herbert Wiggerman

"Hoe ik steigerbouwer ben geworden? Ik was mijn eigen huis aan het bouwen en toen kwam een goede vriend – die steigerbouwer was – mij helpen. Ik zat op dat moment zonder werk en via hem kwam ik bij Rojo terecht. Nu werk ik hier alweer 21 jaar. Het mooie is dat elk gebouw weer anders is en dat je elke dag weer een andere uitdaging hebt. Het leukst vind ik klussen zoals deze, waar je langere tijd op één project werkt (renovatie van een aantal Utrechtse flatgebouwen – red.). Dat is beter dan van die korte klusjes, van één of twee dagen. Je werkt veel op hoogte, meestal zo tussen de vijftien en veertig meter. Maar ik ben in Rotterdam ook wel eens tot honderd meter gegaan. Hoogtevrees heb ik niet, maar wel merk ik dat ik extra voorzichtig word als ik boven de dertig meter kom. Dan gaat er een soort knop om. Maar gevaarlijk is het niet. Je bent de hele dag bezig met veiligheid. Je werkt met hulpleuningen en je bent gezekeerd met een gordel als dat nodig is. Het werk is leuk, maar zwaar. Vooral voor je rug, nek en schouders. Maar

het is wel minder zwaar dan vroeger. Toen waren de steigerpijpen zes meter lang, nu nog maar vier meter zodat ze niet meer wegen dan 23 kilo, het gewicht dat je maximaal mag tillen. Ook zijn er veel hulpmiddelen gekomen tegen grote fysieke belasting, zoals schouderbescherming en liften. Maar dat het zwaar is merk je 's avonds thuis. Je voelt je lichaam. Nee, ik hoef dan niet nog eens keer naar de sport-schoon. Of ik het werk nog lang kan blijven doen? Daar heb ik nooit zo over nagedacht. Je ziet eigenlijk heel weinig oudere collega's, maar ik hoop dat ik hier de rit kan volmaken."

De reportage kwam tot stand met medewerking van Rojo Steigerbouw in Delft (www.rojo.nl).





Nieuwe regeling zorgt voor grip op certificering

Op 1 juli gaat de nieuwe certificeringsregeling voor arbeidsdeskundigen in. Een belangrijke mijlpaal voor de beroepsgroep, die tot stand kwam na zorgvuldige voorbereiding en uitvoerige raadpleging van de leden. Met de nieuwe regeling is er optimaal grip op certificering en krijgt de professionalisering van de beroepsgroep weer een boost.

Toegevoegde waarde en onderscheidend vermogen

Certificering is waardevol en belangrijk. Als arbeidsdeskundige toon je er mee aan dat je vakman of vakvrouw bent en dat vakmanschap ook onderhoudt. Die professionaliteit is eerst en vooral belangrijk om klanten goed te kunnen helpen. Daarnaast zorgt het voor onderscheidend vermogen. De titel arbeidsdeskundige is immers niet beschermd, certificering geeft opdrachtgevers en werkgevers houvast bij het kiezen van een goede arbeidsdeskundige. Zij halen een professional in huis die geborgd is door certificering en de gedragscode. De NVvA zal veel ruchtbaarheid aan het nieuwe certificeringssysteem geven, zodat werkgevers en opdrachtgevers duidelijk het belang ervan zien en er ook naar zullen vragen. Als beroepsvereniging mogen we trots zijn op het resultaat. Een certificeringsregeling die verdere professionaliteit mogelijk maakt, goed geborgd is en bovendien gebruiksvriendelijk dankzij een online persoonlijk certificeringsdossier op www.arbeidsdeskundigen.nl. Een regeling kortom, met toegevoegde waarde voor iedere arbeidsdeskundige. Op naar 2.700 gecertificeerde leden!

Grip op certificering

Maar wat maakt nu dat er daadwerkelijk grip is op het certificatieproces? Allereerst omdat de regeling door en voor de leden tot stand is gekomen. Na uitvoerige raadple-

ging, discussie- en vragenrondes is er breed draagvlak voor zowel de juridische structuur, het certificeringsschema, de ingangseisen en de eindtermen van de basisopleiding.

Een tweede reden ligt in de hernieuwde keuze voor ISO 17024, de wereldwijde standaard via welk de vakbekwaamheid van een persoon wordt vastgesteld en hoe je die moet toetsen. De vernieuwde certificatieregeling is in de geest van de ISO/IEC 17024.

In deze internationale norm voor persoons-certificering staan onpartijdigheid, onafhankelijkheid en reproduceerbaarheid centraal. Daardoor wint het certificatieproces aan transparantie en controleerbaarheid.

De derde garantie voor grip is de manier waarop de certificering ingericht is, namelijk volgens de trias politica (scheiding van machten). Concreet is er sprake van een:

- partij die de norm op stelt (nu de NVvA met de leden en stakeholders en bijgehouden door het college van belanghebbers)
- de certificerende instelling voor de uitvoering
- en de rechtsprekende macht is in deze de NEN, en de SRA voor wat betreft de gedragscode

Hoewel ISO 17024 toestaat dat deze drie machten door één organisatie worden uitgevoerd is de keuze om dit te scheiden in verschillende organisaties beter. Het was dan ook een van de redenen om de certificering opnieuw in te richten.

Grip op je eigen dossier

1 juli gaat de NVvA een nieuwe site lanceren waar een langgekoesterde wens in vervulling gaat: er komt voor iedereen een persoonlijk certificeringsdossier beschikbaar op deze nieuwe NVvA website. Daar kun je ook je eigen puntenopbouw inzien. Als je naar een ledenbijeenkomst bent geweest worden je punten automatisch in het dossier opgenomen. De certificerende instelling gaat vanuit dat persoonlijk dossier de toetsing uitvoeren.

Grip op kwaliteit

Tot slot is nieuw dat er mede op verzoek van de leden een tweede certificerende instelling bij komt. Daarmee kunnen we meer kwaliteit van dienstverlening aan de leden garanderen. Leden hebben de keuze om eens in de vier jaar te switchen.

Grip op gedrag

Verder is ook een belangrijke toevoeging dat certificatie onlosmakelijk verbonden is met de gedragscode. Dit betekent dat gecertificeerden zich conformeren aan de gedragscode en het tuchtrecht voor arbeidsdeskundigen.

Opleiders doen mee

Belangrijk is dat alle geaccrediteerde opleidingsinstituten enthousiast bijdragen aan de professionalisering van het vak. Bestuurslid Loes Bernaert daarover: "De opleiders hebben meegewerkt aan de

Nieuwe certificering. Wat betekent dat voor mij?

Ik heb een geldig certificaat. Moet ik nu opnieuw certificeren?

Heb je een certificaat waarvan de vervaldatum na 1-7-2015 ligt, dan kun je gebruik maken van de overgangsregeling. Stap je vóór 31 december 2015 over op de nieuwe regeling, dan ontvang je een certificaat dat vier jaar geldig is en heb je vier jaar de tijd om aan de nieuwe hercertificeringsnormen te voldoen. Stap je tussen 1 januari 2016 en 31 december 2017 over, dan krijg je een nieuw certificaat met dezelfde geldigheidsduur als het ingeruilde certificaat. Dit betekent doorgaans dat je minder tijd hebt om aan de hercertificeringsnormen te voldoen.

Ik ben gecertificeerd, moet ik ook weer voor de nieuwe certificatie betalen?

De kosten voor het drie jaar geldige certificaat moesten vooraf aan de certificerende instantie worden betaald. Met Hobéon SKO is afgesproken dat gecertificeerde arbeidsdeskundigen die overstappen niet vanaf dag 1 opnieuw hoeven te betalen. De reeds betaalde kosten worden verrekend. Overigens stijgen de

kosten voor certificeren niet. Nieuw is wel dat de kosten nu per jaar worden berekend, in plaats van vooraf in een keer.

Mijn certificering verloopt voor 1 juli. Val ik nog onder oude regeling?

Als je certificaat voor 1 juli 2015 is verlopen moet je volgens de oude norm hercertificeren. Na hercertificering heb je op 1 juli weer een geldig certificaat en kom je dan in aanmerking voor de eenvoudige overgangsregeling.

Ik ben nog niet eerder gecertificeerd, maar wil dat nu graag wel.

Je kunt je na 1 juli laten certificeren volgens de geldende ingangseisen voor de nieuwe norm. Je kunt je hiervoor aanmelden bij een van de twee certificerende instellingen. Iedereen heeft vanaf 1 juli een eigen persoonlijke dossier op www.arbeidsdeskundigen.nl. Tot 1 juli 2015 (datum ontvangst) kan het nog onder de huidige norm en voorwaarden bij Hobéon SKO.

Hoe worden Persoonlijke

Educatie (PE) toegekend?

Persoonlijke educatiepunten worden per activiteit toegekend. Bij voorkeur en indien mogelijk is vooraf bekend hoeveel PE punten de activiteiten opleveren. Daarnaast kunnen ook eigen inspanningen, of inspanning binnen de eigen organisatie die geen officiële accreditatie heeft, voor PE in aanmerking komen. Deze worden via een rekenmodel (conform de huidige systematiek) vanuit de ureninspanning omgezet in punten.

Wat is het verschil tussen de oude en nieuwe PE punten?

In plaats van 8 punten in 3 jaar moeten er nu 32 punten in 4 jaar worden behaald. Er ligt een ander wegingsmodel aan ten grondslag; activiteiten die nu 1 punt opleveren kunnen in de nieuwe regeling goed zijn voor bijvoorbeeld 3 of 4 punten. Het omrekenen kun je eenvoudig zien in je persoonlijke dossier en in de lijst met reeds geaccrediteerde activiteiten.

Kijk voor actuele informatie over certificering en voor meer Q&A's op www.arbeidsdeskundigen.nl

totstandkoming en zich geëngageerd aan CADO+, het nieuwe curriculum, en geven de opleiding tot arbeidsdeskundige vanaf 1 januari 2015 inhoud volgens de eindtermen afgeleid van CADO+. Bovendien staan zij ook achter het centraal assessment, de uniforme afsluiting van de opleiding tot

arbeidsdeskundige. Alle instituten vinden dit zinvol. Het assessment wordt ook weer vormgegeven in samenwerking met de opleidingsinstituten die voor de praktische uitwerking arbeidsdeskundigen afvaardigen. Alleen kandidaten die geslaagd zijn voor de toetsen van het opleidingsinstituut mogen

deelnemen aan het eindassessment. Slagen ze voor het assessment, dan volgde het instituut waar de arbeidsdeskundige de opleiding kreeg het diploma uit."

Leidraad Participatie

Je weet veel beter wat er speelt

In AD Visie nummer 1 van dit jaar werd de conceptleidraad Participatie besproken. Enkele arbeidsdeskundigen gingen er mee aan de slag. Een collega-arbeidsdeskundige deelt via de casus van Alex de ervaringen.*

TEKST | Herke de Blank, Tjeerd Hulsman en Diederik Wieman

De casus

De 34-jarige Alex (Wajong'er) is al zes jaar zonder werk. Na het basisonderwijs volgde hij VSO-MLK-onderwijs zonder een diploma te behalen. Alex is aangewezen op eenvoudig werk.

Eerdere ingezette re-integratietrajecten

mislukten omdat Alex geen redelijk werknemersgedrag vertoonde. Als Alex op het werk komt wordt hij gezien als een fijne medewerker die hard werkt. Hij was echter vaak (zonder bericht) afwezig. Alex komt te laat of meldt zich ziek om daarna dagenlang niet meer bereikbaar te zijn. Een

"De leidraad Participatie zorgt ervoor dat je de beeldvorming gestructureerd doet waardoor je minder kans hebt om zaken over het hoofd te zien. Het gebruik van de vragenlijsten maakt je bovendien bewust van het feit dat het belangrijk is om de beleving van de klant mee te nemen in je eigen visie."
(citaat arbeidsdeskundige)



gedragsinterventietraining bracht daar geen verandering in. Werkgever(s) boden Alex daarom uiteindelijk geen arbeidscontract aan.

In het kader van de maatschappelijke wens niemand aan de kant te laten staan, wordt van een arbeidsdeskundige een concreet plan van aanpak gevraagd voor de arbeidsparticipatiemogelijkheden van Alex. De arbeidsdeskundige bespreekt met een collega hoe zij de voorbereiding op het gesprek met Alex zou kunnen doen. De afgelopen drie jaar leverden de gesprekken met Alex weinig op en het is de vraag waarom nu wel?

De collega adviseert om de uitgangspunten van de aanpak van de (concept)leidraad Arbeidsparticipatie te hanteren;

1. Voorafgaand aan het participatiegesprek Alex beleving van zijn eigen situatie in kaart brengen met de vragenlijsten uit de leidraad arbeidsparticipatie
2. Aan te sluiten bij de beleving van Alex over zijn krachten en mogelijkheden
3. Stimuleren van actie door Alex zelf
4. Niet meer steun geven dan nodig en niet minder dan noodzakelijk

De arbeidsdeskundige besluit de aanpak van de leidraad te volgen.

De aanpak met de leidraad arbeidsparticipatie

De vraagstelling van de opdrachtgever

Is er voldoende basis om Alex een hernieuwde kans te geven richting de arbeidsmarkt? Zijn er voldoende voorwaarden aanwezig om een succesvol arbeidsparticipatietraject te starten en hoe ziet de aanpak er dan uit? Hoe wordt een succesvol traject geborgd?

Stap 1: Voorbereiding van het gesprek

Alex wordt verzocht om voorafgaand aan het eerste gesprek thuis twee vragenlijsten in te vullen:

1. De Participatieladder, om het sociaal activeringsniveau van Alex vast te stellen.
2. De Scan Werkvermogen Werkzoekenden om de Werkzoekgedragintentie, het Werkvermogen, het feitelijk Werkzoekgedrag en persoonlijke en externe factoren (ICF) en sociale context in kaart te brengen.
3. De mogelijkheden om zelfstandig een onderneming te starten werd niet onderzocht. Er bestaat geen behoefte om als ondernemer inkomen te verwerven.

De agenda en opzet van het arbeidsparticipatiegesprek wordt op basis van door Alex zelf gerapporteerde beleving ingevuld. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten op de beleving van Alex en daarop doorgeboord.

Stap 2: Analyse resultaten van de vragenlijsten *De beleving van Alex*

Sociaal activeringsniveau

Sociaal activeringsniveau van Alex volgens de Participatieladder: trede: 2
Alex heeft geen georganiseerde activiteiten buitenshuis. Wel neemt hij regelmatig deel aan sociale gebeurtenissen. Alex gaat er in het weekeind regelmatig op uit om te vissen of gaat uit met zijn vriendin. Vissen is zijn hobby samen met zijn vader en broer. Alex

Vragenlijst Participatieladder

Kies uw antwoord in de witte selectievakken. Wanneer u ingedeeld bent kunt u geen antwoorden meer kiezen.

Vragen trede 5-6

1	Heeft u een betaalde baan of werkt u als zelfstandige?	nee	
2	Loopt u stage?	nee	Ga naar vraag 10
3	Krijgt u hiervoor een stagevergoeding?		
4	Ontvangt u een aanvullende uitkering?		
5	Volgt een cursus of opleiding die door de gemeente wordt betaald?		
6	Werkte u via de WSW?		
7	Werkte u met loonkostensubsidie of in een gesubsidieerde baan?		
8	Heeft u een jobcoach of krijgt u begeleiding bij uw werk als onderdeel van een re-integratietraject?		
9	Volgt u een inburgeringstraject?		

Vragen trede 4

10	Doet u vrijwilligerswerk of onbetaalde stage?	nee	
11	Werkte u in het kader van uw re-integratietraject?	nee	Ga naar vraag 14
12	Doet u dit werk wekelijks?		
13	Ontmoet u iedere week mensen bij dit werk?		

Vragen trede 3

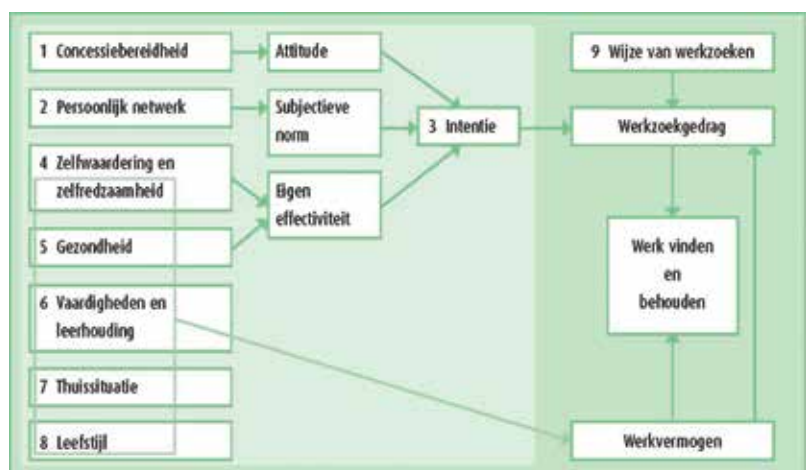
14	Bent u lid van een vereniging?	nee	
15	Volgt u een re-integratietraject?	nee	
16	Volgt u een inburgeringstraject?	nee	
17	Volgt u een cursus of opleiding?	nee	Ga naar vraag 19
18	Ontmoet u hierbij (vereniging, traject, opleiding) iedere week mensen?		

Vragen trede 1-2

19	Ontmoet u (in uw vrije tijd) naast uw huisgenoten en familie ook andere mensen?	ja	
20	Ontmoet u deze mensen iedere week?	ja	U bent klaar!
21	Verricht u mantelzorg voor andere mensen dan uw huisgenoten en familie?		

Uw bent ingedeeld in trede 2

DE SCAN WERKVERMOGEN WERKZOEKENDEN



De Scan Werkvermogen Werkzoekenden is opgebouwd met het onderstaande model dat Werkzoekgedragintentie, het Werkvermogen, het feitelijk Werkzoekgedrag, de persoonlijke en externe factoren en de sociale context in kaart brengt. (figuur 1)
Alle in het model met een getal (1-9) benoemde factoren zijn geoperationaliseerd met gevalideerde vragen. Zie daarvoor de vragenlijst die als los inlegvel bij deze AD Visie is meegestuurd. De resultaten van de ingevulde vragenlijst worden per factor vertaald naar een status bevorderend (groen), neutraal (wit) of belemmerend (rood). Zie daarvoor het resultatenverslag, eveneens op het losse inlegvel.

Figuur 1: Conceptueel model Scan Werkvermogen Werkzoekenden

en zijn broer wonen nog thuis bij hun vader (zie de participatieladder).

Werkzoekgedragintentie, Werkvermogen, feitelijk Werkzoekgedrag en persoonlijke en externe factoren (ICF)

Met de Scan Werkvermogen Werkzoeken- den wordt de beleving van de klant -met een op evidence gebaseerde vragenlijst - in kaart gebracht. Dat gaat om de elementen uit figuur 1.

Feitelijke wijze werkzoekgedrag (factor 9 uit schema)

- Alex geeft aan de afgelopen tijd niet naar werk op zoek te zijn geweest (vraag 24-29)
Dit wordt als **belemmerend** aangemerkt, daar moet op worden geïntervenieerd.

Werkzoekintentie (factoren 1,2,3,4 en 5 uit schema)

- De **concessiebereidheid** van Alex is groot. (vraag 53-56) Het intentioneel werk zoekgedrag wordt als **versterkend** aangemerkt omdat Alex bereid is tegen een lager salaris 'onder zijn niveau', als uitzendkracht en onregelmatige werktijden arbeid verrichten.
- Het **persoonlijke netwerk/de sociale omgeving** van Alex is zwak. (vraag 30-32)
Dit wordt als **belemmerend** aangemerkt omdat hij vermoedelijk onvoldoende hulp heeft bij het vinden van werk. Binnen zijn netwerk is werken wel een vanzelfsprekendheid.
- De **intentie, houding en gedrag** van Alex zijn goed. (vraag 45-52)
Dit wordt als **versterkend** aangemerkt omdat Alex op zich positief in het leven staat. Hij verwacht wanneer hij daar werk van maakt werk te kunnen vinden. Hij verwacht ook gelukkiger te worden zodra hij werk heeft gevonden.

- De **zelfwaardering** van Alex is redelijk. (vraag 40-44)
Dit wordt als **belemmerend noch versterkend** aangemerkt.

- Alex ervaart zijn **gezondheid** als zeer goed. (vraag 13-20)
Dit wordt als **versterkend** aangemerkt omdat Alex zijn gezondheid als zeer goed beschouwd.

Voorlopig beeld op basis van Alex zijn eigen beleving: De intentie van Alex ten opzichte van werkzoekgedrag is goed, hij ontbeert een daarbij faciliterend netwerk.

Het werkvermogen (factoren 4,5,6 en 7 uit schema)

- De **zelfredzaamheid** van Alex is redelijk. (vraag 40-44). Dit wordt als **belemmerend noch versterkend** aangemerkt.

- Alex ervaart zijn **gezondheid** als zeer goed. (vraag 13-20)
Dit wordt als **versterkend** aangemerkt omdat Alex zijn gezondheid als zeer goed beschouwd.

- De vaardigheden en leerhouding. (vraag 33-39)

Dit wordt als **belemmerend noch versterkend** aangemerkt.

- De **thuisituatie** van Alex is positief. (vraag 10-12)
Dit wordt als **versterkend** aangemerkt omdat Alex geen schulden heeft en (nog) bij zijn vader woont. Vader en broer zijn beide werkzaam. Huisvesting is geen probleem en binnen het gezin zijn geen spanningen die het vinden van werk beïnvloeden.

- De **leefstijl** van Alex is redelijk en beleeft hij als goed. (vraag 21-23)
Dit wordt als **belemmerend noch als versterkend** aangemerkt ondanks het feit dat Alex rookt.

Voorlopig beeld van het werkvermogen op basis van Alex zijn eigen beleving: Het werkvermogen van Alex is positief, eenvoudig fysiek (productie/ magazijn)werk kan hij zonder meer doen.

In de beeldvorming op basis van de beleving van Alex is hierboven ook al aangeven of een element van die beleving meer gebaseerd is op een persoonlijke factor of een externe factor in termen van de ICF. Bijvoorbeeld de ervaren gezondheid (fysiek & mentaal) is een persoonlijke factor niet-arbeidgerelateerd en arbeidgerelateerd. Een ander voorbeeld is de thuisituatie, dat is een externe factor niet-arbeidgerelateerd. Een derde voorbeeld is de leefstijl, een persoonlijke factor niet-arbeidgerelateerd. Een laatste voorbeeld is de intentie, houding en gedrag, een persoonlijke factor arbeidgerelateerd.

De resultaten die uit de Scan Werkvermogen Werkzoekenden komen, kan de arbeidsdeskundige dus als volgt ordenen:

Externe factoren werkgerelateerd Belemmerend: geen faciliterend netwerk werk zoeken. Bevorderend: broer en vader werken beide.	Persoonlijke factoren werkgerelateerd Bevorderend: er zijn geen fysieke of psychosociale belemmeringen. Bevorderend: de beleving van Alex over zijn werkvermogen is positief.
Externe factoren Bevorderend: stabiele thuisituatie.	Persoonlijke factoren Bevorderend: zijn beleefde intentie, attitude, subjectieve norm, eigen effectiviteit en verwachting over het vinden van werk zijn positief. Bevorderend: zijn concessiebereidheid ten aanzien van soort werk is positief.

Dat biedt op een overzichtelijke manier inzicht in op welk terrein de interventies zich zouden kunnen richten. Veelal zal dat om meerdere terreinen gaan, maar door een goede kosten-batenanalyse te maken kunnen er vaak scherpere keuzes voorgesteld en adviezen gegeven worden met een duidelijke afweging. Het is aan te bevelen eerst vanuit de bevorderende factoren te kijken naar de mogelijkheden.

Stap 3: Agendering van de gespreksonderwerpen vanuit de beleving van Alex

Zelfrapportage beeld van Alex

Het beeld van Alex dat ontstaat uit de Participatieladder en de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is dat van een positief ingestelde man, in een redelijk stabiele sociale omgeving. Hij heeft beperkte vaardigheden en opleiding ten aanzien van werk. Hij wil werken, maar hij heeft geen netwerk om werk te vinden. Er lijkt wel een discrepantie te bestaan tussen de gerapporteerde positieve intentie en het feitelijk vertoonde zoekgedrag en het 'oude' niet hanteerbare werknemersgedrag.

Focus van het gesprek

In het gesprek gaat de arbeidsdeskundige uitzoeken hoe die discrepantie te verklaren is en in hoeverre de positieve intenties ingezet kunnen worden om:

Eigen actief zoekgedrag te activeren en de houding en het gedrag van de Alex beter af te stemmen op redelijk werknemersgedrag.

Stap 4: Het participatiegesprek

De ervaring van de arbeidsdeskundige in het Participatiegesprek

Door met Alex in gesprek te gaan over zijn positieve intenties, komen al snel zijn drijfveren boven tafel.

Alex heeft sinds een tijd een vaste vriendin die hem erg stimuleert om zich sociaal te gedragen.

Deze relatie brengt hem weer meer en op een andere manier onder de mensen. Sinds de dood van zijn moeder (1 jaar geleden) woont hij samen met zijn vader en broer. Hij is hierdoor zelfstandiger geworden en neemt hij volgens zijn broer meer verantwoordelijkheid voor zijn maatschappelijke plicht om te werken.

Zijn broer is zich daardoor meer medeverantwoordelijk gaan voelen voor de situatie van Alex en is ook meegekomen naar het gesprek.

De broer lijkt bereid om Alex aan te bevelen bij zijn werkgever, dat geeft Alex een

Op basis van de resultaten uit het gesprek kan met een matrix met externe en persoonlijke factoren verder aangevuld worden (rood aangevuld na gesprek)

Externe factoren (werk gerelateerd) <i>Belemmerend: geen faciliterend netwerk voor werk zoeken.</i> <i>Bevorderend: broer en vader werken beide.</i> <i>Bevorderend: broer wil bij eigen werkgever Alex introduceren.</i>	Persoonlijke factoren (werk gerelateerd) <i>Bevorderend: er zijn geen fysieke of psychosociale belemmeringen.</i> <i>Bevorderend: de beleving van Alex over zijn werkvermogen is positief.</i>
Externe factoren <i>Bevorderend: stabiele thuissituatie.</i> <i>Bevorderend: vriendin die motiveert om te werken en sociaal effectief gedrag te vertonen.</i> <i>Bevorderend: overlijden moeder eist meer zelfstandigheid van Alex.</i>	Persoonlijke factoren <i>Bevorderend: zijn beleefde intentie, attitude, subjectieve norm, eigen effectiviteit en verwachting over het vinden van werk zijn positief.</i> <i>Bevorderend: zijn concessiebereidheid ten aanzien van soort werk is positief.</i>

positief gevoel.

Er kunnen en aantal veranderende omstandigheden worden vastgesteld die de positieve intenties verklaren en een basis vormen om (enig) vertrouwen te hebben dat Alex dit keer zijn intenties omzet in actief zoekgedrag.

Alex voelt zich gezond en ziet hierin geen beperkende omstandigheden om te kunnen werken. Hij heeft een duidelijk beeld van het werk dat hij zoekt. In het kader van zijn opleiding heeft hij als magazijnmedewerker stage gelopen. Dit type werk lijkt geschikt voor Alex en komt in voldoende mate voor op de arbeidsmarkt. Er is aan de andere kant ook een groot aanbod werkzoekenden dat zich op dit type werk richt. Bij toeval lijkt zich een mogelijkheid voor te doen via het netwerk van zijn broer.

Stap 5: Oordeelsvorming

Ondanks diverse inspanningen en (sanctie) maatregelen is Alex eerder niet in beweging gekomen. Mede daarom is de begeleiding van Alex op een laag pitje gezet. Er lijken voldoende nieuwe omstandigheden om opnieuw met Alex aan de slag te gaan.

Er zal met name bij Alex geappelleerd worden op zijn verantwoordelijkheidsgevoel jegens zijn vriendin, broer en vader. Dat zijn broer zich nu bereid heeft verklaard een goed woordje te doen bij zijn werkgever sterkt hem in zijn mogelijkheden. Alex is

echter niet in staat om geheel zelfstandig werk te vinden of effectief en adequaat zoekgedrag te ontwikkelen.

Stap 6: Besluitvorming en advies

De arbeidsdeskundige kiest voor de volgende interventies.

Scenario 1:

- De broer zal op korte termijn de eigen werkgever benaderen voor Alex. Daar zoekt men waarschijnlijk een magazijnmedewerker.
- Kort op de bok zitten en de acties van Alex stevig monitoren. Zodra Alex weer vervalt in passief zoekgedrag hem daarop aanspreken in een gesprek. Met broer afspraken maken om dat ook te doen.
- Alex meldt zodra het bekend is of de werkgever van de broer wel of niet een baan heeft, het resultaat telefonisch aan de arbeidsdeskundige.
- Als er een baan mogelijk is bij de werkgever van de broer, zal Alex actie starten om een Jobcoach in te schakelen. Alex accepteert nu wel dat het verstandig is om begeleiding op de werkplek te hebben.

Scenario 2: Als scenario 1 niet lukt binnen 4 weken start scenario 2.

- Alex wordt aangemeld voor een nieuw regionaal project samen met werkgevers uit de regio voor Wajong'ers. Het



STAND VAN ZAKEN

Bij het verschijnen van dit artikel zit Alex in het werkervaringsplekkenproject. De vacature magazijnmedewerker bij de werkgever van zijn broer werd nog niet gesteld. Met de begeleiding op de werkplek gaat het al drie maanden goed met Alex in zijn werk en lijken de werkgever en de werkbegeleider tevreden.

betreft werkervaringsplaatsen bij geselecteerde werkgevers met zeer diverse werkzaamheden (magazijn, assistent-hovenier, schoonmaak, metaal) en begeleiding op de werkvloer gericht op werknemersvaardigheden, houding en gedrag. Er is al contact geweest en er is in principe ruimte in

het project voor Alex.

- Alex duidelijk maken dat dit wellicht zijn laatste kansen op werk zijn. Als hij zijn vriendin en broer niet wil teleurstellen moet hij deze kans grijpen. De arbeidsdeskundige verwacht dat met dit plan de bevorderende factoren volledig worden ingezet en de belem-

merende factor – de beperkte steun van een netwerk bij het zoeken van werk – voldoende wordt gecompenseerd.

Afspraken en acties die Alex gaat uitvoeren

Alex gaat een gesprek regelen bij de werkgever van zijn broer. Lukt het om daar een baantje te krijgen, dan laat hij dat de opdrachtgever weten. Alex stelt zich open voor begeleiding op de werkplek om zo niet alleen werk te vinden maar ook te behouden.

Lukt het niet om de baan bij zijn broers werkgever te krijgen, dan zal Alex dat direct bij zijn arbeidsdeskundige melden, die de

De arbeidsdeskundige over de leidraad Participatie: “Je krijgt een completer beeld”

De arbeidsdeskundige* die betrokken was bij de bovenstaande case, is positief over de leidraad Participatie. Drie aspecten zijn daarbij van belang: het feit dat je structureel te werk gaat, dat de persoon, zijn situatie en zijn beleving duidelijk in kaart worden gebracht en dat je aansluiting zoekt in het gesprek bij de beleving van de persoon..

Met name dat laatste twee ervoer de arbeidsdeskundige als belangrijke pluspunten. “Via de Scan Werkvermogen Werkzoekenden wordt op alle leefgebieden duidelijk hoe de klant erin staat. Dat is een groot verschil met de traditionele aanpak, waarin je natuurlijk voorwerk doet, maar waar deze aspecten pas in de spreekkamer aan de orde komen. Je loopt het risico dat je zaken over het hoofd ziet of al voor jezelf hebt ingevuld. Zeker wanneer je de klant al langer kent en veel over zijn achtergrond weet, zoom je niet altijd meer in. Door de Scan Werkvermogen Werkzoekenden gebeurt dat wel. Je krijgt de visie van de klant en een volledig beeld. Belangrijk, want het gaat niet alleen om wat wij als professionals vinden, maar ook om de beleving van iemand zelf. Zaken waarvan ik denk, dat moet geen probleem zijn, kunnen dat voor de klant juist wel zijn. En andersom.”

Volgens de arbeidsdeskundige weet je beter wat er speelt en zorgt

de leidraad ervoor dat je extra scherp bent op de factoren die belemmerend kunnen zijn bij het vinden van werk. “Zo voorkom je ook dat je trajecten ingaat die uiteindelijk niet slagen, omdat eerst op andere gebieden hulp nodig is.”

Goed gesprek

Ook komt er meer boven water, zo leert de casus. “In de spreekkamer geven klanten vaak sociaal gewenste antwoorden. Ook Alex zegt heel snel ja en gaat mee in sociaal wenselijke antwoorden. Natuurlijk zie je dat in de Scan Werkvermogen Werkzoekenden wel een beetje terugkomen. Maar omdat het op papier staat kan hij later niet zeggen dat hij het anders bedoelde. Daar krijg je wel een goed gesprek door.”

Het leidt ook tot andere inzichten, zo bleek. “Alex gaf in het vragenformulier aan dat hij zijn zoekgedrag ‘goed’ vond. Maar hij had zich in een halfjaar maar bij één uitzendbureau ingeschreven. Ik vind dat geen goed zoekgedrag. Naar zijn idee was dat het wel, want: ‘ik ben toch werk aan het zoeken’. Het maakt duidelijk dat de klant vaak beperkt zicht heeft op zijn eigen stappen en inzet. Dat komt nu wel op tafel en je kunt dat vervolgens samen bespreken. Het heeft bij Alex gezorgd voor meer inzicht.”



COLUMN

aanmelding verzorgt bij een regionaal project dat hem gaat helpen bij het vinden van een passende werkervaringsplaats. Dit werkervaringsplekkenproject met begeleiding op de werkplek lijkt ook Alex een goed plan. Alex is het ermee eens dat hij direct naar werk begeleid kan worden. In zijn werkvermogen zijn geen significante obstakels waardoor hij niet zou kunnen werken.

* Om de privacy van klant te waarborgen, is Alex een gefingeerde naam en worden ook de naam en regio van de betrokken arbeidsdeskundige niet in dit artikel vermeld.

Participatieladder

De arbeidsdeskundige vindt het ook een goede zaak dat de Participatieladder deel uitmaakt van de leidraad. "Ik ken deze uit mijn vorige baan, maar arbeidsdeskundigen werken er niet veel mee. Jammer, want de Participatieladder laat heel goed de stappen zien die je eenvoudig kunt zetten en wat het effect daarvan is. Klanten zijn vaak niet op zoek naar onbetaald of vrijwilligerswerk. Maar de Participatieladder laat zien dat je met zo'n (tussen)stap eigenlijk al halverwege bent naar betaald werk."

"Als arbeidsdeskundige kijk je naar de complete leefomgeving en niet alleen naar de belasting en belastbaarheid. Je neemt ook de sociale factoren mee die invloed kunnen hebben op de re-integratie. De leidraad Participatie zorgt ervoor dat je dat alles gestructureerd doet waardoor je minder kans hebt om zaken over het hoofd te zien. Hij maakt je bovendien bewust van het feit dat het belangrijk is om de beleving van de klant mee te nemen in je eigen visie."

Tel je zegeningen

Dreiging van terreurorganisaties, wanhopige vluchtelingen in gammele bootjes op zoek naar een beter leven in Europa, een aardbeving die duizenden levens eist. Er is veel loos in de wereld. Maar ook in eigen land is er veel aan de hand. Protesterende studenten, liquidaties, gedesillusioneerde vluchtelingen die hier niet naartoe zijn gekomen voor een bed-bad-broodregeling. Via diverse media komen deze berichten ons dagelijks leven binnen. Maar gelukkig leven we ook in een land waar ruimte is voor positieve dingen. Zo kunnen en mogen we uitbundig feestvieren met Koningsdag. Leven we al 70 jaar in vrijheid. En worden, naast een landelijke geldinzamelactie, door jong en oud allerlei initiatieven genomen om geld bij elkaar te krijgen ten behoeve van de slachtoffers in Nepal.

Waar het uiteindelijk om draait is dat je aan het eind van de dag weer lekker thuis komt. Samen met je gezin eten en de dag doornemen. Rustig gaan slapen in je eigen bed om de volgende dag weer gezond en zo uitgerust mogelijk aan een nieuwe dag te beginnen.

Zo lukt het mij om alle heftige nieuwsberichten het hoofd te kunnen bieden. Goed voor mezelf en de mijne zorgen. Zo krijg ik ook veel energie voor, maar ook door mijn baan waarin ik anderen help. In eerste instantie door een luisterend oor te bieden en begrip te hebben voor iemands situatie. Dit kan de focus dan langzamerhand weer verschuiven naar de mogelijkheden en positieve zaken.

Het leven is niet altijd makkelijk en er is veel ellende en verdriet om ons heen. Maar we leven in een veilig en vrij land waarin we onze zegeningen kunnen tellen en mogen denken in oplossingen in plaats van in problemen.

Rekha van Dis

Redactielid AD Visie en arbeidsdeskundige

6



vragen aan

Joop Kijvekamp (54), arbeidsdeskundige/adviseur bij HumanAbility Arbeidsdeskundig Advies

1 Wat boeit jou in het vak van arbeidsdeskundige?

"Ik kom als zelfstandig arbeidsdeskundige bij veel verschillende bedrijven, instellingen en zelfstandigen over de vloer. Alle klanten hebben een eigen dynamiek en cultuur. Je gaat met een bepaalde insteek op pad, maar de vraagstelling, de mensen, de werksituatie is altijd net iets anders dan je verwacht. Dat is het boeiende. Ik zeg weleens dat ik in feite elke dag een ander beroep uitoefen."

2 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Ik ben weleens wat te druk en dat brengt onrust met zich mee. Maar ik sta nooit chagrijnig op en neem dus altijd een goed humeur mee naar mijn werk. Een paar jaar geleden heb ik flink geïnvesteerd in een fijne auto. Ik rijd soms honderden kilometers op een dag. Zelf adviseer ik de hele dag mensen over goede arbeidsomstandigheden, dan moet ik die ook voor mijzelf creëren."

3 Waar krijg je energie van?

"Ik word vaak ingeschakeld voor de complexere gevallen. Inzicht bieden, scenario's schetsen en zien dat de zaak weer in beweging komt, daar krijg ik energie van. Vooral als dat ook tot een oplossing leidt."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Traditioneel wordt er veel geoordeeld en beoordeeld. Maar de markt vraagt steeds vaker om arbeidsdeskundigen die naast die expertrol ook de partnerrol kunnen invullen en zorgen dat zaken opgelost worden. Een tweede tip: dwing jezelf om altijd goed door te vragen. De grootste valkuil is dat je denkt te weten hoe het zit."

5 Wat zou je nooit een tweede keer doen?

"Zonder een voorschot veel tijd en energie steken in een bedrijf, als ik signalen krijg dat het op omvallen staat. Daar heb ik leergeld voor betaald."

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

"Aan José van Assem, een zeer kundig en betrokken collega, die als geen ander de verbinding weet te maken tussen de wereld van het UWV en de buitenwereld."



Trending Topics

* Wat moet je met iemand die een arbeidsovereenkomst heeft voor 24 uur per week, maar dagtherapie volgt die op de werkdagen valt. "Mag je in de resterende twee dagen re-integratie in spoor 2 doorzetten?", vraagt arbeidsdeskundige Jos de Jong zich af op AD Netwerk. Met andere woorden, kun je een werknemer verplichten om vijf dagen bezig te zijn als de arbeidsovereenkomst zich beperkt tot drie dagen? Een interessant vraagstuk waarop negentien uiteenlopende reacties van collega-arbeidsdeskundigen volgen. Nog eens elf collega's 'liken' deze discussie.

* Maurice Kerkhofs, arbeidsdeskundige bij Annex B.V. vraagt hoe UWV de nieuwe Wajong beoordeelt. Welke taken worden bedoeld? Hoe worden werknemersvaardigheden beoordeeld? Reacties komen van diverse kanten. En Loes Bernaert-Hillen, stafarbeidsdeskundige bij UWV, kaart naar aanleiding van een publicatie het werken met privacygevoelige gegevens nog maar eens aan. "Het blijft een heikel punt."



AppSoluuut

Naam App: Gratis bellen met WhatsApp

Prijs: Gratis

Voor: iOS, Android

Voor de zeldzame smartphonebezitter onder de lezers die het nog niet wist: sinds begin april is het mogelijk om vanuit WhatsApp te bellen. Het werkt eenvoudig: veeg in de chat naar boven en je vindt een tabje 'bellen'. Het gesprek loopt via VoIP (Voice over IP) met andere woorden over de internetverbinding van de smartphone. De gesprekskwaliteit is echter het beste via een WiFi-verbinding en dan ook helemaal gratis. WhatsApp bellen VoIP gaat ten koste van het aantal mb's binnen de bundel en is dus niet helemaal gratis maar waarschijnlijk wel goedkoper dan ouderwetse belminuten.





**WAKE-UP CALL VOOR
WEEKENDWENSERS**

★ ★ ☆ ☆ ☆

Auteur: Jan Dijkgraaf

Uitgever: Scriptum

ISBN 978 90 5594 9793

174 pagina's € 16,95

Wake-up call voor weekendwensers

De banen liggen niet meer voor het opscheppen, de leaseauto heeft geen lichtmetalen velgen meer en het kerstuitje van de zaak gaat niet langer naar de wintersport maar naar Van der Valk. Volgens professioneel 'butt kicker' Jan Dijkgraaf is ontslag nemen bij de minste of geringste hobbel niet meer aan de orde. Maak er het beste van, word geen 'weekendwenser' maar bouw je eigen feestje op de werkvloer.

Leo is in zijn boek het voorbeeld hoe het niet moet. Altijd te laat, niet gemotiveerd, altijd afgeven op zijn leidinggevend en vooral: de kantjes eraf lopen. Word geen Leo, is de boodschap van het boek. Hoe, dat wordt in overzichtelijke hoofdstukken behandeld: de verhouding met de baas (zou je met hem willen ruilen?); een beoordeling van jezelf (zou jij leiding willen geven aan jezelf?); weer gaan doen waar je hart ligt – eventueel met behulp van herscholing of opleiding; hoe krijg je er weer zin in en hoe krijgt je baas zin in jou? Daarnaast komen uiteraard ook de collega's aan bod, het goed besteden van je tijd, 'poen' en veel informatie voor als je toch

onverhoopt moet solliciteren (onder andere: hoe word ik zelfstandig?).

Het boek leest in een sneltreinvaart dankzij de bijna in spreektaal geschreven teksten. Het is luchtig geschreven en doorspekt met voorbeelden, maar soms wel wat breedsprakig. Zal een niet-gemotiveerde werknemer erdoor kantelen? Wellicht. Er staan in ieder geval genoeg eyeopeners in waardoor weekendwensers anders naar hun werk gaan kijken.

(Diederik Wieman)



Baanbrekend

Gebarentaal vertalen

Wie doof is en wil communiceren is doorgaans aangewezen op gebarentaal. Dat werkt goed zolang ook de ander gebarentaal kent. Komend najaar komt het Amerikaanse Motionsavvy echter met Unipro-software: de ingebouwde camera van computer of tablet ziet de gebaren en vertaalt deze naar tekst. Spraakherkenning zorgt ervoor dat het gesproken woord wordt omgezet. De database bevat bij introductie circa 2000 gebaren, maar de gebruiker kan de software nieuwe gebaren leren. Via Crowd Sign is het ook mogelijk om gebaren van anderen te uploaden. Momenteel alleen nog in American Sign Language (ASL) en Signing Exact English (SEE) maar aan buitenlandse talen wordt gewerkt. www.motionsavvy.com



Hoofdpijnen Wet op de arbeidsongeschiktheid



Per 1 januari 2015 is er een wijziging in de WAO. De wijziging heeft betrekking op de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever en het vervangende loon door een ziekte-uitkering bij de toepassing van artikel 38, 39 en 39a WAO.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Wat houdt artikel 38, 39 en 39a WAO in?

Is een persoon in het bezit van een WAO-uitkering in de klasse van meer dan 45% arbeidsongeschiktheid, dan regelt artikel 38 WAO dat bij hernieuwde uitval de uitkering na vier weken wordt verhoogd naar een hogere klasse als er sprake is van toegenomen arbeidsongeschiktheid.

Herziening op grond van artikel 39 WAO vindt plaats zodra deze toegenomen arbeidsongeschiktheid intreedt:

- binnen vier weken na de dag, dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering werd toegekend;
- binnen vier weken na de dag, dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering reeds eerder wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid werd herzien;
- binnen vier weken na de dag, nadat de arbeidsongeschiktheidsuitkering, die voordien was berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80%, wegens afnemende van de arbeidsongeschiktheid is herzien naar minder dan 80%.

Artikel 39a WAO kan onder bepaalde voorwaarden worden toegepast bij een uitkering van minder dan 45-55%.

Als de persoon toegenomen arbeidsongeschikt wordt, wordt na vier weken wachttijd de uitkering verhoogd als de toename:

- intreedt binnen vijf jaar na toekenning van een uitkering; óf
- intreedt binnen vijf jaar na eerdere herziening van de uitkering; óf
- Intreedt binnen vijf jaar na eerdere intrekking met daaropvolgende heropenning, en voortkomt uit dezelfde ziekteoorzaak. Verhoging vindt dan plaats na vier weken.

Verkorte wachttijd

Per 1 januari 2015 is een wetswijziging doorgevoerd waardoor de verkorte wachttijd voor de artikelen 38, 39 en 39a WAO bij een herziening in minder gevallen wordt toegepast. Dit geldt voor personen die toegenomen arbeidsongeschikt zijn geworden op of na 1 januari 2015.

Wachttijd wordt 104 weken

Wanneer de toename van de arbeidsongeschiktheid niet alleen recht geeft op herziening van de WAO-uitkering, maar ook op een ZW-uitkering en/of loondoorbetaling bij ziekte wordt de verkorte wachttijd (direct of na vier weken) niet meer toegepast. Herziening van de WAO-uitkering vindt in deze

gevallen niet eerder plaats dan na een wachttijd van 104 weken.

Onveranderd

Is er door de toename van de arbeidsongeschiktheid geen recht ontstaan op een ZW-uitkering of op loondoorbetaling bij ziekte, dan kan de WAO-uitkering na een verkorte wachttijd worden herzien. Herziening is ook van toepassing bij artikel 43a van de WAO. Dit is van toepassing voor de personen:

- wiens arbeidsongeschiktheidsuitkering wegens afnemende van arbeidsongeschiktheid is ingetrokken; of
- die aan het einde van de wachttijd ongeschikt is voor zijn eigen werk, maar geen recht had op toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was.

Als de persoon toegenomen arbeidsongeschikt wordt, wordt na vier weken wachttijd de uitkering verhoogd als de toename

- intreedt binnen vijf jaar na intrekking dan wel binnen vijf jaar na het bereiken van het einde van die wachttijduitkering;
- én voortkomt uit dezelfde ziekteoorzaak zodra die arbeidsongeschiktheid onafgebroken vier weken heeft geduurd.

“ Voor de arbeidsdeskundige met een zelfstandige praktijk ”

Aansprakelijk?

In advies is het onderwerp aansprakelijkheid eerder aan de orde geweest (zie advies nr. 5 en 6 2014). Een onderwerp waar iedere zelfstandige arbeidsdeskundige bij stil zou moeten staan. Het werkgebied van de arbeidsdeskundige kent zijn eigen bijzondere aansprakelijkheidsrisico's.



In 2014 is de verzekering geïntroduceerd met een dekking specifiek voor de arbeidsdeskundige. De verzekering blijkt in een behoefte te voorzien. Met een jaarpremie van EUR 265,- verzekert de zelfstandige arbeidsdeskundige zich voor aansprakelijkheid voor beroep en bedrijf. In de dekking is juridische bijstand inbegrepen. De verzekeringsvoorwaarden zijn afgestemd op de alledaagse praktijk van de professionele arbeidsdeskundige en vormen daarmee de ruimste voorwaarden die op dit moment beschikbaar zijn.

De verzekeringsvoorwaarden zijn nu verder aangepast en verbeterd

Denk daarbij aan specifieke dekking voor;

- het inventariseren en realiseren van subsidiemogelijkheden bij re-integratie
- sociaal-gezondheidskundige begeleiding, gericht op re-integratie in het arbeidsproces
- het beoordelen van de noodzaak van voorzieningen in de werkomgeving het inrichten van arbeidsplaatsen en arbeidsomstandigheden ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid
- het uitvoeren van opdrachten als getuigendeskundige over de mate van arbeidsongeschiktheid
- coachen en herstelcoaching bij letsel zodat de werknemer weer actief aan de slag kan.

Kijk op www.cover-arbeidsdeskundige.nl voor meer informatie. U kunt hier vrijblijvend en transparant uw premie berekenen. Cover-arbeidsdeskundige is een initiatief van Multimediair BV. Professionals zoals u met ervaring en kennis van verzekeringen voor de arbeidsdeskundige.

Heling & Partners

letselschade | arbeid | inkomen

DE REGIE-SERVICE
BIJ LETSEL



Realiseren van hulp aan het slachtoffer middels:

- Huishoudelijke hulp
- Woningaanpassing
- Aanpassing auto
- Optimaliseren zelfredzaamheid
- Contacten met gemeenten
- Expertise van de actuele sociale wetgeving
- Directe communicatie

**Neem geheel vrijblijvend
contact met ons op!**



Heling & Partners

**Wij nemen de zorg van u
over en coördineren voor
u in heel Nederland!**

Postbus 533, 9400 AM Assen
Aar 1, 9406 GA Assen

T 0592 - 39 46 46
F 0592 - 39 46 40

E info@heling.nl
I www.heling.nl