



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

32^e JAARGANG | FEBRUARI 2010 | NUMMER 1



Gezocht | **Juiste man op de juiste plek**

→ Thijs Jansen: "Professionals moeten weer trots zijn op hun werk"

→ Belang van werkend herstellen neemt toe

→ Verzuimbegeleiding nieuwe stijl bij RSG Enkhuizen

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



de vacaturesite in de medische sector

Colofon

32e jaargang nummer 1
Februari 2010

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

Hoofredacteur → Bets van Leeuwenkamp

Redactie → Charlotte Boersma, Ted Ineke, Gera van der Jagt, Richard Kieft en Henk Sieben
Eindredactie → Axioma: Colette van Bommel, colette.vanbommel@axioma.nl

Fotografie → GettyImages, iStock, Hans Oostrum, Hollandse Hoogte, Pim Ras, Leo Vogelzang, NFP Photography, Roland Pierik.
Vormgeving → Axioma Communicatie.

Axioma is een handelsnaam van Springer Uitgeverij
Uitgever → Peter Gijsbers

Advertenties

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

Abonnementen

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

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

Abonnementsprijzen

Jaarabonnement tijdschrift (incl. verzend- & administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag op deze prijzen. Niet hiervoor genoemde prijzen op aanvraag of via www.bsl.nl. Het abonnement kan op elk gewenst moment ingaan en wordt automatisch verlengd, tenzij 2 maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

Adreswijzigingen

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

Leveringsvoorwaarden

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

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

© Bohn Stafleu van Loghum, 2010
ISSN 1382-7162

HO
2010
PRINT

Nederlands
uitgeversverbond
Groep uitgevers voor
vak en wetenschap

Coverstory | Gezocht: werknemers met een arbeidsbeperking



6 Inspelen op de vergrijzing met een diversiteitsbeleid, ofwel een personeelssamenstelling dat een afspiegeling is van de samenleving. Bedrijven als Philips, Nuon en Alliander geven het goede voorbeeld. Zij bieden met succes mensen met een Wajong-uitkering of Wsw-status de kans om bij een regulier bedrijf ervaring op te doen.

Wetenschappelijk | Van exclusieve naar inclusieve organisaties

18 Universiteit Maastricht doet onderzoek naar een nieuwe methodiek waarbij niet het individu, maar het bedrijf en de bedrijfsprocessen centraal staan. In opdracht van het AKC zetten de onderzoekers de methodiek om in cursusmateriaal.

Voor arbeidsdeskundigen is een nieuwe taak weggelegd.



Interview | "Met verzuim raak je niet de kern van het probleem"

24 Zeventig tot tachtig procent van het verzuim heeft geen medische oorzaak. "Dat was voor ons de reden om te stoppen met het medicaliseren van het ziekteverzuim. Want door iemand te laten verzuimen, raak je niet de kern van het probleem", vertelt Bram Sluis, rector van de RSG Enhuizen. De school ontving voor haar gezondheidsmanagement de Kroon op het Werkprijs 2009.



En verder...

Onder de loep: het werk van een veiligheidskundige	10
Wegwijs in waardering	12
Thijs Jansen: "De professional in ere herstellen"	16
Het PCD van Peter Hulsen	23
AKC	26
Verenigingsnieuws	28
Arbeid als helend middel	32

Voorwoord | Werken naar vermogen



Achter de simpele woorden 'werken naar vermogen' gaat een gecompliceerde wereld schuil. Het gaat hier om werken naar vermogen in relatie tot arbeid en niet in het bijzonder tot geldelijk vermogen. Wie of wat bepaalt vermogen? Telt hier het recht van de sterkste of is het vermogen tot arbeid werkelijk te meten en in waarde(n) uit te drukken?

We proberen het concretiseren van 'werken naar vermogen' uit alle macht te verheffen tot een wetenschap. Arbeidsdeskundigen menen hierin een onderscheidende factor te zijn, al staan ze daarin niet alleen. Werken naar vermogen zien we terug bij de discussie over langer doorwerken. Naast leeftijd wordt langer doorwerken gekoppeld aan zwaar werk. Aan hoe lang je het werk hebt volgehouden, of je daarmee AOW hebt verdiend en kunt stoppen met vermogen leveren. Wie daarin nog het kaf van het koren kan scheiden, komt wat mij betreft in aanmerking voor een Nobelprijs sociale integriteit!

Participeren - in het geval van leveren van vermogen - verschaft ons geluk, een betere gezondheid en een langer leven. Dat wijzen onderzoeken regelmatig uit. We tillen onszelf daarmee collectief naar de hogere lagen van de Piramide van Maslow. Filosofen, sociologen, psychologen en andere wetenschappers menen dat het leveren van dit vermogen in de mens ingebakken is. Van nature gewend om te overleven als de oermens, geëvolueerd tot de moderne mens voorzien van alle gemak als drijfveer. In staat om ook de minder presterende mens op weg te helpen bij participatie.

Daarmee veeg ik dit alles misschien wat ongenueanceerd op één hoop. Maak het tot een onderwerp van lichte spot. Dat is geenszins mijn bedoeling. Wat wel mijn bedoeling is, is aandacht vragen voor werken naar vermogen. Het is een interessant onderwerp waar we nooit genoeg van kunnen krijgen. Zeker de arbeidsdeskundige niet!

Bets van Leeuwenkamp

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

Scholing NSPOH

De NSPOH biedt arbeidsdeskundigen verschillende bij- en nascholingsmodulen. Bijvoorbeeld de modulen 'Fysieke belasting en advisering', 'Kennismaken met evidence based practice' en 'De arbeidsdeskundige als beleidsadviseur'. De NSPOH vraagt voor deze modulen accreditatie aan bij Hobéon SKO, zodat de opleidingen meetellen voor de hercertificering. Het complete cursusaanbod staat op www.nspoh.nl/ad.

Corus en Sonja Bakker geven receptenboek uit



Het werken in ploegendiensten vergt veel van het menselijk lichaam. Een ongezonde levensstijl is vaak het gevolg van het werken in ploegendiensten. Bij Corus IJmuiden werken ruim 4600 mensen lange tijd in volcontinuïedienst. Voor deze medewerkers heeft Corus in samenwerking met Sonja Bakker het receptenboek 'Gezond eten in ploegendienst' gemaakt. Het boek gaat niet over afvallen maar over gezond eten en leven voor medewerkers met onregelmatige werktijden. De gewichtsconsulente heeft het receptenboek exclusief voor Corus geschreven.

Meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid in cao's

Ruim twee op de drie collectieve arbeids-overeenkomsten kennen afspraken over duurzame inzetbaarheid van werknemers. De meeste afspraken gaan over het betrekken van de scholingsfondsen en trajecten om mensen indien nodig elders aan een baan te helpen. Dit blijkt uit de Najaarsrapportage van het ministerie van SZW. Hiervoor zijn 115 cao's, goed voor 5,2 miljoen werknemers, onderzocht: 79 daarvan bevatten afspraken over duurzame inzetbaarheid. Daarin investeren is

belangrijk, omdat mensen zo aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt. De helft van de nieuwe cao-akkoorden in 2009 bevat een of meer nieuwe of gewijzigde afspraken over employability. De afspraken gaan onder meer over instrumenten om mensen indien nodig elders aan het werk te helpen (van werk naar werk), loopbaanbevordering, ontwikkelingsplannen en arbeidsmarktbeleid, en trajecten om ervaring en kennis vast te leggen in certificaten (EVC). Het kabinet is er alles aangelegd

om langer doorwerken te stimuleren. Om te laten weten welke mogelijkheden organisaties hebben, verrichte Ecorys in opdracht van het ministerie van SZW een onderzoek. In het rapport 'Langer doorwerken met beleid – Parels: goede praktijken van duurzame inzetbaarheid van werknemers' staat een selectie van organisaties met een beleid om langer doorwerken te stimuleren. Dit rapport is na te lezen op www.szw.nl.

Expertisecentrum om ex-revalidanten gezond te houden

Een regionaal Expertisecentrum Sport en Handicap om mensen met een lichamelijke handicap ook na hun revalidatie gezond te houden, dat beoogt prof. dr. Lucas van der Woude in zijn oratie bij het aanvaarden van de leerstoel Bewegen, Revalidatie en Functieherstel aan de Rijksuniversiteit Groningen. "Er is nu geen loket voor bewegingsadvies voor mensen met een handicap." De hoogleraar pleit dan ook voor een vrij toegankelijk sport- en gezondheidscentrum bij het Centrum voor Revalidatie van het UMCG. Hier krijgen gehandicapten ook na hun revalidatie advies over een gezonde en actieve leefstijl, ter preventie van overgewicht, diabetes en hart- en vaatproblemen. Een vorm van revalidatie voor het leven, zoals Van der Woude het noemt.



Extra controle op bedrijfsongevallen

Het aantal arbeidsongevallen in Europa moet drastisch naar beneden. Van alle Europese werkenden heeft 3,2 procent in 2007 te maken gehad met een of meer arbeidsongevallen. Klachten aan het bewegingsapparaat, stress, angst of depressie worden het meest genoemd, zo blijkt uit het onderzoek Labour Force Survey van Eurostat. Nederland scoort met 2,5 procent (ongeveer 200.000 werkenden) iets onder het Europese gemiddelde, maar

toch zet de Arbeidsinspectie alle zeilen bij om het aantal arbeidsongevallen in ons land te verminderen. Zo gaat de inspectie extra controleren op onveilige machines en valgevaar. Verder staat agressie en geweld op de werkvloer hoog op de agenda. Ook controleert de inspectie op het omgaan met gevaarlijke stoffen en stimuleert werkgevers, waar mogelijk, te laten werken met minder schadelijke stoffen. De extra controle is ook voor bedoeld om werknemers

bewuster te maken van de risico's van het omgaan met gevaarlijke stoffen. Vanaf eind april zijn werkgevers verplicht hun mensen beter te beschermen tegen kunstmatige optische straling zoals UV-licht, infraroodlicht en laserstraling. De inspectie let ook op de veiligheidscultuur bij bedrijven. Durven werknemers onveilige situaties te melden of zijn ze bang voor ontslag? En pakt het management zulke meldingen op of krijgt de productie voorrang?

Gezocht | Werknemers met een arbeidsbeperking

TEKST Paulien de Jong | Axioma

Mensen met een arbeidsbeperking raken meer in trek bij bedrijven. Werkgevers willen tijdig inspelen op de vergrijzing en het daarmee samenhangende diversiteitsbeleid binnen de organisatie. Ofwel: een diverse samenstelling van het personeel dat een afspiegeling is van de samenleving, ongeacht achtergrond. Opvallend is dat werkgevers zeer te spreken zijn over de inzet van deze nieuwe collega's.

Druk van de overheid. Dat is veelal een belangrijke trigger voor bedrijven om werknemers met een lichamelijke of verstandelijke beperking een (werkervarings)plaats aan te bieden. Bijvoorbeeld in navolging van een van de aanbevelingen in het eind 2008 verschenen rapport 'Werken naar vermogen' van de commissie-De Vries. Daarin sprak minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de wens uit om voor deze doelgroep werkervaringsplaatsen te creëren. Veel mensen met een Wajong- of Wsw-status zijn namelijk nog niet klaar om bij een regulier bedrijf aan het werk te gaan. Ze komen bijvoorbeeld uit een beschermde omgeving of zijn langdurig werkloos geweest. Pilotbedrijven bieden deze mensen de mogelijkheid om werkervaring op te doen. Ze ontdekken wat ze al kunnen en wat ze nog moeten leren, in welke sfeer ze goed gedijen en hoeveel werk ze aankunnen. Twee derde van de Wajongers moet straks een baan kunnen krijgen. Dat zijn ongeveer 10.000 jongeren per jaar.

Werving als struikelblok Onder meer Philips, de Nederlandse Spoorwegen, Nuon, NXP Semiconductors, KPN, Ordina en netwerkbedrijf Alliander werden in 2009 bereid gevonden om een pilot te draaien voor het opdoen van leerervaringen en het bedenken van concepten die andere bedrijven kunnen overnemen. Alle bedrijven integreren de pilot binnen hun bestaande werkgelegenheidsinitiatieven. Philips loopt met zijn Werkgelegenheidsplan (WGP) het langst mee. Al meer dan 25 jaar creëert het bedrijf werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals langdurig werklozen, minderheden, ouderen, jongeren, vluchtelingen, hoog- en laagopgeleiden. Inmiddels hebben meer dan 12.000 mensen gedurende

een jaar binnen Philips relevante werkervaring opgedaan. Van hen heeft ruim zeventig procent binnen een jaar na afloop een betaalde baan gevonden.

Voor de Wajongers en Wsw'ers voor wie Philips in 2009 vijftien extra plaatsen beschikbaar stelde, is het nog maar de vraag of dezelfde successen worden bereikt. Volgens Frank Visser, manager van het Philips Werkgelegenheidsplan, is met name werving en selectie een struikelblok. Philips heeft nu negen van de vijftien plaatsen ingevuld. Voor de invulling van de overige zes plaatsen zal door Philips een forse wervingsinspanning worden gevraagd, omdat de uitkeringsinstanties hun cliënten met een beperking amper in beeld hebben. "Het punt is dat we de kandidaten wel kunnen vinden, maar het kost ons gewoon veel meer tijd dan voor reguliere kandidaten. Wajongers en Wsw'ers worden door verschillende partijen, waaronder UWV, re-integratiebedrijven en sw-bedrijven richting arbeidsmarkt begeleid. Hierdoor moet je je als werkgever tot een groot aantal partijen richten voordat je iemand kunt selecteren."

Arbeidsintensief traject Ook Iko Kakes, manager Social Projects van Nuon, betreurt het dat de toegang tot de doelgroep erg versnipperd is. Er bestaat volgens hem geen centrale, landelijke database van mensen met een arbeidsbeperking. Dat betekent dat het werven en selecteren van deze doelgroep een individueel proces wordt en daarmee een arbeidsintensief traject. "Vooral dit aspect maakt het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking ingewikkeld." Volgens Kakes zou er een instantie moeten komen, zoals het UWV, die daarin een coördinerende rol speelt. "Dan hoeft je als werkgever niet eerst

tientallen organisaties langs om vervolgens één geschikte kandidaat te selecteren.”

Henk Kramer, projectmanager van Alliander's werkgelegenheidsproject step2work, vindt juist dat de taak van 'job finding' is weggelegd voor re-integratiebureaus, maar elk re-integratiebureau heeft maar een beperkt bestand. “Wij hebben nu contact gelegd met twee grote re-integratiebedrijven, USG Restart en Jobstap. Ook hebben we met een drietal sw-bedrijven in de regio een oriënterend gesprek gevoerd. Verder willen we gaan samenwerken met het Regionaal Trainingscentrum Arnhem en omstreken, een conglomeraat van scholen voor de Wajong-doelgroep. We bekijken of we tijdens het laatste schooljaar al stageplekken van een dag per week kunnen aanbieden als voorbereiding op een werkervaringsplaats.”

Aansluiting bij doelgroep Een belangrijke aanbeveling in het rapport 'Werken naar vermogen' van de commissie-De Vries is maatwerk bieden. “De doelstelling van SZW – ‘meer werkplekken bij werkgevers’ – kan alleen slagen als niet de regeling, maar de mogelijkheden van de werkzoekende en de wensen van de werkgever centraal staan”, aldus de commissie.

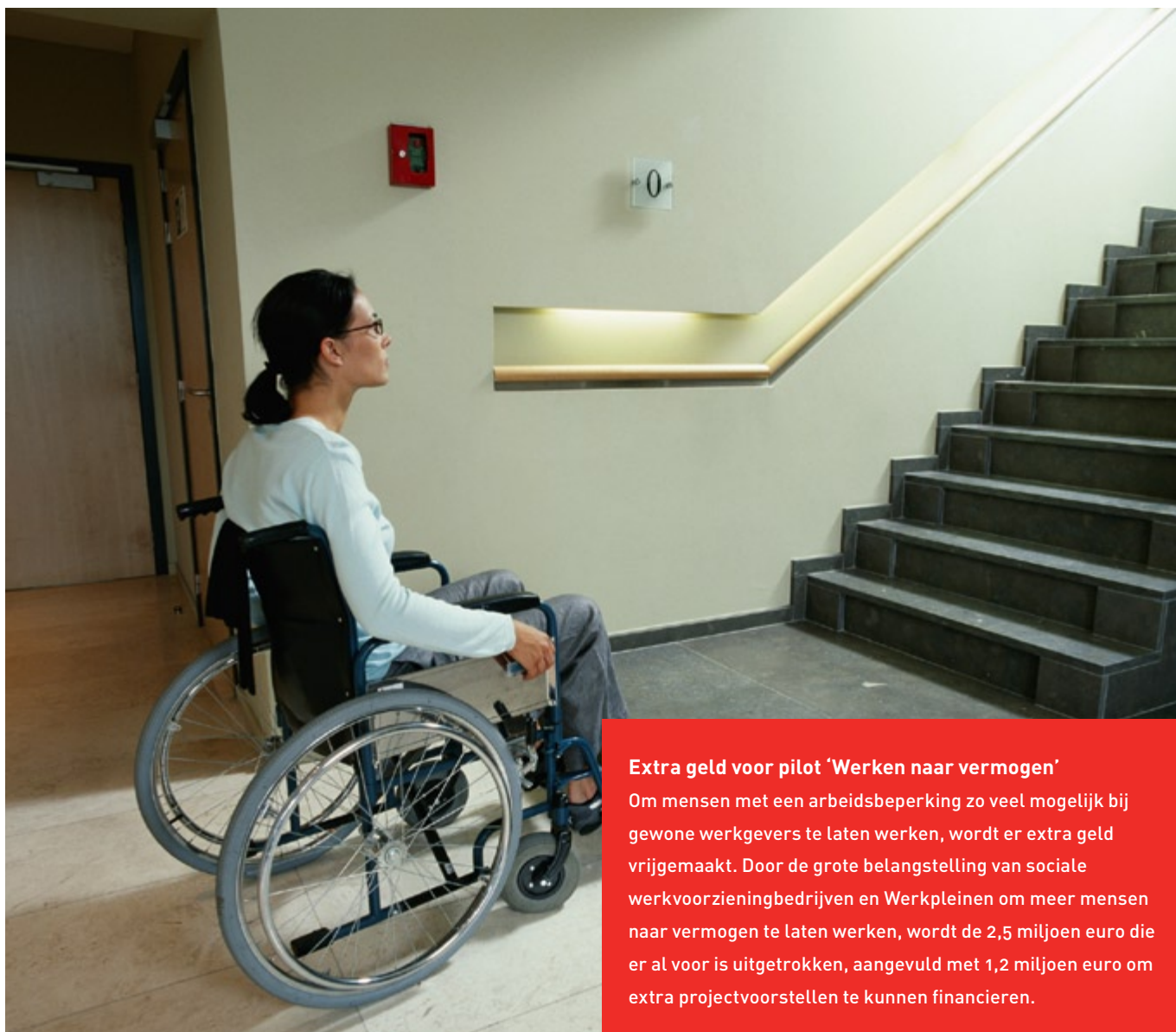
De werkplekken voor mensen met een arbeidshandicap concentreren zich bij Nuon in de klantcontactcentra en bewust niet op de afdelingen waar energie wordt opgewekt of bij het installatie- ➤



Feiten en cijfers

- Het aantal mensen met een Wajong-uitkering is in de eerste vier maanden van 2009 met ongeveer 4.000 gestegen tot bijna 182.500. Als er niks gebeurt, is de voorspelling dat dit aantal in 2030 ruimschoots is verdubbeld.
- Bijna driekwart van de Wajongers werkt niet. UWV schat dat ongeveer 40 procent van de Wajongers geen mogelijkheden heeft op de arbeidsmarkt. Zij hebben bijvoorbeeld een ernstige verstandelijke of psychische beperking. Van de Wajongers die wel werken is 17 procent aan de slag in een gesubsidieerde baan of in de sociale werkvoorziening (Wsw). Slechts 9 procent is in dienst bij een gewone werkgever.
- Het aantal aanvragen voor een Wajong-uitkering is de laatste maanden van 2009 in rap tempo gestegen. Volgens UWV kan er sprake zijn van een 'eindsput'. Vanaf 1 januari 2010 geldt een nieuw, strenger regime voor nieuwkomers in de Wajong. Iedereen die voor die tijd al een uitkering voor jonggehandicapten heeft, valt niet onder de nieuwe Wajongwet.
- Tot eind vorig jaar gold de regel dat iedereen die voor zijn 17e jaar arbeidsongeschikt raakte, de rest van zijn leven recht hield op een Wajong-uitkering. Studenten die tijdens hun studie gehandicapt raakten, konden tot hun 27e jaar een dergelijke uitkering aanvragen. In de nieuwe wet krijgen Wajongers recht op ondersteuning bij het zoeken van werk. Ook worden de jonggehandicapten tweemaal gekeurd. Een voorlopige keuring met 18 jaar en een definitieve met 27 jaar. De strengere regels zijn ingevoerd vanwege de flinke stijging van het aantal Wajongers.
- De groep Wajongers zowel psychische beperkingen neemt flink toe. Van de nieuwe Wajongers wordt 80 procent psychisch of verstandelijk arbeidsongeschikt verklaard. Het merendeel heeft een laag IQ, ADHD of een vorm van autisme.

Werving en selectie is een struikelblok. Uitkeringsinstanties hebben hun cliënten met een beperking amper in beeld



Extra geld voor pilot 'Werken naar vermogen'

Om mensen met een arbeidsbeperking zo veel mogelijk bij gewone werkgevers te laten werken, wordt er extra geld vrijgemaakt. Door de grote belangstelling van sociale werkvoorzieningsbedrijven en Werkpleinen om meer mensen naar vermogen te laten werken, wordt de 2,5 miljoen euro die er al voor is uitgetrokken, aangevuld met 1,2 miljoen euro om extra projectvoorstellen te kunnen financieren.

bedrijf. De keuze voor de klantcontactcentra is een logische: die werkplekken zijn relatief eenvoudig aan te passen. Omdat daar in shifts wordt gewerkt zijn de werkplekken flexibel, dus op alle mogelijke manieren in- en verstelbaar. Daarnaast is het een afdeling waar al veel parttimers werken, wat goed aansluit bij de wensen van de doelgroep. Voor mensen met beperkingen aan handen of armen zijn speciale werkplekken gecreëerd. Werken op een van de andere afdelingen van Nuon is toekomstmuziek. "Op dit moment gaan we voor uitbreiding van het succes", licht Iko Kakes toe. "Bij Installatie zitten medewerkers voor tachtig procent op de weg. Dat vergt veel meer veranderingen. We zijn constant op zoek naar een optimale 'fit' zonder al te veel extreme aanpassingen."

Duidelijke kaders Alliander creëert werkervaringsplaatsen door 'job carving', het clusteren van eenvoudige activiteiten tot een nieuwe functie. "Dit klinkt simpel in theorie, maar in de praktijk is het vaak nog heel ingewikkeld om van een groot aantal losse klussen een werkbare functie te maken", vertelt Henk Kramer.

"Als eenmaal een goede match is gevonden dan weegt dat uur begeleiding per dag ruimschoots op tegen het gegeven dat iemand zijn plek heeft gevonden op de arbeidsmarkt" -
Henk Kramer (Alliander)

"Wij proberen ook onze toeleveranciers erbij te betrekken, maar op dit moment hebben zij vaak te weinig werk." Het gros van de Wajongers werkt op de administratie. Daarnaast zijn er plaatsen op de logistieke afdeling en het callcenter. Het voordeel van deze afdelingen is dat Wajongers hier in een lager tempo kunnen werken. Iedere werkplek heeft zijn eigen dynamiek en maatwerk, want voor mensen met een verstandelijke beperking is structuur bijvoorbeeld heel belangrijk. Medewerkers moeten weten waar ze aan toe zijn en daarin duidelijke kaders krijgen. Een voor-

“Vooral de combinatie autisme en ICT is zeer kansrijk. Autisten kunnen het niveau van het werk uitstekend aan” – Frank Visser (Philips)

beeld: Een werkdag bij Alliander begint tussen acht uur en half tien 's ochtends. Voor mensen met autisme is zo'n kader te ruim. Naar hen moet je veel explicieter zijn in verwachtingen en zorgvuldig omgaan met de hoeveelheid werk die je geeft. Soms is het beter om voor een paar uur werk te geven, dan voor de hele dag. Ook bij Philips werken Wajongers met de indicatie autisme. Manager Frank Visser noemt deze doelgroep een voorbeeld van uitstekend opgeleide werknemers. “Vooral de combinatie autisme en ICT is zeer kansrijk. Ze kunnen het niveau van het werk uitstekend aan.”

Tijd en geduld Onder maatwerk valt ook een ander belangrijk aspect, namelijk begeleiding. De pilotbedrijven geven aan dat hierin veel tijd gaat zitten. Er is veel ondersteuning en geduld nodig. “De investering in mensen met een arbeidshandicap kost dagelijks al gauw minimaal een uur”, vertelt Henk Kramer van Alliander. Een heel groot deel van de begeleiding doet het netwerkbedrijf intern. Er is een werkplekbegeleider voor de dagelijkse aansturing op de werkplek en daarnaast is er een mentor die vijf deelnemers en werkplekbegeleiders begeleidt. Ook is hij of zij verantwoordelijk voor de studievoortgang van de deelnemers. Het re-integratiebedrijf hoeft relatief weinig energie te

steken in de begeleiding van de Wajongers. Na ongeveer negen maanden wordt de arbeidsmarktorientatie gestart. Als duidelijk wordt dat er intern geen of onvoldoende mogelijkheden zijn, vraagt Alliander het re-integratiebureau om het budget dat ze niet hoeven te besteden aan begeleiding te gebruiken voor het zoeken van een baan bij een andere werkgever.

Minder vaak ziek Wat is eigenlijk de meerwaarde van een medewerker met een arbeidsbeperking? Verrassend genoeg hoeven de pilotbedrijven daar niet lang over na te denken. “Het vinden van de juiste match blijkt complex, maar heb je die eenmaal gevonden dan zijn de mensen meer dan gemiddeld gemotiveerd en kennen ze een lager ziekteverzuim”, reageert Frank Visser van Philips. “De vele hindernissen die ze al in hun leven namen en de weg naar werk waarvoor ze hebben moeten knokken, maken mensen met een arbeidsbeperking sterk en gemotiveerd.” Dit ervaart ook Iko Kakes van Nuon. “Zeker Wajongers hebben een positieve invloed op verzuim en ambitie binnen de organisatie. Bij deze groep zie je dat mensen met een beperking in staat zijn om te groeien en nauwelijks ziek zijn. Iemand in een rolstoel dwingt een hoop respect af bij medewerkers die geen arbeidsbeperking hebben.” Over het algemeen zijn de ervaringen positief, maar enige terughoudendheid is hier wel op zijn plaats. Kakes: “Je moet altijd kritisch blijven kijken of je wel werkplekken kunt realiseren. Het gaat om de combinatie tussen werkplek en mens. De ‘fit’ is belangrijk: vind de goede mens op de juiste plek. Essentieel is dat je de capaciteit én de tijd hebt.” ←

Voorproefje op een Wajonger

De website www.samenwerken.tv is een audiovisuele databank over werken met een beperking. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking kunnen er informatie vinden, maar ook werkgevers en begeleiders (jobcoaches, re-integratiebureaus's, docenten, arbeidstoeleiders, etc.) krijgen een helder beeld hoe het is om te werken met deze werknemers. Begeleiders kunnen met behulp van de website beide partijen én hun eigen collega's voorlichten, en tevens inspiratie opdoen.

www.samenwerken.tv

“Wajongers hebben een positieve invloed op verzuim en ambitie binnen de organisatie. Mensen met een beperking zijn in staat om te groeien en zijn nauwelijks ziek” – Iko Kakes (Nuon)

Vincent Meier | “Van ons eilandje af komen”

TEKST Colette van Bommel | Axioma

De weg naar optimale participatie is nog lang niet geëffend. Samenwerking tussen de verschillende beroepsgroepen om de arbeidsparticipatie te vergroten, gebeurt helaas nog te weinig. Het is geen onwil, het heeft meer met onwetendheid te maken. Waar ligt nu eigenlijk die synergie met andere beroepsgroepen? In een serie artikelen brengen we dit in kaart. Deze keer aandacht voor de adviseur Veiligheid.

Wat doet een adviseur Veiligheid?

“We adviseren en begeleiden bedrijven omtrent veiligheid. In opdracht van de klant signaleren we knelpunten op het gebied van machines en veiligheidsprocedures. Hiervan maken we een risicoanalyse en leggen vervolgens de bevindingen vast in een plan van aanpak. Dit plan van aanpak resulteert in een aantal concrete verbetervoorstellen. De wetgeving omtrent veiligheid is vrij abstract, daarom is het onze taak om een plan van aanpak in heldere en praktische taal te formuleren. Verder worden we ook geregeld ingeschakeld als het kwaad al geschied is. In dat geval verrichten we een incidenten- of ongevalonderzoek met uiteindelijk doel om herhaling te voorkomen. Zo'n onderzoek begint met het interviewen van betrokkenen om de oorzaak van het ongeval vast te stellen en resulteert in een rapport met aanbevelingen.”

Dat blijft abstract. Noem eens een voorbeeld?

“Een goed voorbeeld is een risicoanalyse die we onlangs uitvoerden bij een kunststofverwerkingsbedrijf. Wat je over het algemeen bij veel organisaties ziet, is dat de machines door de jaren heen steeds veiliger zijn geworden. Ook hebben veel bedrijven de veiligheidsvoorschriften netjes gedocumenteerd, maar dit is bij de medewerkers niet bekend of er wordt niet mee gewerkt. Het is met andere woorden niet een document dat leeft. Ook bij dit

kunststofverwerkingsbedrijf was het veiligheidsbewustzijn van de werknemers gering en daar moest verandering in komen. Dat hebben we gedaan door middel van een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E), een driedaagse training waarin we een standaard checklist met de werknemers doornemen.”

Hoe werkt dat in de praktijk?

“We brengen bijvoorbeeld in kaart hoe groot de fysieke belasting is van de werknemers en of er binnen de organisatie gevaarlijke stoffen aanwezig zijn. Ook keren we de machines bijna letterlijk binnenstebuiten om alle mogelijke gevaren bloot te leggen. In zo'n proces stuit je op een legio risico's die we allemaal bespreken, zodat mensen het gevaar leren inschatten. Het zijn vaak gevaren die ook in een reeds bestaande werkinstructie genoemd worden, maar die dan niet beklijven. Met deze training maken wij de instructies praktisch en toegankelijk voor de werkvloer.”

En, is het veiligheidsbewustzijn van deze medewerkers gestegen?

“Ja zeker. Het is leuk om te zien dat iemand die nooit een veiligheidsbril droeg nu de werkvloer opkomt met zo'n bril op zijn neus en vervolgens ook nog zijn collega's aanspreekt op de gevaren van het niet dragen van zo'n bril. Dat is wat je wilt bereiken.”



Vincent Meier (38)

Vincent Meier begon zo'n dertien jaar geleden als interim professional bij het ingenieurs- en adviesbureau TCPM Advies. Na vijf jaar groeide hij door naar de functie van adviseur Veiligheid. Hij houdt zich onder meer bezig met het begeleiden van bedrijven om aan wet- en regelgeving te voldoen. Daarnaast geeft hij cursussen en trainingen op het gebied van veiligheid. In 2009 rondde Meier de opleiding Hogere Veiligheidskundige af. Verder is Meier voorzitter van de convenantwerkgroep De Menselijke Factor, waarin de beroepsgroepen NVvA, NVVK en BA&O participeren.

Zijn er raakvlakken tussen het werk van een adviseur Veiligheid en een arbeidsdeskundige?

"Ik moet eerlijk zeggen dat ik nog nooit heb samengewerkt met een arbeidsdeskundige, maar ik zie hier zeker de meerwaarde van in. Stel dat een organisatie bovengemiddeld veel medewerkers heeft die overspannen thuiskomen te zitten. Dan vraag ik me af hoe het hier is gesteld met de werkdruk, want ook stress valt onder veiligheid. Ik kan me voorstellen dat een arbeidsdeskundige en een adviseur Veiligheid met elkaar om tafel gaan om een helder en volledig beeld te krijgen, zodat we de organisatie en de medewerkers adequater kunnen helpen. Het zijn twee disciplines die in mijn ogen elkaar kunnen completeren."

Bent u niet bang dat u in elkaars vaarwater terechtkomt?

"Nee hoor, er is zo veel werk te doen. Bovendien als je door samen te werken een meerwaarde kunt bieden, word je ook snel ingehuurd. We moeten er juist voor waken dat we niet allemaal onze eigen dingen blijven doen en dat iedere beroepsgroep op zijn eigen eilandje blijft zitten. Een open discussie en proberen elkaars standpunten te begrijpen, zal juist bijdragen tot de professionalisering van de beroepsgroepen."

U bent dus een voorstander van samenwerking tussen de verschillende beroepsgroepen?

"Absoluut. Ik ben voorzitter van de convenantwerkgroep De Menselijke Factor, waarin de beroepsgroepen van arbeidshygiënist (NVvA), veiligheidskundigen (NVVK) en arbeids- en organisatiekundigen (BA&O) participeren. De convenantwerkgroep is begin vorig jaar ontstaan om de samenwerking tussen deze drie beroepsgroepen te stimuleren. We plukken er nu al de vruchten van. Een goed voorbeeld is het drukbezochte symposium dat we onlangs organiseerden in de Burgers Zoo in Arnhem. We leren elkaar en elkaars expertise steeds beter kennen en dat werkt samenwerking in de hand. Natuurlijk kijken we allemaal op onze eigen specifieke manier naar een probleem, maar dat zorgt juist voor een meerwaarde. Drie weten nu eenmaal meer dan een."

En zou de beroepsgroep van arbeidsdeskundigen ook in deze commissie kunnen participeren?

"Ik zou niet weten waarom niet. Ik sta open voor een oriënterend gesprek." ←

Dariuz | Wegwijs in waardering

TEKST Colette van Bommel | Axioma

Passend en blijvend werk vinden voor mensen met een (lange) afstand tot de arbeidsmarkt is geen gemakkelijke opgave. Dat ondervond ook arbeidsdeskundige Raymond Laenen van het bedrijf Re-Spect. “Het viel me op dat een loondispensatie wordt vastgesteld op basis van beperkingen in plaats van de inbreng en mogelijkheden van de werknemer, en daar moet verandering in komen.” Zijn antwoord is Dariuz.

Al decennia lang worden in Nederland loonkostensubsidies verstrekt om werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te bemiddelen. Verbazingwekkend in dit gegeven vindt Raymond Laenen dat gezien de forse investeringen in mens en kapitaal er tot op heden weinig aandacht is besteed aan de onderbouwing van de hoogte van die subsidie. “Hierdoor wordt de inbreng van de werknemer niet op waarde geschat en ontvangt de werkgever te weinig of te veel inbreng terug voor een deel van de loonkosten”, verklaart hij en somt meteen een aantal ongewilde neveneffecten op. “Op het moment dat de subsidie eindigt, stagneert de doorstroming van de werknemer. Bovendien wordt met behulp van subsidiegelden een mismatch in stand gehouden. Verder ontstaat er concurrentie tussen verschillende subsidiemaatregelen. Maar wellicht nog belangrijker is dat er door deze manier van werken vanuit maatregelen wordt gedacht en gehandeld in plaats vanuit de mogelijkheden van de medewerker.”

Zoeken naar oplossingen Inmiddels heeft Laenen met de Dariuz-loonwaardemeting een oplossing gevonden. Maar daar ging een lange weg aan vooraf. Nadat SW-bedrijf LANDER

werk & participatie de vraag stelde loondispensatie te verfijnen naar loonwaardemeting komt hij tot de conclusie dat hij in kaart moet brengen wat loonwaarde daadwerkelijk voor een werkgever betekent. Uit zijn onderzoek leert hij dat het draait om productiviteit, begeleidingstijd en inzetbaarheid. Vanuit deze drie begrippen gaat Laenen verder met de ontwikkeling van loonwaardemeting samen met LANDER werk & participatie, Atlant Groep, UWV en Melba. De eerste resultaten krijgen aandacht van de landelijke politiek. Op de vraag van Eddy van Hijum (CDA) of loonwaarde ook berekend kan worden, antwoordt Laenen nog met een volmondig ‘nee’. Deze vraag bleef echter in zijn hoofd spelen. “Ik ben uiteindelijk net zo lang blijven rekenen en herbereken tot het uiteindelijk toch lukte. Ik wist dat we op de goede weg zaten toen bij het herberekenen van oude onderzoeken feilloos subjectieve elementen kwamen bovendrijven.” Deze methodiek voor loonwaardemeting is samen met LANDER werk & participatie en Atlant Groep onder de naam Atlandernorm gepresenteerd. In de periode dat zij de Atlandernorm ontwikkelden, implementeerde TNO de DiagnoseMethode Activeringspotentieel (DMA) en de Vragenlijst PrestatieMogelijkheden (VPM) bij een aantal

“De ontwikkeling van Dariuz is snel gegaan, dat zegt wel iets over de maatschappelijke behoefte van een dergelijk meetinstrument”



gemeenten. Deze geautomatiseerde systemen zijn specifiek voor de onderkant van de arbeidsmarkt en de competenties in deze systemen zijn voor werknemers essentieel om een baan te vinden en te behouden. Zo is een van de competenties 'gevoel voor arbeidsverhoudingen', omdat bleek dat re-integratie hier vaak op stuk liep. De wetenschappelijke benadering van TNO en de arbeidsdeskundige insteek van de Atlandernorm bleken complementair. De instrumenten werden geïntegreerd in Dariuz.

Drieluik naar werk Dariuz is een meetinstrument dat uit drie modules bestaat: diagnose (intake), assessment en loonwaardemeting. De modules zijn apart van elkaar te gebruiken, maar ook onderling te combineren bij instroom (diagnose), doorstroom (assessment) en uitstroom (loonwaardemeting). Bij de diagnose draait het allemaal om het leren kennen van de cliënt. Hoe ver staat deze persoon af van de arbeidsmarkt? Wat is er nodig om dichterbij te komen? Waar liggen de krachten en interesses en welke belemmeringen ervaart de cliënt? Aan de diagnose ligt een digitale vragenlijst ten grondslag die door de cliënten zelf wordt ingevuld. Als de cliënt geplaatst wordt (of al langer actief is) in een leerwerksetting kan de assessment ingezet worden. Dit geeft begeleiders zicht op de competenties en ontwikkelpunten van de cliënt. Het functioneren van de medewerker wordt gerelateerd aan de gemiddelde waarden van reguliere werknemers. Hierdoor is het mogelijk de te verwachten arbeidsprestatie te waarderen. Dit maakt de verdere begeleiding en

bemiddeling naar werk eenvoudiger. De derde en laatste module van Dariuz is de loonwaardemeting. Die werkt net als de diagnose en het assessment met gestructureerde en geautomatiseerde vragenlijsten. Daarnaast observeert de arbeidsdeskundige de werkplek (functie analyse) en geeft zo nodig ter plekke advies aan de werkgever voor aanpassingen. Deze observatie is samen met de uitkomsten uit een gesprek met de leidinggevende en medewerker en de uitkomsten uit de assessment de basis voor de conclusie over de loonwaarde.

Niet meer schatten Wat goed is, komt snel. Dat is in principe ook op Dariuz van toepassing, maar toch wil Laenen dit wel enigszins nuanceren. "Dat we Dariuz zo snel hebben gebracht, zegt wel iets over de maatschappelijke behoefte. Het wil echter niet zeggen dat we denken nu klaar te zijn. We zijn nog continue bezig met de doorontwikkeling van Dariuz. Zo hebben we de rekenregels binnen de loonwaardemeting verfijnd." Voorlopig geniet Dariuz nog vooral bekendheid bij SW-bedrijven, maar daar komt naar verwachting snel verandering in, omdat ook politiek Den Haag zijn waardering uitspreekt voor het meetinstrument. "De Raad voor Werk en Inkomen heeft een rapport gepubliceerd met de titel 'Aan de slag met loonwaardemeting'. In een onderzoek zijn vier loonwaardemethoden met elkaar vergeleken, waaronder Dariuz. De uitkomsten zijn zeer positief. Het rapport is trouwens na te lezen op de website van de RWI." Inmiddels hebben ruim 375 mensen een Dariuz-training ➤

“Dariuz is anders dan loondispensatie,
dat is en blijft schatten”



gevolgd, waarvan zo'n 75 mensen de training loonwaardemeting. Laenen onderstreept het belang van deze training. “Het op de juiste manier inzetten van Dariuz is bepalend voor de kwaliteit. Dankzij de training wordt Dariuz ingezet waarvoor het bedoeld is. Namelijk als hulpmiddel van de professional in het bieden van maatwerk.”

Een van de early adaptors van het meetinstrument is Soweco uit Almelo. Het leerwerkbedrijf uit Twente stuurde zijn professionals op cursus. Een van deze professionals is arbeidsdeskundige Rob van Opijnen. “De training is zeer laagdrempelig en biedt voldoende ruimte om fouten te maken en om te leren”, begint hij enthousiast. Ook over Dariuz is Van Opijnen zeer te spreken. “Onze werkzaamheden worden steeds complexer en omvatter. Het kost zeker twee dagen om een gedegen onderzoek te doen om de loonwaarde te bepalen. Met Dariuz winnen we veel tijd, bijvoorbeeld omdat de werkgever en werknemer zelf de vragenlijsten invullen en omdat het systeem vervolgens een samenvatting genereert. Bovendien is Dariuz minder subjectief. Het is heel anders dan loondispensatie, dat is en blijft schatten.”

Duurzame plaatsing Een unieke eigenschap van Dariuz is dat de competenties waarop gemeten wordt, specifiek zijn uitgewerkt voor lager opgeleiden en mensen die in gesubsidieerde arbeid werken. Zo zijn competenties toegevoegd die van belang zijn voor goed werknemerschap. Denk aan 'gevoel voor arbeidsverhoudingen', 'doorzettingsvermogen' en 'productiviteit'. Van Opijnen geeft aan dat juist het in kaart brengen van deze competenties veel tijdswinst gaat opleveren. “Het assessment maakt helder welke competenties nodig zijn voor de functie, hoe de werknemer hier op scoort en waarin de organisatie moet investeren. Deze werkwijze zal vaker leiden tot duurzame plaatsing.” Ook vindt de arbeidsdeskundige van Soweco dat dankzij Dariuz sneller een mismatch aan het licht komt. “Als de competenties te ver uiteenlopen, dan kun je concluderen dat beide partijen beter ieder hun eigen weg kunnen gaan.”

Naast kwaliteitsverbetering door het sturen op competenties en de tijdsbesparing die met Dariuz gerealiseerd wordt, voegt

Laenen nog een derde belangrijk voordeel aan het lijstje toe. “Met Dariuz hebben arbeidsdeskundigen ook een handige tool in handen om zich te onderscheiden en de volgende stap in de professionalisering van de beroepsgroep te zetten.” Mocht het nodig zijn, dan trekt Van Opijnen graag de twijfelaars over de streep. “Ik zou Dariuz absoluut aanraden bij collega's. Het is een gebruiksvriendelijk meetinstrument en zelfs voor een digibeeet als ik is het te begrijpen.” ←

Werken met Dariuz

Voor het gebruik van de applicaties van Dariuz is een trainingsprogramma vereist. Er zijn drie trainingsmodules ontwikkeld, die per module of een combinatie daarvan te volgen zijn. Het gaat om de modules:

- diagnose (intake);
- assessment;
- loonwaardemeting.

Ieder module bestaat uit vier dagdelen training en twee dagdelen certificering. De training is een combinatie van kennisoverdracht en interactief leren door oefeningen en rollenspellen, en door leren van elkaar. Het succesvol afleggen van de training geeft deelnemers een voorlopige toegang tot de applicaties en stelt hen in staat te oefenen met de in de training opgedane kennis en ervaring.

De persoonscertificering wordt vervolgens los van de training gepland. Op deze dag worden testcases afgenomen waarin de belangrijkste criteria voor de betreffende module worden beoordeeld. Als de deelnemer dit goed aflegt, wordt hij of zij gecertificeerd, wat toegang geeft tot het gebruik van de applicatie. De beoordeling wordt uitgevoerd door een auditor die de groep niet heeft getraind. Natuurlijk is het van belang de kwaliteit te blijven volgen en daarom wordt er periodiek gecertificeerd.

Meer informatie over Dariuz? Kijk op www.dariuz.nl of bel naar T 040 – 750 55 75.

Boek | Nieuwe ideeën, nieuwe kansen

TEKST Henk Sieben | arbeidsdeskundige Tactus Verslavingszorg

Het nieuwe jaar is al weer een kleine twee maanden onderweg. Tijd om de balans op te maken.

Hoe staat het met de goede voornemens? Jeff Gaspersz, hoogleraar innovatie en verbonden aan de Business Universiteit Nyenrode, helpt mensen op weg met zijn boek 'Nieuwe ideeën, nieuwe kansen, bereik je doelen met creativiteit'.

Jeff Gaspersz schreef het boek speciaal voor drukke mensen die eigenlijk geen tijd hebben om te lezen. Het bestaat uit slechts 126 pagina's. Zijn advies is om al 'zappend' door het boekje te gaan en gewoon een aantal adviezen uit te proberen. Hij beseft zich dat we in een tijd leven waarin we onze creativiteit hard nodig hebben. Creativiteit moet bijdragen tot meer levensgeluk en voldoening voor zowel jezelf en anderen als voor de organisatie waar je voor werkt, want ook organisaties hebben nieuwe ideeën nodig. Dit is zelfs noodzakelijk voor het voortbestaan van het bedrijf.

Keuzes maken In eerste instantie dien je zelf de kracht van nieuwe ideeën te beseffen. Ga bijvoorbeeld eens na wanneer je een kansrijk idee had en wanneer je dit

gerealiseerd hebt! Het is altijd maar weer kiezen in het leven, kiezen voor creativiteit en kiezen om er iets mee te doen.

Creativiteit is het vermogen om nieuwe oplossingen en nieuwe mogelijkheden te vinden, op zich is het dus niet echt iets bijzonders, maar zegt het iets over iemands levenskunst. Het uit zich in kleding, de inrichting van een huis en hoe iemand met conflicten omgaat. Gaspersz adviseert niet om te gaan zitten wachten op inspiratie. Ga gewoon aan de slag, is zijn devies. Zoals ook de beroemde componist en schrijver Leonard Bernstein adviseert: 'Inspiratie is prachtig als het gebeurt, maar de schrijver moet er wel een methode voor ontwikkelen... Wachten duurt gewoon te lang'.

Verder is het een kwestie van uitproberen. De beste manier om creatief vuur volop

brandend te houden, is jezelf in situaties begeven waar inventiviteit hard nodig is.

Dus wanneer er op het werk uitdagende projecten zijn, probeer dan mee te doen! Prijs jezelf gelukkig als er veel momenten zijn, in of buiten het werk, waarin je je creativiteit kunt tonen. Je sterkt daarmee je vermogen dat je ook een meerwaarde geeft op de arbeidsmarkt en je zult ontdekken dat er altijd kansen voor het grijpen liggen.

Stel vooral uitdagende doelen en luister naar Richard Branson: 'Als je jezelf uitdaagt, groei je. Je leven zal veranderen. Je krijgt een positieve kijk op dingen. Het is niet altijd gemakkelijk om je doelen te bereiken, maar dat is geen reden om ermee te stoppen'.

Veel succes bij de uitvoering van de goede plannen voor dit jaar! ←

NIEUWE IDEEËN NIEUWE KANSEN

BEREIK JE DOELEN MET CREATIVITEIT.

GESCHREVEN DOOR JEFF GASPERSZ.

EEN UITGAVE VAN SPECTRUM. ISBN 90-274-6522-3.



Thijs Jansen | “Professional in ere herstellen”

TEKST Yvonne Rengers

Professionals moeten weer trots zijn op hun werk. Ze moeten de kans krijgen gemotiveerd en met bezieling hun vak uit te oefenen zonder te worden ingeperkt door allerlei regels en protocollen. Dat vindt Thijs Jansen, medeoprichter en bestuurslid van de Stichting Beroepseer en auteur van het boek Beroepstrots. Een ongekeerde kracht.

Thijs Jansen, verbonden aan de Universiteit van Tilburg, spant zich al vele jaren in voor de herwaardering en kwaliteit van de professionals en daarmee voor de beroepstrots. Aanleiding hiervoor was de publicatie 'BeroepsZeer, waarom Nederland niet goed werkt' in 2005 waar hij als samensteller nauw bij betrokken was. Hierin betogen diverse auteurs, zoals Geert Mak en Dorien Pessers, dat het vakmanschap van professionals niet meer wordt erkend en dat werknemers vooral worden afgerekend op hun prestaties. Het boek leverde veel reacties op en is inmiddels vier keer herdrukt. Vanwege het succes van het boek en de grote belangstelling voor de daaropvolgende conferentie 'Van Beroepszeer naar Beroepseer' werd in 2006 het initiatief genomen tot de oprichting van de Stichting Beroepseer met als doel de herwaardering van de deskundigheid op de werkvloer in met name (semi)publieke sectoren. Een maatschappelijke onderstroom was geraakt. Jansen: "Mensen ontdekten dat dit onderwerp veel breder leeft dan alleen in de eigen sector."

In de knel De toegenomen controle en regeldrift op de werkvloer in de afgelopen decennia belemmert de professionals in hun beroepsuitoefening. Uit het verhaal van Jansen blijkt onder andere dat organisaties door de marktwerking gedwongen zijn zuiniger en efficiënter te werken. Het werk is gestandaardiseerd via allerlei protocollen en richtlijnen. Hierdoor zijn beroepsgroepen in de knel geraakt. Tijdens de werkconferentie 'Publieke beroepstrots' in oktober 2009 illustreerde hij dat met een voorbeeld van de verzekeringsarts die mensen moet keuren. "Hij

moet de wet uitvoeren, de arbeidsongeschiktheidswet. Terwijl die drie maanden vóór de wet in werking trad nog iemand heeft gekeurd en arbeidsongeschikt heeft verklaard, moest hij dat standpunt later herzien en zeggen: u kunt gewoon weer aan het werk. De betrokken persoon is daar verbaasd over, omdat hij de professional ziet als een arts en niet als iemand die de wet moet uitvoeren. Op dat snijvlak zie je precies waar zich de spanning voordoet: het publieke belang dienen in een publieke organisatie en een beroepsethos hebben."

Daarnaast is er de trend van schaalvergroting. Zo zijn in de thuiszorg conglomeraten ontstaan met extra managementlagen. Van bovenaf proberen managers de zaken te regelen. Zij staan vaak nauwelijks open voor signalen van de werkvloer. "Al deze veranderingen om geld te besparen gingen ten koste van de kwaliteit en zijn vaak ook duurder", stelt Jansen. "Het leidde tot meer bureaucratie en grotere inefficiëntie en dat werkt demotiverend. Professionals hebben immers nog maar weinig zeggenschap over wat zij aan het doen zijn. Hun autonomie is aangetast."

Beroepstrots Gezien deze ontwikkeling is het volgens hem de hoogste tijd voor een renaissance van beroepseer en beroepstrots. "Waar staan wij als professionals voor? Wat zijn onze ambities? Het is zaak je als beroepsgroep, zoals die van arbeidsdeskundigen, te bemoeien met het vakinhoudelijke debat over arbeidsongeschiktheid. Als stichting proberen wij hier een rol in te spelen door de professionals te stimuleren op te komen voor hun beroepskwaliteit, door te werken met zelfrespect en trots te



“De spanning zit op het snijvlak van het publieke belang dienen en een beroepsethos hebben”

zijn op het werk dat zij doen.” Hoe belangrijk dat is, daarover gaat zijn boek *Beroepstrots*. Een ongekennde kracht. In dit boek bepleiten professionals herstel van de beroepstrots. Hierbij draait het volgens Jansen om eigenwaarde. “Je voelt en weet dat je steeds beter wordt in wat je doet. Bijvoorbeeld omgaan met complexe situaties en optimale beslissingen nemen. Als dat goed gaat, geeft dat plezier en een goed gevoel. Ergens beter in worden verhoogt dus je gevoel van eigenwaarde. *Beroepstrots* gaat een stap verder. Je laat dan ook naar buiten zien dat je trots bent op wat je doet. Dat vraagt erkenning en waardering voor wat je als beroepsgroep presteert en daar kun je vervolgens weer autonomie aan ontlelen.”

Zucht naar vrijheid Inmiddels signaleert Jansen dat onder professionals de zucht naar vrijheid en kwaliteit steeds sterker wordt. “Er is een tegenbeweging aan het ontstaan. De assertiviteit in de (semi)publieke sector neemt in hoog tempo toe. Je ziet beroepsgroepen zelfbewuster worden. Zo hebben bijvoorbeeld verzekeringsartsen in 2007 de Nieuwe Orde van Verzekeringsartsen Arbeid & Gezondheid (Novag) opgericht, omdat ze voor hun positie en de kwaliteit van hun werk willen opkomen.” Ook de enorme groei aan ZZP'ers toont aan dat mensen zich niet alles laten welgevalen. “Zij zijn bereid grote offers te brengen zolang ze het werk maar kunnen doen zoals zij dat willen.” Een ander voorbeeld is professional Jos de Blok, die een kleinschalige thuiszorgorganisatie heeft opgezet met zelfsturende wijkteams en weinig management. “De organisatie van De Blok werkt stuk-

ken goedkoper en heeft tevreden klanten en werknemers. Je kunt dit initiatief zien als een resultaat van marktwerking. En dan vooral marktwerking gericht op kwaliteit, innovatie en het creëren van ruimte voor professionals. Als professionals hun werk naar eigen inzicht kunnen uitvoeren, valt er veel winst te behalen.”

Opkomen voor kwaliteit “De toekomst? Die zie ik optimistisch tegemoet. De belangenbehartiging van de beroepskwaliteit zal de komende zes à zeven jaar toenemen. In de geestelijke gezondheidszorg zijn er allerlei nieuwe interessante initiatieven; het stimuleert professionals op te komen voor hun beroepskwaliteit. Daarnaast signaleer ik dat vakbonden meer en meer interesse krijgen voor de kwaliteit van professionals en daarmee voor beroepstrots. Bij een bond als de CMHF (Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen) zit dat in de genen. Bij FNV en CNV was de aandacht daarvoor wat meer verzwakt. Ook daar staat het thema beroepstrots sinds enkele jaren hoog op de agenda. Onder andere door de concurrentie van nieuwe initiatieven zoals NU '91 in de verpleging. Dat wil echter nog niet zeggen dat beroepstrots stevig verankerd is binnen de aanpak van de bonden. Dat zal nog heel wat inspanning vergen. Ook van professionals zelf. Zij moeten – op de werkvloer – beter opkomen voor de kwaliteit van hun werk. Daarbij is ook nodig dat managers zich meer als dienstbare leiders opstellen. Dan maken we een stap in de goede richting om tot een cultuuromslag te komen.” ←

Kijk voor meer informatie op www.beroepseer.nl.

AKC-onderzoek | Van exclusieve naar inclusieve organisaties

TEKST Elzemarie Karsdorp

Bij re-integratie naar werk van mensen met een functionele beperking staat traditioneel de persoon met zijn beperking centraal. Universiteit Maastricht werkt aan de ontwikkeling van een nieuwe methodiek die niet het individu, maar het bedrijf en de bedrijfsprocessen als uitgangspunt neemt. De opdracht van het AKC is om deze methodiek om te zetten in cursusmateriaal. Voor arbeidsdeskundigen is een nieuwe taak weggelegd.

Mensen met een functionele beperking die willen en kunnen werken, zijn er genoeg. Om deze groep mensen op een structurele manier aan werk te helpen, zullen organisaties hun bedrijfsprocessen anders moeten inrichten. Hoe kunnen zij dit doen en hoe kan de arbeidsdeskundige hieraan een bijdrage leveren? Dat is een vraag waarop een onderzoek in opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) dit jaar het antwoord moet geven. Opvallend aan het onderzoek is dat niet de persoon met zijn beperkingen centraal staat, maar de werkgever en de manier waarop die de bedrijfsprocessen heeft georganiseerd. Het accent bij re-integratie heeft tot nu toe vooral gelegen op 'aanbodversterking', ofwel het activeren, motiveren, trainen, scholen, ondersteunen en coachen van mensen met een beperking. Om werkzoekenden uit onder meer de Wajong-populatie op grotere schaal en duurzaam aan werk te helpen, is echter meer nodig. De nadruk komt te liggen op 'vraagversterking'. Het gaat daarbij om het activeren, motiveren, adviseren en ondersteunen van werkgevers, die werkzoekenden met een beperking willen opnemen in hun bedrijf.

Werk creëren Het onderzoek wordt uitgevoerd door Fred Zijlstra, hoogleraar Arbeids- en Organisationspsychologie, en Frans Nijhuis, bijzonder hoogleraar Psychologie van Arbeid

en Gezondheid. Voor het tweetal, beiden werkzaam bij de Universiteit Maastricht, is het niet voor het eerst dat zij zich in dit onderwerp verdiepen. "We houden ons al enige tijd bezig met de vraag hoe we bepaalde groepen mensen in de samenleving kunnen integreren dan wel aan het werk kunnen krijgen", zegt Fred Zijlstra. "Wij vinden dat iedereen moet kunnen participeren, maar als we van mensen verlangen dat ze werken, dan zullen we er ook voor moeten zorgen dat er werk is dat op hun mogelijkheden is afgestemd. Dat is er nu niet in voldoende mate. Als de arbeidsmarkt niet functioneert, zeggen we als het ware tegen deze mensen: 'u doet niet meer mee in deze samenleving.' Het is onze inzet om werk te creëren voor deze mensen en daarbij denken we niet alleen aan Wajongers, maar ook aan groepen als WAO'ers of ouderen."

Elementaire taken Om mensen met een beperking op een structurele manier aan werk te helpen, is het nodig om functies te creëren die beter aansluiten bij hun mogelijkheden. Deze zouden bijvoorbeeld kunnen bestaan uit niet-complexe, routinematige bezigheden onder een duidelijke leiding, functies die zijn samengesteld uit elementaire taken. "Het merendeel van de functies is de laatste jaren steeds complexer geworden en we kunnen ons afvragen of dit wel de juiste weg is geweest. Voor

"We moeten aan de onderkant van de arbeidsmarkt nieuwe functies creëren door de bedrijfsprocessen opnieuw in te richten"



een deel van de arbeidsmarkt in ieder geval niet. We moeten daarom ten behoeve van de onderkant van de arbeidsmarkt nieuwe functies creëren door de bedrijfsprocessen opnieuw in te richten. Hierdoor ontstaan functies op verschillende niveaus”, legt Frans Nijhuis uit. “Een goed voorbeeld zijn administratieve functies op kantoor. Deze zijn de laatste jaren opgewaardeerd naar office manager, een heel complexe functie die bestaat uit verschillende taken en activiteiten. Maar vroeger had je een postkamer, het archief en iemand die afspraken maakt. Allemaal werkzaamheden die je apart zou kunnen doen.”

De onderzoekers verwachten dat veel bedrijven belangstelling zullen hebben voor deze nieuwe methodiek. “Het zijn de maatschappelijke ontwikkelingen die hierom vragen”, stelt Fred Zijlstra. “De demografische ontwikkelingen zullen op korte termijn leiden tot een tekort op de arbeidsmarkt. Het kan daarom voor bedrijven aantrekkelijk zijn om te kijken hoe ze beter in staat zijn om mensen aan te trekken. Het potentieel dat nu nog niet wordt benut, zal straks wel benut moeten worden. Ik vang veel signalen op van bedrijven die hier iets mee willen, maar de tools ontbreken om dit op een goede manier tot stand te brengen.”

Slotervaart Ziekenhuis De ideeën van de beide onderzoekers staan niet op zich, maar haken aan bij een pilot van het UWV Kenniscentrum en het Slotervaart Ziekenhuis in Amsterdam. Henny Mulders, Arbeids- en Organisationspsycholoog en adviseur bij het Kenniscentrum van het UWV, omschrijft de noodzaak van verandering in vergelijkbare bewoordingen als Frans Nijhuis

Het onderzoek, een plan van aanpak in 7 onderdelen:

1. De bestaande methodieken van arbeidsanalyse scannen op bruikbaarheid.
2. Het ontwikkelen van een in de praktijk bruikbare methodiek voor de analyse van werkprocessen en arbeidsdeling.
3. Inventarisatie van bedrijven en instellingen die actief willen zijn met betrekking tot herontwerp van functies om arbeidsplekken te creëren.
4. Participatief herontwerp van functies en werkprocessen samen met de betrokkenen.
5. Implementatie: rekrutering, selectie, training, introductie en plaatsing kandidaten; voorbereiding (training) collega's en leidinggevenden, werken volgens de nieuwe taakverdeling.
6. Follow up: begeleiding/advisering van kandidaten, collega's en leidinggevenden tot een duurzame situatie is bereikt.
7. Het vertalen van de aangepast methodiek in voor arbeidsdeskundigen toegankelijke publicaties en het ontwikkelen van trainingen om arbeidsdeskundigen te leren werken conform de ontwikkelde methodieken en protocollen.

en Fred Zijlstra. “Traditionele arbeidsorganisaties zijn exclusief ingericht: bestaande functies zijn ontworpen voor gezonde werknemers zonder beperkingen in functioneren, met een adequate opleiding en werkervaring. Effectieve inschakeling van ➤

"Een inclusieve organisatie moet flexibel zijn om de arbeidsdeling aan te passen aan de diversiteit in talenten van werknemers"

Participatieve werkaanpassing in 9 stappen:

1. Commitment van bedrijfsleiding en personeelsvertegenwoordiging om nieuwe collega's met beperkingen te integreren in het bedrijf.
2. Integrale analyse van de werkprocessen om elementaire taken op te sporen (long list).
3. Instemming van de bedrijfsleiding om verdere analyse te starten in specifieke onderdelen van het bedrijf, additionele afspraken over randvoorwaarden (kaderstelling).
4. Participatief herontwerp van functies in focusgroepen met werknemers en leidinggevende(n) van de betrokken afdelingen; valideren van de gevonden elementaire taken; ontwikkelen van ideeën voor re-allocatie van bestaande taken om nieuwe elementaire functies te creëren in samenhang met de bestaande functies: elementaire taken per afdeling (short list).
5. Werving en selectie en voorbereiding van kandidaten die over voldoende elementaire bekwaamheden beschikken om de elementaire taken (short list) uit te kunnen voeren, en die hiertoe ook gemotiveerd zijn.
6. Clustering van elementaire taken tot elementaire functies die zijn afgestemd op de individuele kandidaten en op de ontvangende afdeling.
7. Introductie van de kandidaten in hun nieuwe werkomgeving, managen van wederzijds verwachtingen, initiële training en begeleiding door externe job coach, bij voorkeur overgenomen door collega (mentor) of direct leidinggevende.
8. Regelmatige feedback door coach en leidinggevende; indien nodig opnieuw aanpassingen van de taken totdat een duurzame toestand is bereikt, re-integratie geslaagd, of re-integratie niet geslaagd: nieuwe kandidaat (terug naar stap 5).
9. Evaluatie van het project door bedrijfsleiding en vertegenwoordigers uit de betrokken afdelingen om te bepalen of en zo ja, het project wordt gecontinueerd.

Bron: Universiteit Maastricht en Kenniscentrum UWV

werknemers met beperkingen veronderstelt een nieuw type organisatie, de inclusieve arbeidsorganisatie. De inclusieve arbeidsorganisatie heeft een ander vertrekpunt voor arbeidsdeling: de hele range van verschillen in mogelijkheden van werknemers. Behalve kenniswerkers en vakmensen moeten ook mensen met beperkingen bij hen passende mogelijkheden geboden worden om bij te dragen aan de producten of diensten van het bedrijf. Een inclusieve arbeidsorganisatie moet flexibel zijn om de arbeidsdeling aan te passen aan de diversiteit in talenten van (potentiële) werknemers en om daarin tot een optimale productieve mix te komen."

Het Slotervaart Ziekenhuis is een van de organisaties die voorop loopt als het erom gaat banen te creëren voor mensen met een beperking. Het ziekenhuis neemt deel aan een pilot om jonggehandicapten aan werk te helpen. "Het Slotervaart doet dit om twee redenen. Ten eerste vanuit sociaal ondernemerschap en ten tweede vanwege de visie op personeelsbeleid. Het is in de zorg nodig om andere groepen op de arbeidsmarkt aan te boren", vertelt Henny Mulders die een ziekenhuis een goede plek vindt om de plannen in de praktijk te toetsen. "Een ziekenhuis is een werkgever die veel mogelijkheden biedt. Het heeft alles wat in een kleine gemeenschap ook aanwezig is zoals een receptie, restaurant, keuken en postkamer."

In mei vorig jaar ging de pilot in het Slotervaart Ziekenhuis van start. Sindsdien zijn voorbereidende werkzaamheden gestart als bedrijfsanalyses op de afdelingen geriatrie en dagbehandeling en de selectie van zo'n veertig Wajongers. Daarnaast wordt gekeken wat voor hen de mogelijkheden zijn binnen deze afdelingen en worden de plannen voorgelegd aan de mensen die daar werken. Participatieve werkaanpassing is volgens Henny Mulders cruciaal voor het project. "We moeten kunnen rekenen op de instemming van de mensen die daar werkzaam zijn. Voorstellen voor te creëren elementaire functies moeten daarom in nauw overleg met de werkvloer (direct leidinggevende en collega's) worden ontwikkeld. Dit is een belangrijke voorwaarde om de arbeidsparticipatie van toekomstige werknemer(s) met beperkingen ook duurzaam succesvol te laten zijn."

Nieuwe rol Voor de arbeidsdeskundige betekent de methodiek zoals de onderzoekers die voorstaan een geheel nieuwe werkwijze. In plaats van uit te gaan van de cliënt en hiervoor een passende arbeidsplaats te zoeken, gaat hij nu uit van de werkgever om de bedrijfsprocessen te analyseren en deze zo in te



richten dat nieuwe arbeidsplaatsen worden gecreëerd. "Het is een nieuwe tak van sport voor re-integratiebedrijven en arbeidsdeskundigen, maar ik denk dat zij heel goed zijn toegerust om dit te doen", stelt Henny Mulders. "Ze zijn gewend zich bezig te houden met individuele ondersteuning, maar met deze benadering krijgen ze een nieuwe rol als bedrijfsadviseur. De arbeidsdeskundigen die ik hierover heb gesproken, zijn bovendien heel enthousiast."

Het onderzoek van de Universiteit Maastricht is erop gericht om arbeidsdeskundigen te helpen om hun nieuwe taak uit te voeren. Frans Nijhuis: "Er is heel veel arbeidsdeskundige kennis voor nodig om functies te analyseren. Ons onderzoek is daarom niet alleen een theoretische exercitie. We willen de instrumenten aanreiken waarmee de arbeidsdeskundigen aan het werk kunnen. Dat is voor arbeidsdeskundigen van groot belang."

Professionalisering Mensen met een handicap en werkgevers zijn niet de enigen die baat hebben bij dit onderzoek, stelt programmadirecteur Tjeerd Hulsman van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum. "Het onderzoek is juist zo interessant, omdat de belangen van de mensen met een handicap hand in hand gaan met professionalisering van het arbeidsdeskundig beroep. Het onderzoek moet een methodiek voor bedrijfsadvisering opleveren, die door arbeidsdeskundigen gebruikt kan worden om adviezen te geven om mensen met mentale, gedrags- en sociale beperkingen aan werk te helpen."

De methodiek wordt zo opgesteld dat deze toepasbaar is voor arbeidsdeskundigen die zich hierin laten trainen, waardoor zij beter in staat zijn om bedrijven en werknemers te ondersteunen bij het ontwikkelen van nieuwe functies in bedrijven voor men-

sen met functionele beperkingen. De methodiek wordt vastgelegd in een boek (handboek voor arbeidsdeskundigen) en in artikelen in AD Visie. Daarnaast worden trainingen ontwikkeld om arbeidsdeskundigen te leren werken conform het ontwikkelde protocol. Deze trainingen worden ook vertaald in Beroeps Competenties ten behoeve van het Beroepen Competentie Dossier (BCD). Tjeerd Hulsman: "De gezamenlijke ambitie van het AKC en de onderzoekers is, dat op het wetenschappelijk congres in november de eerste workshops worden gegeven over de ontwikkelde methodiek. In februari 2011 worden alle resultaten gepubliceerd en kunnen arbeidsdeskundigen aan de slag met de nieuwe methodiek." ←

Wajong-adviesvoucher

Bedrijven die willen weten of er in hun organisatie plek is voor een Wajongere, kunnen sinds kort een Wajong-adviesvoucher aanvragen. MKB-bedrijven kunnen met dit voucher een re-integratiebedrijf inschakelen om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om een jonggehandicapte een baan aan te bieden. De kosten van het onderzoek worden door het ministerie van Sociale Zaken tot een maximum van € 2.500,- vergoed. Van 15 februari 2010 tot 14 februari 2011 zijn duizend vouchers beschikbaar. Het gaat hier om een tijdelijke pilot om te onderzoeken of de adviesvoucher een geschikt middel is om banen voor jonggehandicapten te vinden.

→ Voor meer informatie: www.szw.nl.
Zoek op Wajong-adviesvoucher.

Word nu supporter

Reken af met spierziekte. Giro 33322

Ik zou graag een klein beetje willen open.
Achter een popkar,
dan kan ik ook achter een poppewagen open.
Maar ik kan nooit open,

Ik ben een motor-muis

Marjolijn, 6 jaar



www.spierenvoorspiereen.nl



Voor hetzelfde geld
krijg je een abonnement cadeau

Wilt u - net als uw collegae - geïnformeerd worden over de nieuwste boeken, de beste lezersaanbiedingen en meest bezochte congressen op uw vakgebied? Meld u dan aan voor de BSL e-mailnieuwsbrieven op www.bsl.nl, dan ontvangt u ze gratis. En - we zijn nu eenmaal in de feeststemming vanwege onze vernieuwde BSL Shop - een abonnement op één van onze tijdschriften krijgt u er nu bij cadeau.

Als u een echte speciaalzaak voor de gezondheidszorg zoekt, vindt u die op

PCD | Aan de slag met communicatie

TEKST Colette van Bommel | Axioma

De gelegenheid om mee te denken over de ontwikkeling van het Persoonlijk Competentie Dossier (PCD) greep Peter Hulsen met beide handen aan. Hij nam plaats in de pilotgroep en is intussen al ver gevorderd met zijn eigen persoonlijke ontwikkeling.

“Het PCD geeft handen en voeten aan de verdere professionalisering van onze beroepsgroep”, steekt Peter Hulsen van wal. “Het PCD is een overzichtelijk kader dat voor arbeidsdeskundigen een houvast is om zich te blijven ontwikkelen. Hierbij is reflectie erg belangrijk. Het PCD is niet vrijblijvend en daarmee is het een goede stok achter de deur om op individueel niveau verder te professionaliseren.” Voor Hulsen was het kiezen van één van de negen competenties waarin hij zich wilde ontwikkelen, een vrij eenvoudige. “Ik heb voor communicatie gekozen. Op het moment van de keuze werkte ik aan het re-integratieproces van een ondernemer met een whiplash. Het was mijn taak om hem te coachen in dit traject. Maar coachen is echt zo’n containerbegrip waar iedereen zijn eigen invulling aan geeft. Ik wilde graag antwoord op de vraag wat coachen daadwerkelijk inhoudt.” Om deze vaardigheden onder de knie te krijgen, zocht hij naar een geschikte opleiding. “De opleiding ‘Coachtechnieken voor een-op-eengesprekken deel 1’ heb ik inmiddels achter de rug. Het werd me duidelijk dat coaching echt een vak apart is. In tegenstelling tot een coach heb je als arbeidsdeskundige naast de cliënt te maken met een of meer opdrachtgevers. Ik vind het nuttig dat ik mijn werk nu met coachings technieken kan verrijken, maar een arbeidsdeskundige doet meer dan alleen coachen en dat zou ik niet willen missen. ←



Persoonlijk Competentie Dossier

Naam: Peter Hulsen

Bedrijf: Heling & Partners

Functie: arbeidsdeskundige in AOV & Letselschade

AD sinds: 1995

→ **Competentie:** communicatie

→ **Doel:** coachingsvaardigheden aan persoonlijke competenties toevoegen om arbeidsongeschikte ondernemers te kunnen coachen.

→ **Acties:**

- volgen van de opleiding ‘Coachingstechnieken voor een-op-eengesprekken’ in acht dagdelen
- profileren als arbeidsdeskundige met coachingsvaardigheden
- coachingsvaardigheden toepassen in concrete casussen

RSG Enkhuizen | Arbeidsdeskundige als primaire aanspreekpunt bij verzuim

TEKST Yvonne Rengers

De Regionale Scholengemeenschap Enkhuizen (RSG) ontving voor haar gezondheidsmanagement de Kroon op het Werkprijs 2009. De school benadert verzuim niet als een medisch probleem, maar vanuit een arbeidskundige visie.

Sinds enkele jaren is de scholengemeenschap in Enkhuizen bewust bezig met gezondheidsmanagement. "Het is geen specifiek programma dat wij volgen, maar een continu proces waar je steeds verbeteringen in aanbrengt", opent rector Bram Sluis het gesprek. Hij benadrukt dat het daarbij gaat om het totale welzijn en welbevinden van de medewerkers. "De uitwerking ervan vind je terug in ons sociale beleid. De kern daarvan is: niet kijken naar iemands beperkingen, maar naar zijn mogelijkheden. Daarnaast krijgen goede ideeën een warm welkom en streeft de school ernaar de uitwerking ervan ook mogelijk te maken."

Aanleiding voor de ommezwaai in beleid was volgens Sluis een artikel waarin stond dat zeventig tot tachtig procent van het verzuim geen medische oorzaak heeft. "Dat was voor ons de reden om te stoppen met het medicaliseren van het ziekteverzuim. Want door iemand te laten verzuimen, raak je niet de kern van het probleem." Aansluitend ging de RSG op

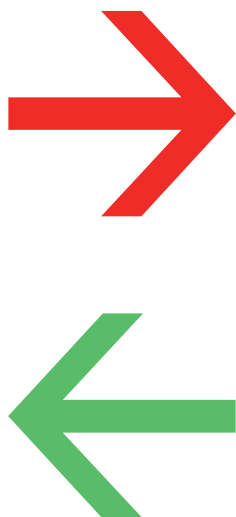
zoek naar een arbodienst die dezelfde filosofie aanhing en vond in Tredin een gelijkgestemde en meedenkende partner.

Stoppen met medicaliseren De afgelopen twee jaar ondernam de RSG veel stappen om zaken aan te pakken. Bijvoorbeeld het bespreekbaar maken van wat 'ziek' is en wanneer en waarom mensen zich ziek melden. "Daarbij draait het erom de mensen bewust te maken dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor het eigen welzijn. Dus we leggen de verantwoordelijkheid neer waar ze hoort: bij de mensen zelf", vertelt de rector. "Wij zijn namelijk een heel platte organisatie met slechts twee managementlagen: een kerndirectie, een afdelingsdirectie ofwel direct-leidinggevend, en daaronder de teams. De leidinggevend zijn integraal verantwoordelijk voor de eigen teams."

Als er nu sprake is van verzuim, belt de leidinggevende nog dezelfde dag om te horen wat er aan de hand is. "Wij willen weten of het werkgerelateerd is of dat het

verzuim een andere oorzaak heeft. Als je niet doorvraagt, weet je niet wat er aan de hand is en loop je het risico dat iemand weken thuis zit met een vervelend gevoel. En van thuis zitten is nog nooit iemand beter geworden."

Verlagen drempel Vervolgens is bij ziekte de arbeidsdeskundige het primaire aanspreekpunt en niet de arbo-arts. De arbeidsdeskundige komt op afroep naar de school en praat met zieke personeelsleden als de leidinggevende er zelf niet uitkomt. Die gesprekken vinden plaats in de school. "Zo houdt een zieke collega contact met het werk en is de drempel om weer aan de slag te gaan minder groot", legt Sluis uit. "Door deze integrale aanpak is het verzuim zeer sterk verlaagd. Die was in 2008 slechts 1,46 procent. Bijkomend voordeel van het lage verzuim is dat de werkdruk ook is afgenomen. Collega's hoeven immers minder vaak voor elkaar in te vallen en dat werkt zonder meer veel prettiger."



RSG Enkhuizen wint Kroon op het Werkprijs 2009

Deze landelijke werkgeversprijs wordt jaarlijks toegekend aan een organisatie die opvalt door de wijze waarop zij gezondheidsmanagement vormgeeft, in combinatie met preventie en verzuim, arbeidsongeschiktheid en (re)integratie. De prijs is vorig jaar voor de dertiende keer uitgereikt en is een initiatief van het Werkgeversforum Kroon op het Werk, een samenwerkingsverband van grote en kleine organisaties die bezig zijn met gezondheidsmanagement. Het werkgeversforum is er om ervaringen uit te wisselen over de optimale inzetbaarheid van medewerkers, het terugdringen van de kosten van ziekteverzuim en het verlagen van arbeidsongeschiktheid.

→ www.kroonophetwerk.nl

Arbeidsdeskundige Rik Ruiter bij Tredin ervaart het als een voorrecht om voor de scholengemeenschap te mogen werken. “Wij delen dezelfde visie”, is zijn reactie. “Zo weinig mogelijk medicaliseren en vooral kijken naar wat iemand nog wel kan. Dus niet alleen focussen op de klachten en/of beperkingen. Dankzij deze aanpak is het verzuim op de RSG structureel laag en ben ik als het ware bijna overbodig. Daarmee wil ik zeggen dat ik als arbeidsdeskundige bij een arbodienst mijn doel zo goed mogelijk heb bereikt. De klant zo zelfstandig mogelijk maken als het bijvoorbeeld gaat om verzuim. Daardoor kan de school zich bezighouden met de primaire processen, het geven van onderwijs. En vanzelfsprekend kunnen ze in geval van calamiteiten altijd op mij teruggeven.”

Stressreductie Vervolgens biedt de scholengemeenschap stressreductietrainingen aan voor de medewerkers. De gedachte achter deze training is dat je stress kunt managen door je hartritme te beïnvloeden en daarmee dus ook je gezondheid en mate van welbevinden. Sluis: “Tijdens de training leer je onder andere dat het hartritme rechtstreeks van invloed is op onze hersenen. Die sturen ons activiteitsniveau aan: het sympathische zenuwstelsel zorgt voor activiteit, het gaspedaal, het parasympathische zenuwstelsel zorgt voor rust en herstel, de rem. Bij personen die erg veel stress ervaren, is de balans verstoord: zij geven voortdurend gas en weten de rem niet meer op tijd te vinden. Door HartRitmeVariatie te trainen met bepaalde ademhalingsoefeningen wordt de balans tussen gas geven en remmen

hersteld. De status van je hartritme kun je meten met een klein, handzaam apparaatje ter grootte van een mobiele telefoon. De variatie in je hartritme zie je terug op het display.”

Na wat oefening blijkt de training inderdaad goed te werken. “Als ik het in bepaalde situaties toepas, merk ik direct dat het werkt en dat geldt ook voor de andere medewerkers”, vertelt Sluis. “En zeker in combinatie met het gegeven voedings- en bewegingsadvies past het goed in ons sociale, preventieve beleid. Samen met alle andere maatregelen draagt het bij aan ons algemene welzijn en welbevinden. Het zorgt op de school voor een gezonde cultuur voor medewerkers en leerlingen.” ←

“Door iemand te laten verzuimen, raak je niet de kern van het probleem”

Het AKC in 2010

TEKST Tjeerd Hulsman | Programmadirecteur AKC

Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) kende in 2009 een vliegende start. Afgelopen jaar is een raamwerk – de interactieve kennisinfrastructuur – opgezet voor het verzamelen, ontsluiten, verspreiden en ontwikkelen van (wetenschappelijke) kennis voor de verdere professionalisering van het arbeidsdeskundige beroep. In 2010 kunnen arbeidsdeskundigen hier voor het eerst mee aan de slag. Hoe gaat dit in zijn werk? En wat staat er verder voor dit jaar op het programma?

De activiteitspiraal voor het AKC is in 2009 opgezet en gevuld met mogelijke concrete activiteiten, waarmee arbeidsdeskundigen systematisch aan de verdere professionalisering van hun beroep kunnen werken (zie figuur). Vertrekpunt is het ontsluiten van bestaande kennis en dit vertalen naar de praktijk van de arbeidsdeskundige. Op de tweede plaats komt het leren gebruiken en toepassen van die kennis. Tot slot gaat het om het vaststellen van de ontbrekende kennisitems en het starten van wetenschappelijk onderzoek. Op de website arbeidsdeskundigen.nl/akc staat (onder nieuws/artikelen en persberichten) een korte evaluatie van wat er afgelopen jaar binnen het AKC gerealiseerd is, aan de hand van de verschillende stappen van deze activiteitspiraal.

AKC-activiteiten in 2010 Het AKC-bestuur heeft per onderscheiden stap in de activiteitspiraal de AKC-activiteiten van, voor en door arbeidsdeskundigen in 2010 vastgesteld. Het AKC faciliteert en organiseert deze activiteiten.

Stap 1 Verzamelen en ontsluiten relevante bestaande kennis

Het AKC richt zich op het meer bekendheid geven aan nieuwe, bestaande en beschikbare informatie of ontsluit informatie die tot dan toe alleen beschikbaar was buiten de specifieke context van het arbeidsdeskundig handelen.

Arbeidsdeskundigen dragen hieraan bij door:

1. het AKC te wijzen op interessante kennisbronnen;
2. feedback te geven op de vraag welke kennisbronnen via de AKC-website ontsloten moeten worden;
3. samenvattingen te maken voor de AKC-website, die in één oogopslag duidelijk maken welke nuttige kennis een bron bevat, waarvoor die bruikbaar is en in welke situaties;
4. samenvattingen te maken van artikelen, rapporten en boeken die op de AKC-website worden geplaatst.

Stap 2 Het vertalen van kennis naar de praktijk (disseminatie)

Het AKC richt zich op het gericht verspreiden van de beschikbare kennis en het leren om hiervan effectief en betrouwbaar gebruik te maken. Concrete activiteiten waar arbeidsdeskundigen aan deel kunnen nemen, zijn:

1. het opstellen van NVvA-leidraden in compacte werkgroepjes;
2. het ontwikkelen van trainingsmodules voor kennisgebruik (Evidence Informed Practice);
3. het deelnemen aan trainingsmodules, zoals Evidence Informed Practice;
4. het deelnemen aan of het begeleiden van kleine slimme groepjes die kennis vastleggen.

Stap 3 Het verspreiden en leren gebruiken van kennis (implementatie)

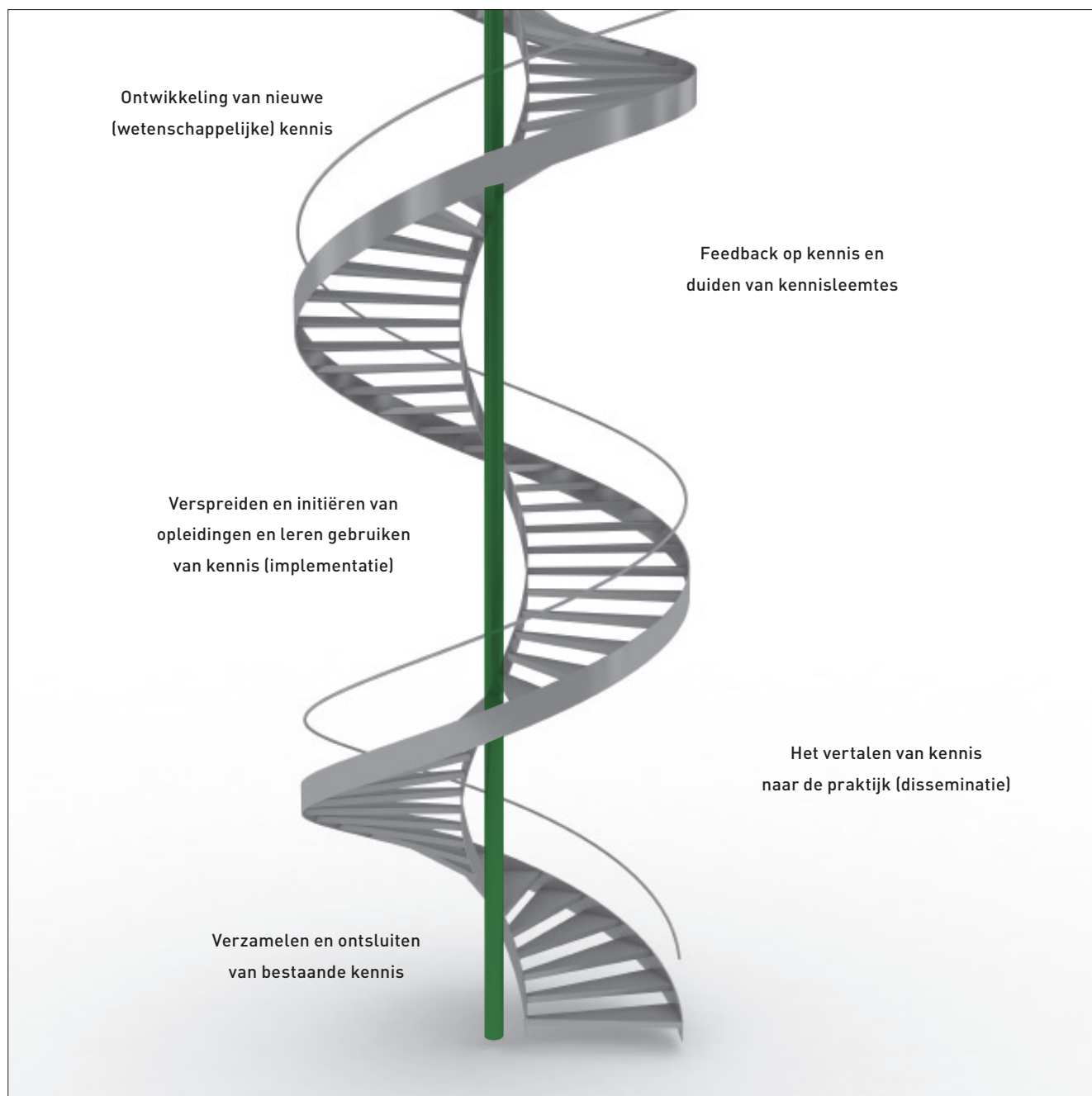
Het AKC vult implementatie in als het gericht verspreiden van de beschikbare kennis en het leren om hiervan effectief en betrouwbaar gebruik te maken.

Concrete activiteiten waar arbeidsdeskundigen bij kunnen worden ingeschakeld, zijn:

1. het beschikbaar stellen en onderhouden van kennisleidraden via een moderne techniek op de AKC-website;
2. het uitrollen van de trainingsmodule voor kennisgebruik (Evidence Informed Practice);
3. het in samenwerking met opleidingsinstituten opzetten van trainingsmodules;
4. het laten verrichten van onderzoek naar best practices en het vertalen naar handleidingen voor gebruik.

Stap 4 Feedback op kennis en duiden van kennisleemtes

Via de NVvA heeft het AKC rechtstreekse toegang tot arbeidsdeskundigen, via de platforms AOV/Letselschade, Zelfstandigen, UWV en



Bedrijven & arbodiensten, gerichte groepen (LinkedIn) en Onderlinge Toetsinggroepen. Het AKC onderhoudt de zogenaamde Veldkennis-agenda, waarin prangende kennisvragen en kennisleemtes van arbeidsdeskundigen worden verzameld. Deze agenda dient als kompas voor de onderzoeksprioriteiten van het AKC. Arbeidsdeskundigen worden regelmatig uitgenodigd om hun visie en commentaar te geven op de producten van het AKC. Dat kan via de nieuwsbrief, LinkedIn, Questback, expertmeetings of op een van de platforms van NVvA.

Stap 5 Ontwikkeling van (wetenschappelijke) kennis

De thema's uit het veld – de Veldkennisagenda – vormen de basis voor

de prioriteiten van het AKC, binnen het eigen onderzoekprogramma 'Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen'. Arbeidsdeskundigen zijn hard nodig om:

1. nieuwe onderwerpen aan te dragen voor de wetenschappelijke onderzoeksrunde 2010 (in de laatste AD Visie van 2009 werd hiervoor een oproep gedaan);
2. binnen het wetenschappelijke programma deel te nemen in de begeleidingsgroepen of expertgroepen.

→ Het AKC hoort graag waar u als arbeidsdeskundige bij betrokken wilt zijn. Neem hiervoor contact op via: akc@arbeidsdeskundigen.nl.

‘Terugkerende werkscan voor iedereen’

Tweede Kamer omarmt NVvA-plan voor vitaliteitsaanpak

TEKST Tessy van Rossum | Ravestein & Zwart

“Als we van mensen verlangen dat ze langer gaan werken en beter participeren, moeten we iedereen ook écht ondersteunen om dit voor zichzelf vorm te geven. Een periodieke werkscan, zoals NVvA die voorstelt, kan hierbij een uitstekend hulpmiddel zijn.” Dat heeft Tweede Kamerlid Eddy van Hijum gezegd bij de officiële presentatie van het boek Een typisch Nederlands beroep. Kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid. Een uitspraak die de Tweede Kamer later omarmde in de hoorzitting over verhoging van de AOW leeftijd.

NVvA-voorzitter Monique Klompé verricht op 3 december 2009 tijdens de boekpresentatie in het statige Nieuwspoort in Den Haag de aftrap.

Zij concludeert dat het arbeidsdeskundige beroep een levend beroep is, met een breed speelveld. “We houden van het verleden en kiezen voor de toekomst. Nieuwe arbeidsdeskundigen leggen de nadruk op preventie. Het accent van het werk van de arbeidsdeskundige ligt steeds meer vooraan in de keten van preventie, verzuim en re-integratie.”

Periodieke check Klompé verwacht dat mensen in de toekomst zelf volledig verantwoordelijk worden voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. “De grens tussen werknemer en werkgever vervaagt. Het individu krijgt steeds meer de verantwoordelijkheid voor zijn eigen ontwikkeling, persoonlijke groei en talenten. Aan arbeidsdeskundigen de taak om te zorgen voor levensloopbestendige werknemers, die in vorm zijn én blijven.” Klompé pleit daarom voor de introductie van een werkscan: een periodieke check op arbeidsvitaliteit en gezondheid die mensen handreikingen biedt om gezond en vitaal te (blijven) leven en werken. Arbeidsdeskundigen zou-



EDDY VAN HIJUM ONTVANGT HET EERSTE EXEMPLAAR VAN EEN TYPISCH NEDERLANDS BEROEP UIT HANDEN VAN MONIQUE KLOMPÉ

den sectoren, bedrijven én individuen zo op een heel praktische manier kunnen ondersteunen bij het realiseren van duurzame inzetbaarheid. De werkscan moet volgens Klompé voor iedere Nederlander beschikbaar en aftrekbaar voor de inkomstenbelasting zijn.

Belangrijke bijdrage Het eerste exemplaar van het boek Een typisch Nederlands beroep werd uitgereikt aan Tweede Kamerlid Eddy van Hijum (CDA). Volgens Van Hijum kunnen arbeidsdeskundigen een belangrijke bijdrage leveren aan het streven om werknemers zo lang mogelijk en met plezier aan het werk te houden. "De kennis en expertise van arbeidsdeskundigen bij de beoordeling van wat iemand nog kan en hoe hij of zij verder door kan groeien, is hierbij van groot belang. Met name door gericht advies rond duurzame inzetbaarheid kunnen arbeidsdeskundigen een grote toegevoegde waarde bieden."

Sectorale aanpak Van Hijum is van mening dat een periodieke scan, waarin je met elkaar kijkt hoe het gaat, een uitstekend hulpmiddel voor duurzame inzetbaarheid kan zijn. "Een periodieke check-up is een uitstekende manier om er heel concreet voor te zorgen dat mensen lang, gezond en met plezier hun werk blijven doen." Qua financiering denkt het Tweede Kamerlid primair aan een sectorale aanpak. "Arbeid en gezondheid en preventie en inzetbaarheid zijn een zaak van werkgevers en werknemers. Het blijft dan ook hun verantwoordelijkheid en kan daarom het best via de sectoren – binnen de arbeidsrelaties – worden geregeld."

Tweede Kamer hoorzitting In vervolg op de presentatie van het boek kon de NVvA haar visie op de verhoging van de AOW-leeftijd toelichten op de hoorzitting van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 20 januari. Zware beroepen, als uitzondering voor verhoging, zijn lastig te definiëren, aldus Klompé. Een visie die breed gedeeld werd die dag. "Waar het ons arbeidsdeskundigen om gaat is dat ieder mens vitaal en gelukkig zijn pensioenleeftijd haalt. Daarvoor is een individuele aanpak nodig. Elke vijf jaar een werkscan voor iedereen die werkt of kan werken." Kamerleden vonden dit een interessante gedachte en willen daarover verder praten. ←

NVvA in de pers

De officiële uitreiking van het boek Een typisch Nederlands beroep was niet het enige moment dat de NVvA recentelijk in de pers kwam. In regionale bladen als De Limburger pleitten Monique Klompé en Frans Nijhuis eind vorig jaar voor een nieuw maatschappelijk contract, met individuele participatieondersteuning voor iedere Nederlander. "Zware beroepen moet je niet collectief benoemen, het gaat om overbelaste, individuele mensen die hun werk niet meer aan kunnen." Het AD besteedde eind 2009 aandacht aan het plan van de FNV om werknemers met een laag inkomen tóch met 65 jaar recht op AOW te geven. Klompé kwam namens de NVvA met een kritische reactie. "Het zal vast kloppen dat zware beroepen vaak laagbetaald zijn. Maar dat geldt natuurlijk niet altijd", zo zei ze in het AD. Gegevens van website Loonwijzer.nl onderschrijven haar stellingname. Vooruitlopend op de Tweede Kamer zitting kon Klompé haar visie geven op Radio 1 over zware beroepen. Er is een individuele aanpak om de belasting en toekomstige belastbaarheid in beeld te hebben: een periodieke werkscan. "Arbeidsdeskundigen zijn bij uitstek de deskundigen om de werkscan uit te voeren."

Voor alle publicaties: zie www.arbeidsdeskundigen.nl/nieuws/artikelen en persberichten.

Persoonlijk Competentie Reis: ook een ontwikkelreis voor NVvA

Tijdens het afgelopen congres is er discussie geweest over het Persoonlijk Competentie Dossier (PCD) in combinatie met certificering. Arbeidsdeskundigen maken zich zorgen, of zien het nut van het PCD niet goed (meer) in. Deze gevoelens kunnen wij niet zomaar wegnemen, maar wij erkennen ze wel en komen er ook bij u op terug. Bekend is dat er in de pilot-groep bij aanvang ook wel sprake was van enige scepsis. Elke (professionele) arbeidsdeskundige heeft persoonlijke competenties ('as it is'). Het is leuk om aan het PCD te werken, omdat het uw professionaliteit expliciet maakt. Ons advies: ga in de OT-groep aan de slag met het Grote Arbeidsdeskundige Competentie spel. Dat is echt fun en stelt het PCD in een juist daglicht. Als u zo met het PCD aan de slag gaat, vallen de bijkomende certificeringsregels mee. En dat is nu juist onze bedoeling! Ga voor meer informatie over het PCD naar onze site. Of lees de brief en het informatiebulletin van Hobéon SKO.

Bestuur NVvA



HOUD AMREF FLYING DOCTORS IN DE LUCHT...

**Help Afrika om zelf
een menswaardig
bestaan op te bouwen.
Giro 8829 in Leiden.
Tel 071-5769476 of
www.amref.nl**



FLYING DOCTORS
SelfSupporting Africa

Opleiding en training



**Bent u arbeidsdeskundige en
zoekt u bij- en nascholing?**

Kies dan voor de NSPOH.

Een greep uit het nieuwe programma 2010:

Specifiek voor arbeidsdeskundigen

- **Fysieke belasting en advisering (zitten, tillen, staan)**
15 maart, Amsterdam
- **De arbeidsdeskundige als beleidsadviseur**
17 en 31 mei, 7 juni, Amsterdam
- **Kennismaken met evidence based practice**
21 en 28 september en 2 november, Amsterdam
- **Coachingstraject, 7 bijeenkomsten van 3 uur**
september 2010 – mei 2011, Amsterdam

Ook interessant voor u (multidisciplinaire groep)

- **Klant, kwaliteit en organisatie**
9 en 23 april, 21 en 28 mei, 11 en 18 juni, Amsterdam
- **Arbeids- en organisatiekunde**
12, 19 en 26 april en 7 juni, Amsterdam
- **Integraal gezondheidsmanagement**
20 en 27 april, Zwolle
- **Projectmanagement**
26 mei, 2 en 16 juni, Amsterdam

Daarom kiest u voor de NSPOH:

- Breed en gevarieerd aanbod van scholing voor de specialist in mens, werk en inkomen
- Modulair onderwijs in aansluiting op door NVvA beschreven competenties
- Accreditatie aangevraagd bij Hobéon SKO
- Mogelijkheid tot in-company programma's

Meer informatie? Ga voor het volledige aanbod naar www.nspoh.nl/ad of vraag de folder aan via **020 - 409 70 00** of e-mail info@nspoh.nl.



NSPOH

Netherlands School of
Public & Occupational Health



De NSPOH is hét opleidingsinstituut op het snijvlak van maatschappij, arbeid en gezondheid. Onze onderwijsprogramma's slaan een brug tussen beleid, onderzoek en praktijk. De NSPOH werkt samen met AMC – UvA in de Academische Opleidingswerkplaats AMC/NSPOH. Andere samenwerkingspartners zijn o.a. Erasmus MC, VU MC, UMCG, TNO en RIVM.

Verlengen van de no-riskpolis

TEKST Hans van der Holst | AG Claim UWV



De no-riskpolis gaat in bij de aanvang van het dienstverband en eindigt na vijf jaar. Wordt de werknemer na het verstrijken van de vijfjaarstermijn ziek, dan is er geen aanspraak meer op ziekengeld op grond van dit artikel. Er zijn twee uitzonderingen: de permanente no-riskpolis en de verlengde no-riskpolis.

Voor Wajongers, ex-Wajongers en Wsw-geïndiceerden die met een Wsw-subsidie bij een gewone werkgever in dienst treden, is de no-riskpolis sinds mei 2005 permanent. Zij kunnen gedurende het dienstverband bij ziekte aanspraak maken op ziekengeld. Deze uitbreiding heeft een ruime terugwerkende kracht en geldt ook voor bestaande dienstverbanden. Bij de verlengde no-riskpolis gaat het om betrokkenen met een zeer grote kans om binnen enkele jaren sterk invaliderende gevolgen te ondervinden van al bestaande ziekte of gebreken. 'Ernstige gezondheidsklachten' doelt niet alleen op een ingrijpend ziekteproces, maar ook op zware beperkingen waarvan naar algemene medische maatstaven wordt aangenomen dat de gevolgen naar alle waarschijnlijkheid binnen vijf jaar zullen optreden. Ziekten met een sterk invaliderend verloop binnen enkele jaren of aanmerkelijke verkorting van de levensverwachting vóór het 65^e levensjaar. Het criterium is het biologische verloop van de aandoening en niet het veel moeilijker in te schatten verloop van de beperkingen in functioneren. Voorbeelden zijn bepaalde genetische aandoeningen, stofwisselingsziekten, spierziekten, infectieziekten, sommige progressieve neurologische aandoeningen en vormen van kanker. Veel

voorkomende, in het algemeen vaak op wat langere termijn progressieve aandoeningen als hart- en vaatziekten, diabetes, artrose, reuma en psychiatrische aandoeningen vallen niet onder dit criterium.

Aanvang 'aanzienlijk verhoogd risico'

De situatie direct voorafgaand aan het dienstverband is bepalend voor de rechten die daarna ontstaan. Dit uitgangspunt geldt ook voor de verlenging. Is er recht op de no-riskpolis, en is er bij de werknemer op dat moment nog geen sprake van een aandoening met op termijn ernstig invaliderende gevolgen, dan blijft de no-riskpolis tot vijf jaar beperkt. Ook als gedurende deze vijf jaar blijkt dat de werknemer inmiddels wel een dergelijke aandoening heeft gekregen.

Vaststelling risico Als na indiensttreding blijkt dat de werknemer al aan een op termijn ernstig invaliderende aandoening leed, kan UWV alsnog vaststellen dat er op dat moment sprake was van een aanzienlijk verhoogd risico. Het risico op ernstige gezondheidsklachten heeft zich binnen de vijfjaarstermijn geopenbaard indien de werknemer tegen het einde van die periode blijvende beperkingen heeft opgelopen waardoor hij zijn werk voor de

werkgever niet meer kan doen. Er bestaat dan recht op de no-riskpolis en verlenging is dan niet aan de orde. Bestaat het dienstverband nog en is hij nog aan het werk, terwijl hij ook nog steeds lijdt aan een aandoening, dan heeft het risico zich nog niet geopenbaard en is er dus reden voor verlenging.

Duur verlenging vijfjaarstermijn

De vijfjaarstermijn wordt vóór de afloop daarvan verlengd op aanvraag van de werknemer of de werkgever. Ook een ander kan een aanvraag indienen, maar de werknemer zal in elk geval daarmee akkoord moeten gaan. De duur van de verlenging is niet geregeld. Een tweede verlenging is mogelijk, al is dit waarschijnlijk slechts een theoretische optie. ←



Sterk naar Werk | Arbeid als helend middel

TEKST Colette van Bommel | Axioma

De looptijd van het project Sterk naar Werk nadert binnenkort zijn einde en dus is het tijd om de balans op te maken. Voorlopige conclusie is dat de bewustwording van het belang van werkend herstellen is toegenomen bij eerstelijnsgezondheidswerkers. Maar de missie is pas geslaagd als er een structurele financiering komt van arbocuratieve zorg in de eerstelijnsgezondheidszorg.

“Met ons werk in de eerstelijnszorg kunnen we aantonen dat vroege interventie van de arbeidsdeskundige ziektekosten bespaart”

“We zijn absoluut tevreden met wat we op kleine schaal bereikt hebben. Op vijftien deelprojecten boekten arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen veel progressie op het gebied van intensieve samenwerking met eerstelijnsprofessionals. Ook de patiënten zijn zeer te spreken over deze dienstverlening.” Aan het woord is Marjolein Bastiaanssen, die namens de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) in het programmeam van Sterk naar Werk zit. “Maar op landelijk niveau hadden we echter gehoopt al verder te zijn. We zien het besef dat arbeidsparticipatie onderdeel moet zijn van de eerstelijnsgezondheidszorg, groeien. Dat is absoluut een goed teken, maar helaas is het ons nog niet gelukt om een structurele financiering voor deze zorgverlening op gang te brengen.”

Meer tijd Bastiaanssen geeft aan dat de aanlooptijd van Sterk naar Werk meer tijd in beslag heeft genomen dan aanvankelijk werd gedacht. Dit heeft voornamelijk te maken met de tijd die het kost om van een goed idee ook een goed project te maken met voldoende draagvlak bij projectdeelnemers. “Het project loopt sinds januari 2008, maar uiteindelijk zijn we een jaar later pas echt uit de startblokken gekomen. Dit is op zich een bekend fenomeen bij dergelijke projecten, maar daardoor konden we niet van alle pijlers de oorspronkelijk doelstelling halen.” Het hoofddoel van Sterk naar Werk is om via empowering – het ondersteunen van cliënten om zelf de regie in handen te nemen – de arbeidsparticipatie en maatschappelijke participatie te verhogen. Omdat het beoogde resultaat van structurele financiering

vooralsnog niet is gelukt, spreekt Bastiaanssen de hoop uit Sterk naar Werk ook na de looptijd (tot en met juni 2010) te kunnen voortzetten. “We zien verschillende initiatieven ontstaan van zorgverzekeraars die op projectmatige basis gezondheidscentra ondersteunen. Dat is een goede ontwikkeling, maar we hebben meer tijd nodig om arbeid in de eerstelijnsgezondheidszorg vergoed te krijgen vanuit de basisverzekering.” Er bestaat nog een kleine kans dat er nieuwe investeerders gevonden worden. Mocht dat toch niet lukken, dan verwacht Bastiaanssen dat een aantal regionale projecten vanuit eigen of regiospecifieke middelen kan worden voortgezet en dat er waarschijnlijk ook nog wel een aantal nieuwe projecten bijkomt. “We hebben het wiel nu uitgevonden en daar kunnen professionals hun voordeel mee doen. Er is een draaiboek ontwikkeld waarin de verschillende stappen worden beschreven hoe je een project snel en doeltreffend van de grond krijgt. Dat is een goed steuntje in de rug.”

Troef in handen Voor de arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen in de gezondheidscentra spreekt Bastiaanssen grote bewondering uit. “Het zijn stuk voor stuk pioniers, die ondanks de hobbels die we moesten nemen hun enthousiasme niet zijn verloren. Dat geldt trouwens ook voor de eerstelijnsprofessionals die ons de kans hebben geboden om Sterk naar Werk in uitvoering te brengen.” Een van de pioniers is arbeidsdeskundige Charlotte Boersma. Sinds april vorig jaar houdt zij één middag in de week spreekuur in het gezondheidscentrum Osdorp in Amsterdam. Boersma is een groot voorstander van Sterk naar Werk, maar



kende in het begin wel wat opstartproblemen. “Huisartsen verwezen aanvankelijk weinig cliënten door, wel het maatschappelijk werk. In het begin kreeg ik twee mensen op bezoek die hadden gehoord dat ik pensioenadviezen gaf.” Ze liet zich hier echter niet door uit het veld slaan en zette door, omdat ze overtuigd is van het nut van de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige in de eerstelijnsgezondheidszorg. “Arbeid binnen de gezondheidszorg in de eerste lijn krijgt steeds meer draagvlak. Maar zonder financiële middelen zijn we nergens. Als arbeidsdeskundigen kunnen wij een voortrekkersrol vertolken. Met ons werk in de eerstelijnszorg krijgen we troeven in handen om aan te tonen dat een vroege interventie van de arbeidsdeskundige ziektekosten bespaart. Daarmee kunnen we zorgverzekeraars over de streep trekken om arbeidsparticipatie in de eerstelijnszorg in de basisverzekering op te nemen.”

Vroeg betrokken De kracht van Sterk naar Werk schuilt volgens Boersma in het feit dat de arbeidsdeskundige al in de eerste fase bij de patiënt wordt betrokken en een duidelijke onafhankelijke positie heeft. “De huisarts vraagt of de gezondheidsklachten

werkgerelateerd kunnen zijn en bij een bevestigend antwoord ontvangt de patiënt een doorverwijzing. Dit betekent dat ik deze persoon al in de eerste zes weken na het begin van de klachten te spreken krijg. Dat maakt Sterk naar Werk zo belangrijk.” Boersma ontmoette verschillende patiënten tijdens haar spreekuur in Osdorp. Deze patiënten zijn grofweg in drie groepen te verdelen. De eerste groep komt eenmalig op het spreekuur voor een arbeidsdeskundig advies, dan is er een groep die in een reeks van twee tot vijf gesprekken ‘empowered’ kan worden en ten slotte is er de categorie die in een multidisciplinair behandeltraject valt. “Bij deze laatste categorie ligt de uitdaging vooral in de samenwerking tussen de verschillende professionals. Patiënten kunnen het geleerde in de praktijk brengen en ontvangen vervolgens direct feedback. Het is dan onmiddellijk duidelijk of iemand werkelijk empowered genoeg is. Bovendien ben je als arbeidsdeskundige in de eerste lijn geheel onafhankelijk. Je werkt zonder belang en ik heb ervaren dat patiënten dit zeer prettig vinden.” Hiermee doelt ze op het feit dat mensen – zeker laagopgeleiden – het moeilijk vinden om zelf de regie in hun herstel- of re-integratieproces te nemen. “Empowered werken is ➤

“We hebben meer tijd nodig om arbeid in de eerstelijnszorg vergoed te krijgen vanuit de basisverzekering”

Column | Wajong banenmarktcircus

ze vreemd. Mensen weten vaak niet welke rechten ze hebben en laten zich overrulen door hun werkgever." Om dit te illustreren noemt Boersma het voorbeeld van een dame die werkzaam was in de Wsw met een gedeeltelijke Wajong-uitkering vanwege ernstige groeistoornissen. "Deze vrouw kreeg een kind en ontwikkelde na de geboorte meer pijnklachten en kreeg te maken met een flinke dosis stress. Haar werkgever vond dat er sprake was van zorgtaken, maar niet van ziekte. Vervolgens vorderde hij met terugwerkende kracht haar loon terug, wat uiteraard niet mag. Maar dat wist zij niet. Dankzij de samenwerking van verschillende professionals hebben we deze vrouw goed kunnen adviseren en heeft ze de regie weer in handen genomen. Toen eenmaal de financiële zorg uit de weg was, namen haar spanningsklachten ook af. Het feit dat zij zelf de zaken weer op orde kreeg en daarbij kon terugvallen op onafhankelijk advies gaf haar een krachtig gevoel."

Pleidooi voor vervolg Net als voor Bastiaanssen geldt ook voor Boersma dat ze nog lang niet klaar is met het project Sterk naar Werk. Ze wil haar aanwezigheid en goede werk in het gezondheidscentrum Osdorp erg graag voortzetten. Ook de eerstelijnsprofessionals in het centrum pleiten voor een langer verblijf van Boersma. "Als de landelijke subsidiegelden worden stopgezet, ga ik zonder twijfel hard op zoek naar middelen om mijn aanwezigheid in het gezondheidscentrum Osdorp een vervolg te geven." ←

→ OP WWW.ZIEKENMONDIG.NL VINDT U ALLE INFORMATIE OVER HET PROJECT STERK NAAR WERK. ZO TREFT U HIER EEN LIJST VAN KRACHTMIDDELEN AAN WAARMEE U ACTIEF AAN DE SLAG KUNT MET EMPOWERMENT VAN DE ZIEKE WERKENDE.

In december van vorig jaar vonden in dertig zogeheten UWV-pluslocaties Wajong Banenmarkten plaats. Doel van deze banenmarkten is om het stijgende aantal mensen met een Wajong-uitkering aan een baan te helpen (ik weiger de populaire term Wajongeren te gebruiken). Ook ik was uitgenodigd en nam een kijkje op de locaties Rotterdam en Dordrecht. Tijdens de twee goed georganiseerde banenmarkten konden re-integratiebedrijven, medewerkers van het UWV, mensen met een Wajong-uitkering en werkgevers elkaar ontmoeten tijdens een kop koffie en later onder het genot van een hapje en een drankje. Ondanks de drukke periode voor Kerstmis waren er toch heel wat mensen op deze banenmarkten afgekomen, met name medewerkers van UWV en van re-integratiebedrijven. Al snel ontstond er in beide vestigingen een leuke, gemoedelijke 'inner circle sfeer'.



Misschien een klein detail, maar werkgevers werden die middagen nauwelijks gesignaleerd. Is dit vreemd? Nee, ik denk het niet. Op dit moment hebben werkgevers vanwege de crisis moeite genoeg om het hoofd boven water te houden. Daarnaast zal de niet altijd positieve naam van het UWV bij werkgevers een rol spelen; veel bureaucratie, veel procedures en een starre organisatie. Anderzijds hebben de werkgevers ook geen gelijk. We krabbelen langzaam uit een diepe economische crisis en de verwachting is dat er de komende tijd een economische opleving komt. Dan hebben we dus iedereen hard nodig om onze verzorgingsstaat te financieren, zelfs mensen met een Wajong-uitkering.

Het was ook de bedoeling om werkzoekende cliënten met een Wajong-uitkering mee te nemen naar deze banenmarkt. Je weet maar nooit, wie weet komt er een goede match tussen cliënt en werkgever tot stand. Ik had een blinde, net afgestudeerde hbo-maatschappelijkwerkster meegenomen. Zij heeft drie uur bij mijn stand gezeten. Helaas geen match. Wel had haar geleidehond veel aandacht van de aanwezigen.

Michel van Lookeren - eigenaar Buro Obol

Interculturele belastbaarheidsbepaling

Een zoetwatervis is geen zoutwatervis

I. Vink

- **Feiten over migratie en werk**
- **Interviews met arbeids- en bedrijfsdeskundigen**
- **Toekomstvisie over belastbaarheidsbepaling migranten**

Paperback, 148 pagina's

ISBN 978 90 313 6445 9

Prijs € 25,00

www.bsl.nl



Hoe gaat u om met de arbeidssituatie en gezondheidsproblemen van uw migrantenwerknemer of -cliënt? Houdt u rekening met hun specifieke problematiek?

Belastbaarheidsbepaling in interculturele context wordt in de toekomst steeds belangrijker. Door het groeiende aantal migrantenwerknemers zullen interculturele aspecten op de werkvloer meer aandacht vragen. Ook bij de begeleiding van verzuimende werknemers zal interculturaliteit een belangrijk aandachtspunt zijn.

Interculturele belastbaarheidsbepaling is voor alle professionals die betrokken zijn bij belastbaarheid en belastbaarheidsbepaling in interculturele context.



Bohn Stafleu van Loghum & U

PRAKTISCH PARTNERS



Voor hetzelfde geld krijg je de auteur erbij

Wie een boek koopt in de vernieuwde BSL Shop, krijgt meer dan alleen het boek.

Uitgebreide achtergrondinformatie, voorbeeldpagina's, aanbevelingen, cursussen en congressen... Zelfs persoonlijke blogs van onze auteurs.

Als u een echte speciaalzaak voor de gezondheidszorg zoekt, vindt u die op

www.bsl.nl ➔



Bohn
Stafleu
van Loghum