



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

32^e JAARGANG | MEI 2010 | NUMMER 2



Werk Scan | **Haalt hij vitaal en gelukkig zijn pensioen?**

→ Samenwerken met de
klantmanager Sociale Dienst

→ 'Groene' Wajongeren
aan de slag op de golfbaan

→ Onderzoek brengt keuze-
gedrag van AD in beeld

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Een afwisselende baan bij de Specialist Sociale Zekerheid?

SV Land is een landelijk werkende organisatie op het gebied van de sociale zekerheid. Vanuit onze vestigingen in Eindhoven, Hoofddorp, Zoetermeer en Zwolle ondersteunen wij instellingen in de publieke sector bij de uitvoering van de Sociale Verzekeringswetgeving.

Vanwege voortdurende groei is SV Land op zoek naar enthousiaste medewerkers voor detachering bij diverse opdrachtgevers in het hele land.

Op dit moment hebben wij vacatures voor:

- Arbeidsdeskundige M / V -

Als arbeidsdeskundige ben je op diverse gebieden actief. Bijvoorbeeld op het gebied van re-integratie, claimbeoordeling, het opstellen van arbeidsdeskundige rapportages en verzuimdienstverlening.

Als arbeidsdeskundige bij SV Land ben je verzekerd van een interessante baan, een goed salaris, aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden en ruime ontplooiingsmogelijkheden.

Kijk op www.werkenbijsvland.nl voor nadere informatie over deze vacature.

Specialisten Sociale Zekerheid



BETERE GEZONDHEID IN AFRIKA

GIRO 8829



» www.amref.nl



FLYING DOCTORS

betere gezondheid in Afrika

Colofon

32e jaargang nummer 2
Mei 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.

Hoofdredacteur → Bets van Leeuwenkamp
Redactie → Charlotte Boersma, Ted Ineke, Gera van der Jagt, Richard Kieft en Henk Sieben
Eindredactie → Axioma: Colette van Bommel, colette.vanbommel@axioma.nl
Fotografie → GettyImages, iStock, Hans Oostrum, Hollandse Hoogte, Pim Ras, Leo Vogelzang, NFP Photography, Roland Pierik.
Vormgeving → Axioma Communicatie & Relatiemedi, Baarn
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

Werk Scan | Vitaal naar de eindstreep

6 De verhoging van de pensioenleeftijd zal na de val van het kabinet niet snel worden doorgevoerd. Toch zullen we er niet aan ontkomen, menen Hans Kamps, Monique Klompé, Karin van Leeuwen en Pieter Rodenburg tijdens het AD Visie rondetafelgesprek. Zij bespreken de Werk Scan als instrument om de arbeidsgeschiktheid te bepalen.



Wetenschappelijk | Welke keuzes maakt u?



22 Welke criteria hanteren arbeidsdeskundigen om voor een cliënt een passende re-integratiemethodiek te kiezen? Dat onderzoekt bureau APE in opdracht van het AKC. De resultaten worden gebundeld in een praktijkgids die bijdraagt aan de professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen.

Work Ability Index | Duurzame inzetbaarheid in vier stappen

32 Hoe staat het met de duurzame inzetbaarheid van werkend Nederland? De overheid kan wel willen dat we nog zeker twee jaar extra beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt, maar zijn werknemers lichamelijk en geestelijk wel in staat om langer door te werken? Een handige tool om duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen is de Work Ability Index.



En verder...

“Samenwerken voorkomt onrealistische adviezen”	10
Richtlijn Rapporteren voor Arbeidsdeskundigen van het UWV	12
Re-integratie bij erkende aansprakelijkheid	16
Het keuzegedrag van arbeidsdeskundigen in beeld	22
Wajongeren aan slag in assistent greenkeeperproject	26
Verenigingsnieuws	28
AKC	30

Voorwoord | Voorjaar in mijn kop



De mooiste tijd van het jaar. Overal nieuw leven en ontluikend groen. Alles krijgt meer glans. Zodra het zonnetje zich erbij laat zien, valt op dat veel mensen als vanzelf een glimlach op het gezicht hebben. De crisis en politiek geharrewar lijken ver weg. Kon het maar altijd voorjaar zijn.

'Naar buiten!' roept een stem van binnen. Ik kijk om me heen en zie ineens overal mensen die buiten werken. Het zal wel een vorm van beroepsdeformatie zijn. Bouwvakkers, postbodes, vuilnisophalers, groenvoorzieners, spoorweg- en grondwerkers. Er wordt wat afgewerkt in de buitenlucht. Beleven die mensen de lente net zo als ik?

Opeens krijg ik ook weer zin in bewegen, slank zijn, eropuit trekken, nieuwe sfeer in huis en wil ik leren dansen in de regen. Mijn omgeving profiteert mee van mijn voorjaarsgekte. Zelfs voor het eten haal ik dingen in huis die alleen in het voorjaar lekker zijn, zoals asperges, bospeen, postelein en peulen. Er is zo'n reclamespotje dat hiervan gebruik weet te maken en kantoormensen in de meest kantoorvreemde openluchtomgevingen laat zien. In het bezit van een permanent lentegevoel lijkt het. Een gevoel vooral als gevolg van de juiste verzekering.

Het lentegevoel is onmogelijk te verzekeren en is beperkt in tijd. Maar goed ook. Van elk gevoel is er een tegenpool nodig om de balans te bewaren en het verschil te kunnen voelen. Lente en zomer, herfst en winter. Aldoor in de goede volgorde, zodat we het snappen en niet te veel van de leg raken. Andere zaken volgen het ritme van altijd. Dat houdt je met beide benen op de grond en herkennen de mensen me nog – ondanks mijn intense lentebeleving. Veel plezier met de AD Visie van deze keer... in het ritme van altijd.

Bets van Leeuwenkamp

Werkgevers: positief, maar afwachtend

De economische tegenwind maakt het 'moeilijke arbeidskrachten' niet gemakkelijker. Dat stelt VNO NCW in haar opinieblad Forum. Toch blijkt uit een peiling van TNS Nipo dat 40 procent van de werkgevers positief tegenover indiensttreding van arbeidsgehandicapten staat. Enerzijds vanwege het gevoel van maatschappelijke verantwoordelijkheid, anderzijds vanwege de financieel aantrekkelijke stimuleringsregelingen. Toch valt het niet mee om deze doelgroep aan het werk te krijgen. CNV bedong 110 banen voor Wajongers; slechts 45 jongeren meldden zich en maar 12 zijn er geplaatst. De nieuwe inspanningsverplichting moet hierin verandering brengen.

VNO NCW geeft overigens ook aan dat het UWV, re-integratiebedrijven en arbeidsbemiddelaars niet altijd weldoordacht kandidaten aanbieden. Snelheid lijkt soms boven kwaliteit te gaan. Verder zien werkgevers soms door de bomen het bos niet meer. Er zijn tal van regelingen met betrekking tot arbeidsgehandicapten, die ieder een eigen procedure en administratie kennen. De komst van de regionale Servicepunten Wajong zijn een stap in de goede richting, evenals de actievere opstelling die het UWV tegenwoordig etaleert. Werkgevers zien graag dat de regels flexibeler worden gehanteerd en ruimer geïnterpreteerd, zodat Wajongers na het keren van het economisch tij als gewone medewerkers kunnen bijdragen aan de groei van een bedrijf.

Voor meer nieuws kijkt u op
www.arbeidsdeskundigen.nl.

Hier kunt u zich ook aanmelden voor de
tweewekelijkse digitale nieuwsbrief.

Allemaal kijken: MakkerTV

Makkers Unlimited is het zat. Jongeren met een beperking moeten gewoon kunnen meedoen. Net als iedereen. Om hun wens luister bij te zetten, zijn ze een eigen tv-zender begonnen.

Wat is MakkerTV?

MakkerTV is een televisieploeg die bestaat uit tien enthousiaste, onverschrokken jongeren met een handicap of chronische ziekte. Het team maakt acht filmpjes over de drempels in de samenleving, zoals de disco waar je niet in komt, de droombaan die je niet krijgt en de sportclub die onbereikbaar is.

Wat weten de makkers van film?

Alles. Want wat ze niet wisten hebben ze in de afgelopen weken geleerd van professionele televisiemakers.

Waar is MakkerTV te vinden?

Op makkersunlimited.nl en op YouTube. Want geld voor een eigen tv-kanaal is er natuurlijk niet. Regionale zenders kunnen



gebruikmaken van het beeldmateriaal. Datzelfde geldt voor arbeidsbemiddelaars en andere belangstellenden.

Wanneer zijn de films klaar?

Hopelijk in mei 2010. En anders zo snel mogelijk daarna. Zie www.makkersunlimited.nl.



'Gehandicapten verplicht in dienst nemen'

Bedrijven die wel de intentie uitspreken om mensen met een beperking aan te nemen maar dit niet doen, hangt een boete boven het hoofd. Althans, als het ligt aan de nieuwe SP-leider Emile Roemer. Volgens hem snijdt het mes aan twee kanten als werkgevers verplicht worden deze doelgroep een baan te bieden. "Het bespaart de overheid uitkeringen en mensen met een beperking voelen zich waardiger als ze gewoon aan het werk kunnen." Hoeveel arbeidsgehandicapten een werkgever in dienst moet nemen, hangt af van de grootte van het bedrijf. Het plan moet een plek krijgen in het verkiezingsprogramma van de SP. Hierin zal onder meer worden bepleit het UWV op te heffen en de gemeente verantwoordelijk te maken voor re-integratie en de WW-uitkering.

Bijstand of loondispensatie?

Een lastige vraag. Beide opties hebben hun voor en tegens. Voorlopig heeft de Tweede Kamer gekozen voor loondispensatie. De komende 2,5 jaar wordt onderzocht of mensen die in de bijstand zitten en in aanmerking komen voor een plek in een sociale werkplaats wellicht beter af zijn met loondispensatie. Werkgevers betalen alleen de productieve uren van de werknemer. Voor de onrendabele uren ontvangen de mensen met een beperking een uitkering. Wie weinig verdient en veel loonaanvulling nodig heeft, kan daardoor onder het minimumloon terechtkomen. Volgens een woordvoerder van SZW is dat geen ramp. "We willen werknemers met een beperking namelijk stimuleren om zich verder te ontwikkelen, zodat ze hun werkzaamheden beter gaan beheersen en dus rendabeler worden." Gevaar is dat gemeenten deze groep beschouwen als goedkope arbeidskrachten. Om zulk misbruik te voorkomen, zal SZW de proef elk half jaar evalueren.

Werk Scan | Vitaal naar de eindstreep

TEKST Diederik Wieman | Axioma

De verhoging van de pensioenleeftijd staat na de val van het kabinet voorlopig op losse schroeven: het parlement zal het wetsvoorstel niet behandelen. Toch valt aan verhoging niet te ontkomen, vinden de deelnemers aan het AD Visie rondetafelgesprek. En dus moet er worden nagedacht over de manier waarop mensen vitaal en gelukkig hun (nieuwe) pensioenleeftijd kunnen halen. Is de Werk Scan het juiste instrument om de arbeidsgeschiktheid te bepalen?



Verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd?

Vergrijzing en ontgroening zullen in de toekomst de arbeidsmarkt onder druk zetten. Dat je daarom niet ontkomt aan verhoging van de pensioenleeftijd is voor alle gespreksdeelnemers evident. Pieter Rodenburg, voorzitter NVAB: "Het denkpatroon in de samenleving is nu: zo lang mogelijk doorwerken." En dat moet ook volgens Hans Kamps, voorzitter ABU. "Je ontkomt er niet aan, er is een economische noodzaak. Het onderwerp komt absoluut terug in het volgende kabinet. Ik lig er ook niet wakker van, zie de verhoging meer als een soort indexering. Ik geloof dat de levensverwachting van mensen die nu geboren worden, elk jaar met twee tot drie maanden toeneemt. Je bent dan ook verplicht om te kijken naar de pensioenleeftijd." Karin van Leeuwen van vakbond De Unie is eveneens niet tegen verhoging van de pensioenleeftijd, maar: "Er moet wel flankerend beleid komen om ongelukken te voorkomen. Ook moet je letten op de (on)mogelijkheden van de arbeidsmarkt. Het is niet makkelijk om werk te vinden als je een beperking hebt of ouder bent. We moeten echt de verschillen tussen de generaties wegnemen, en dus andere criteria dan leeftijd of dienstjaren als uitgangspunt nemen, namelijk vakvolwassenheid. Dat is pas solidair. Net als vroeger." Ook Kamps zet vraagtekens bij de bereidheid van werkgevers om te blijven werken met oudere werknemers. "Het is niet gezegd dat dat probleem zich vanzelf oplost wanneer er in de toekomst minder jongeren voor het arbeidsproces beschikbaar zijn. Je kunt immers ook arbeid importeren uit landen die minder snel vergrijzen, zoals Polen, Bulgarije of Roemenië. We moeten daarom alles en iedereen verplichten om aan participatie te blijven werken." Monique Klompé haakt in op de eerder door Van Leeuwen genoemde solidariteit: "De verhoging is bedoeld om ook op langere termijn voldoende draagvlak voor de sociale

zekerheid te creëren. Langer werken zou moeten leiden tot hogere arbeidsparticipatie en daardoor hogere afdrachten voor volksverzekeringen, zoals de AOW, is de gedachte. Maar dat werkt alleen als je werken gezond houdt. In onze optiek kan alleen gezonder werken ook leiden tot langer doorwerken. En daar moeten we nog slagen in maken. Focus op betere arbeidsparticipatie van de huidige 55-plussers, waarvan maar een heel beperkt deel werkt, is dan een belangrijke eerste stap. Het lukt de BV Nederland nu niet om mensen tot 65 jaar aan het werk te houden. De helft van de huidige 55-plussers participeert niet in betaalde arbeid; de levensverwachting is weliswaar fors gestegen, maar gezond werken is nog lang niet overal gemeengoed."

En dan is er nog de discussie over zware beroepen...

"Zware beroepen zijn bijna onmogelijk te definiëren", meent Klompé. "De eerste gedachten gaan uit naar fysiek zwaar werk, zoals beroepen in de bouw en in de industrie. Maar wat te zeggen over beroepen die psychisch zwaar zijn?" Ook Rodenburg is voorstander van individueel beleid. "De ene bouwvakker heeft een sterker gestel en kan door juist gebruik van zijn lichaam en goede werkmethodes tot boven de 65 doorwerken, terwijl de andere misschien op zijn vijftigste versleten is. Bepaalde categorieën als zwaar werk aanmerken, is te willekeurig. Zeker als je daarbij bedenkt dat je niet mag kijken naar psychisch zware beroepen. Het gaat om de individuele verschillen. Voor het individu dat het niet meer redt, moet er een vangnet zijn. Omscholing bijvoorbeeld, maar als het echt niet anders is, vervroegde pensionering."

Van Leeuwen ziet echter wel mogelijkheden om tot een algemene regeling te komen. "Ondanks alle gemor is er wel degelijk een aantal zware beroepen aan te wijzen. Het idee is om hiervoor de instroomcijfers Arbeidsongeschiktheid van het UWV te gebruiken. Er kan dan een (arbitraire) grens worden gehanteerd als het AO-percentages hierbovenuit komt. De betrokken werknemers krijgen in dat jaar dan één punt toegekend. Als op 65-jarige leeftijd een werknemer meer dan een bepaald aantal punten heeft verzameld, mag hij toch met 65 jaar AOW ontvangen. Voordeel hiervan is dat wordt aangesloten bij een bestaande registratie en dat een 'onafhankelijk' instituut de uitvoering op zich neemt."

Werk Scan

De NVvA pleit voor een individuele 'Werk Scan' voor alle burgers van Nederland. Een periodieke check – tenminste elke vijf jaar – op arbeidsvitaliteit en gezondheid om te zien hoe het staat met iemands 'arbeidsgeschiktheid'. De check zet aan tot nadenken over (verandering in) loopbaan, taken, arbeidsbelasting en leefpatronen.

“De Werk Scan is een soort spiegel die je jezelf voorhoudt.
De scan vertaalt je fysieke, psychische en sociale belasting naar de toekomst”

Wie is eigenlijk verantwoordelijk voor arbeidsgeschiktheid?

“Arbeidsgeschiktheid is een zaak van de werknemer zelf, maar dan moet hij wel de instrumenten krijgen die nodig zijn”, zegt Rodenburg. “Jongeren gaan er al makkelijker mee om. Die trekken sneller hun consequenties als het werk niet leuk of te zwaar is. Maar ze moeten ook toegang krijgen tot advies.” Van Leeuwen ziet een gedeelde verantwoordelijkheid: “Alle partijen moeten streven naar de beste omstandigheden van werken. Allen hebben vanuit hun eigen rol de verplichting om die omstandigheden optimaal te houden. Dat betekent ook dat van iedereen een investering verwacht wordt.” Volgens Klompé vraagt het om bewustwording van de werkende, zowel werknemer als zelfstandige. “Die komen we in toenemende mate tegen. Bij een profvoetballer, een balletdanser of een fotomodel is het besef van de eindigheid van de carrière vaak wel aanwezig. Maar zelfs wanneer het heel duidelijk voor de hand ligt, gaat het niet altijd goed. Het elastiekje rekt op en je moet voorkomen dat het knapt.” Kamps vindt dat vooral de werknemer verantwoordelijk is. “Als werkgever investeer je in je medewerkers, maar alleen als er ook rendement uitkomt. Als de werknemer verkeerd eet, rookt, drinkt en niet aan een tilcursus wil meewerken, vind ik niet dat je werkgevers daar op af moet rekenen.”

De Werk Scan als het juiste middel om ieder mens vitaal en gelukkig zijn pensioenleeftijd te laten halen?

Kamps stelt dat vitaliteit in de toekomst steeds minder een probleem wordt. “Mensen worden gezonder oud, blijven vitaler en bovendien komen er ook steeds meer technische hulpmiddelen beschikbaar die het werk lichter maken. De fysieke belasting zal in de toekomst minder belangrijk zijn dan de psychische belastbaarheid.” Van Leeuwen ziet de Werk Scan als een van de vele middelen die in een ‘integraal levensfasebeleid’ moeten worden toegepast om mensen vitaal en gezond te laten werken. “Het is niet het enige middel tegen voortijdige uitval van mensen.”

Rodenburg is het daar mee eens. Ook hij ziet de Werk Scan als onderdeel van een breder geheel. Daarbij stelt hij bovendien dat er eerst maar eens gekeken moet worden naar de bestaande middelen, zoals het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO), dat in de wet is vastgelegd. “Ondanks de verplichting dit – gerelateerd aan de risico-inventarisatie en -evaluatie van het werk – aan te bieden, doen te weinig bedrijven dat. Je kunt allerlei nieuwe dingen gaan verzinnen, maar je moet eerst kijken of bestaande wetgeving door bedrijven wordt uitgevoerd.” Klompé ziet dat anders: “De individuele Werk Scan is breed. Het gaat om een stelselmatige check: een soort spiegel die je jezelf voorhoudt. Hoe sta ik in mijn werk, wat kan ik doen om de fysieke, psychische en sociale belasting te vertalen naar de toekomst. Maar je moet ook de sociale omgeving in ogenschouw nemen. Hoe ontwikkelt de gezinssituatie zich, bestaat de kans dat ik mantelzorg moet verlenen. Het gaat er dus niet om dat je alleen medische problemen voorkomt. Dit zijn allemaal pre-medische vraagstukken die om een integrale visie en aanpak vragen. Bij het individu zelf.”

Wie draait er op voor de kosten?

Geld is natuurlijk een heikel punt, zo blijkt al snel uit de discussie. De Unie wijst op de enorme kostenpost wanneer je elk jaar 1,4 miljoen mensen (een vijfde van de beroepsbevolking) een Werk Scan van vijfhonderd euro aanbiedt. Van Leeuwen: “De scan zou bekostigd moeten worden door de werkgever vanuit het principe van goed werkgeverschap. Dat kan in de vorm van een individueel budget voor duurzame inzetbaarheid dat aan de werknemer wordt toegekend bij indiensttreding. Dit budget omvat middelen op het gebied van onder andere continue scholing, gezondheidsbeleid, integraal levensfasebeleid, inrichting van het werk en secundaire arbeidsvoorwaarden. Hierin komt ook de verantwoordelijkheid van de medewerker tot uitdrukking. Door het budget persoonlijk te maken wordt de werknemer zich



Hans Kamps, voorzitter van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en plaatsvervangend Kroonlid van de SER



Monique Klompé, voorzitter van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA)



Karin van Leeuwen, senior Belangenbehartiger Sector Overheid Zorg en Welzijn bij vakbond De Unie



Pieter Rodenburg, voorzitter van de Nederlandse Vereniging voor Arbeid- en Bedrijfs-geneeskunde (NVAB)

bewust van zijn verplichting om zorg te dragen voor zijn eigen vitale en gelukkige arbeidsleven.“ Kamps vindt echter niet dat alle kosten bij de werkgever moeten worden neergelegd. “Als arbeid te duur wordt, werkt dat contraproductief. Ik denk daarom dat je zo’n Werk Scan alleen op vrijwillige basis moet doen. Er moet sprake zijn van een welbegrepen eigenbelang bij werkgever en werknemer. Ik ben niet zo van de verplichtingen. En dat hoeft in dit geval ook niet. Als het een goed instrument is, gaan mensen het vanzelf gebruiken.”

Klompé ziet een andere oplossing: “De kosten van de Werk Scan moeten aftrekbaar zijn via de individuele inkomstenbelasting. Je legt de verantwoordelijkheid zo ook dicht bij de werkende. Ook zorgverzekeraars zouden deze check financieel kunnen ondersteunen vanuit het door Hans Kamps al genoemde welbegrepen eigenbelang.” Ook Rodenburg denkt in de richting van een collectieve oplossing: “Als je dit soort diensten aan iedereen wil aanbieden, ligt het voor de hand om via de sociale premies een soort budget te creëren. Je geeft mensen zo de mogelijkheden om zichzelf medisch en arbeidskundig te evalueren. Dan geef je als overheid een signaal af dat je echt inzet op gezondheid.”

En wie moet de Werk Scan uitvoeren?

Over het antwoord op deze vraag wordt verschillend gedacht. Klompé vindt de arbeidsdeskundige bij uitstek geschikt om een rol te spelen. “We hebben een integrale visie op arbeidsgeschiedheid. Maar de Werk Scan is niet voorbehouden aan arbeidsdeskundigen”, zo stelt ze. “Ook bedrijfsartsen, psychologen en andere beroepsgroepen kunnen een rol spelen in dit proces. Het

gaat er vooral om ons als professionals met verschillende kwaliteiten dienstbaar op te stellen om de mens optimaal te bedienen. En samen te werken waar dat nodig is.” Rodenburg: “Mensen moeten de gelegenheid hebben zich periodiek tot de bedrijfsarts te wenden om te zien of ze nog gezond genoeg zijn voor hun werk. Dat is dus een andere richting dan de arbeidsdeskundige. Die is bij uitstek geschikt voor het vervolgtraject, maar het medische plaatje ligt echt bij ons. Natuurlijk wil je bijvoorkeur ingrijpen zodat medische klachten worden voorkomen. Ik denk dat bedrijfsarts en de arbeidskundigen samen moeten werken om dat te realiseren. Bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen moeten elkaars competenties erkennen en mensen waar nodig doorverwijzen. Je moet voorkomen dat er een domeinstrijd ontstaat.” Wie de Werk Scan moet uitvoeren hangt volgens Van Leeuwen af van de inhoud van de scan. “Uitgangspunt moet zijn dat deze individueel is en dus wellicht ook inhoudelijk verschilt per beroep, sector of mens. Een ander uitgangspunt is dat je zowel de fysieke als psychische gesteldheid meet. De arbeidsdeskundige zou op het gebied van de deskundigheid die vereist is bij een dergelijke scan, op psychosociale en arbeidsgerelateerde aspecten een goede rol kunnen vervullen. De scan moet een bruikbaar advies opleveren met aanbevelingen voor het beperken van risico’s.” Kamps kan zich er iets bij voorstellen dat de arbeidsdeskundige de Werk Scan uitvoert. “Zij kunnen beoordelen of het werk dat je uitvoert nog bij je past. Maar ik vind niet dat je functies uit elkaar moet trekken, betrek er daarom bijvoorbeeld ook de bedrijfsarts bij.” ←

Birgitta de Groot | “Samenwerken voorkomt onrealistische adviezen”

TEKST Merel Bevaart | Axioma

De weg naar optimale participatie is nog lang niet geëffend. De verschillende beroepsgroepen werken helaas nog te weinig samen. 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 klantmanager van de Sociale Dienst.

Wat doet een klantmanager van de Sociale Dienst?

“Die start onder andere trajecten om werkzoekenden via de kortste weg naar werk te laten terugkeren op de arbeidsmarkt. Daar hebben we verschillende instrumenten voor, zoals assessmenttools, sollicitatietrainingen, jobcoaching, loonkostensubsidies, directe matching en samenwerking met het werkgeversservicepunt, en opleidingsarrangementen met baangarantie. Momenteel bieden we veel mensen een opleiding tot bijvoorbeeld taxi-, bus- of vrachtwagenchauffeur, tot beveiligers, telefonisten of receptionisten en we bieden een zorgtraject aan tot helpende 1 of 2.”

Is er overlap met het werkgebied van een arbeidsdeskundige?

“Als een werkzoekende zijn belemmeringen aangeeft, kunnen wij een arbeidsdeskundige inzetten. Die maakt de belastbaarheid inzichtelijk, waarbij de focus ligt op wat de werkzoekende nog wel kan. Als hij zijn advies heeft uitgebracht, pakken wij het weer over en gaan op zoek naar passend werk. Ieder heeft dus zijn eigen expertise, maar in de praktijk is er wel degelijk overlap. Als je dit werk langer doet, krijg je meer inzicht in elkaars functie, maar dat zorgt vooral voor een betere samenwerking.”

Noem eens een voorbeeld?

“Ik heb eens een jong meisje als cliënt gehad die haar arm had verbrijzeld tijdens de oorlog in haar eigen land. Ze was in Nederland behandeld, maar sprak de taal nog slecht. Haar arm was een grote belemmering, ook op sociaal vlak. Ik heb haar naar het spreekuur van de arbeidsdeskundige gestuurd en hij bracht een heel duidelijk advies uit: geen repeterende handelingen uitvoeren en geen productiewerk doen. Ze kreeg een taal cursus en we vonden licht administratief werk voor haar. De belasting voor haar arm bleek toch te groot. In plaats van haar weer naar het spreekuur te sturen, zijn we om tafel gegaan met de arbeidsdeskundige. Uiteindelijk hebben we een Wsw-indicatie voor haar aangevraagd en die heeft ze gekregen. Zij staat nu op de wachtlijst om geplaatst te worden.”

Wat vindt u van de samenwerking met de arbeidsdeskundige?

“Goed. Vooral de driegesprekken met de arbeidsdeskundige en de werkzoekende vind ik heel waardevol. Die gesprekken zijn niet verplicht, maar ik kies er vaak wel voor omdat ze echt een toegevoegde waarde hebben. Als de arbeidsdeskundige de mogelijkheden van de werkzoekende inzichtelijk heeft gemaakt,



Birgitta de Groot (36)

Birgitta de Groot ging zestien jaar geleden als bijstandsmatenschappelijk werkster aan de slag bij de Sociale Dienst in Dordrecht. Deze dienst ging in 2007 op in de Sociale Dienst Drechtsteden. Inmiddels is ze al jaren gericht op werk en re-integratie, en sinds een jaar geeft ze drie keer per week de workshop 'Naar werk' om mensen die hun baan zijn kwijtgeraakt zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Deze workshop wordt aan de poort aangeboden aan mensen die een uitkering aanvragen en is gericht op onder meer een goed CV, empowerment en directe matching.

kunnen we met z'n drieën bepalen wat er in de praktijk mogelijk is. Dat is belangrijk om bijvoorbeeld onrealistische adviezen te voorkomen. Het is wel eens gebeurd dat een arbeidsdeskundige een werkadvies geeft dat wij niet konden waarmaken en dat is voor alle partijen vervelend. We moeten niet mensen gaan opleiden om het opleiden. Ze moeten wel aan de slag kunnen en dat is afhankelijk van waar de arbeidsmarkt om vraagt. Daarnaast is het prettig dat vanuit een driegesprek snel duidelijk wordt of we een breder beeld nodig hebben en vervolgens opdracht kunnen geven voor psychologische of medische tests. Bovendien weten twee meer dan één, dus vullen we elkaar aan. En je kunt tijdens een driegesprek concrete afspraken maken."

Vindt u niet dat u in elkaars vaarwater terechtkomt?

"Nee, ik zie de samenwerking echt als aanvulling. Een arbeidsdeskundige ziet een werkzoekende over het algemeen maar één keer, de klantmanager ziet diegene meerdere malen tijdens het hele traject. Het moment dat de werkzoekende bij een arbeidsdeskundige op gesprek komt, kan hij of zij zo'n spanningsboog hebben opgebouwd dat die een ander beeld krijgt. Daarom is het belangrijk dat de arbeidsdeskundige en de klantmanager elkaar kennen, zodat ze persoonlijk contact kunnen hebben en

kunnen overleggen. Wij lopen ook wel eens vast. Iedereen doet zijn eigen werk vanuit zijn eigen vakgebied en ervaring, maar als we op dezelfde manier naar een werkzoekende kunnen kijken, kunnen we heel ver komen."

Wat bedoelt u daarmee?

"Het geeft mensen rust als ze erkenning krijgen dat ze bepaalde dingen niet meer kunnen, dat hun belastbaarheid beperkt is en dat er altijd mogelijkheden zijn. Er zijn werkzoekenden die vooral denken in belemmeringen en de dingen die ze niet meer kunnen. Wij laten dan met z'n tweeën de andere kant zien, en vertellen wat er wél mogelijk is. We bieden ze een toekomstperspectief en dat vinden ze fijn."

Dus wat u betreft zouden de verschillende beroepsgroepen meer moeten samenwerken?

"Zeker. Als je onderling communiceert, blijft iedereen op de hoogte van de re-integratietrajecten. Omdat een arbeidsdeskundige de belastbaarheid in kaart brengt, kan de nadruk op beperkingen komen te liggen. Door samen te werken, kunnen we beter de kansen en mogelijkheden benadrukken. Want die heeft elk mens." ←

Rapporteren anno 2010 | Inzichtelijk, toetsbaar en verifieerbaar

TEKST Colette van Bommel | Axioma

De nieuwe richtlijn Rapporteren voor Arbeidsdeskundigen van het UWV is een feit. De richtlijn bevordert de uniformiteit in de verslaglegging en dat was volgens de regiegroep AD-uitingen hard nodig. Yvette van Woerkom: “De signatuur van de verschillende uitvoeringsinstanties waaruit het UWV is ontstaan, was nog altijd zichtbaar en dat maakte het voor de klant niet duidelijker.”

De tien UWV-arbeidsdeskundigen die de regiegroep AD-uitingen vormen, zijn net klaar met vergaderen als AD Visie aan tafel aanschuift. De sfeer is uitgelaten en optimistisch, en dat mag ook. Er is meer dan twee jaar hard gewerkt aan een nieuwe richtlijn arbeidsdeskundig rapporteren en nu zijn de resultaten daar. De richtlijn is niet zonder slag of stoot tot stand gekomen. Uren van intensieve overleggen, discussies die soms tot op het scherpst van de snede werden gevoerd en diverse bij-schaafsessies gingen vooraf aan een document dat ervoor moet zorgen dat de diversiteit aan verschijningsvormen verdwijnt. Sinds het begin van dit jaar werken de eerste UWV-kantoren met de nieuwe richtlijn. Bij aanvang was er enige scepsis, maar nu zien deze arbeidsdeskundigen het helemaal zitten; de regiegroep hoort louter positieve geluiden. Een arbeidsdeskundig rapport moet inzichtelijk, toetsbaar en verifieerbaar zijn en de arbeidsdeskundigen vinden dat hun rapportages dankzij de nieuwe manier van verslaglegging nog beter aan deze kwalificaties voldoen. AD Visie praat verder met drie arbeidsdeskundigen uit de regiegroep over de totstandkoming van de UWV-richtlijn Rapporteren voor Arbeidsdeskundigen. Aan het woord zijn Yvette van Woerkom, Cees Spaans en Cor Limbeek.

Rapportage luchtkasteel “Zoals gezegd, is de richtlijn niet zomaar geboren”, steekt Spaans van wal. “We zijn verschillende keren van koers veranderd.” Het begon allemaal met het opstellen van een voorbeeldrichtlijn en -rapportage die de regiegroep

in een zogenaamde workshop voorlegde aan een team van zo'n dertig arbeidsdeskundigen van verschillende UWV-vestigingen in het hele land. De beroepsgroep moet ermee werken en door inspraak wordt het draagvlak vergroot. “We hebben veel research gedaan, zoals het bestuderen van rapportages van andere professionals. Ook hebben we ons verdiept in de visie van experts, zoals Jan Renkema”, vertelt Van Woerkom. Gekscherend noemde ze het project in de beginfase wel eens rapportage luchtkasteel. “Je merkt in zo'n proces dat je vaak veel zijweggetjes inslaat en

“De richtlijn geeft de arbeidsdeskundige zijn verantwoordelijkheid terug”

afdwaalt van de kern van de zaak. Het onderscheiden van hoofdzaken en bijzaken is niet gemakkelijk, daar moet je de tijd voor nemen. Uiteindelijk moet je ervoor zorgen dat je door te trechteren weer tot de kern komt.”

Al deze research is niet voor niets geweest; een werkbaar voorstel om te bespreken tijdens de workshop was het resultaat. Het leidde tot bruikbare feedback waarmee de regiegroep weer aan de slag kon. “Op sommige punten bleek de richtlijn niet concreet genoeg”, licht Limbeek de feedback toe. “We hebben daarom het abstractieniveau flink verlaagd.”



Cees Spaans, Yvette van Woerkom en Cor Limbeek (v.l.n.r.) vormen samen met zeven andere UWV-arbeidsdeskundigen de regiegroep AD-uitingen. Deze groep houdt zich sinds april 2007 bezig met de schriftelijke communicatie door arbeidsdeskundigen en concludeerde dat er geen eenduidig UWV-handschrift is. De Regiegroep ontwikkelde daarom de 'Richtlijn Rapporteren voor arbeidsdeskundigen' en kwam zo tot een handige tool voor uniforme verslaglegging.

Overzichtelijk voor iedereen Arbeidsdeskundigen zijn gewend om te rapporteren volgens de BOB-methode (Beeldvorming-Oordeelsvorming-Besluitvorming), maar daar komt met de komst van de nieuwe richtlijn verandering in. Uiteraard blijft deze methodiek de basis voor het arbeidsdeskundig handelen, maar voor de rapportage is het volgens de regiegroep niet geschikt. Zij zochten naar een opzet die gemakkelijk te doorzien is en helder van structuur en opzet is. De keuze viel uiteindelijk op de VAV-structuur, wat staat voor Vraag-Antwoord-Verantwoording. Limbeek verzon deze structuur zittend op een zondagmiddag aan de keukentafel. "De opbouw moest dusdanig zijn dat de lezer snel kan zien waarover het rapport gaat en wat de uitkomst of conclusie van het onderzoek is." Dit vertaalt zich in een arbeidsdeskundig rapport dat in principe altijd uit een set van documenten bestaat, die elkaar aanvullen. In de eerste plaats is er een voorblad waarop de vraag en het antwoord worden geformuleerd.

De tweede pagina bestaat uit een voor de klant begrijpelijke samenvatting van het arbeidsdeskundig onderzoek. De rest van het rapport omvat een overzicht van de algemene klantgegevens en een technisch inhoudelijk arbeidsdeskundig rapport. Limbeek: "Op deze manier is het rapport niet alleen overzichtelijk voor de klant, maar ook voor de beroepsgroep, overheid en re-integratiebedrijven. Bovendien is de richtlijn eenvoudig te verfijnen en te juridiseren zonder aan helderheid in te boeten."

Deskundig rapporteren Uit de richtlijn vloeit een voorgeschreven rapportagesysteem voort met protocollen en tekstsjablonen. De protocollen voor WIA, Wajong en Bezwaar- en Beroep zijn af, maar vele moeten nog volgen. Ieder arbeidsdeskundig product krijgt namelijk zijn eigen protocol en gebruikersjabloon. De standaardteksten waar voorheen veel mee werd gewerkt, zijn in deze sjablonen nagenoeg volledig losgelaten. Alleen tekst die door data wordt ondersteund, wordt automatisch gegenereerd. Van Woerkom legt uit dat hiervoor is gekozen omdat het maatwerk dat de arbeidsdeskundige doorgaans levert hierdoor inzichtelijker wordt. "Het is een manier om de arbeidsdeskundige te prikkelen om na te denken over de gevalsbehandeling en te komen tot kernachtige argumentatie op cruciale onderdelen." Limbeek vult zijn collega aan. "Een kruisje zetten bij voorgeschreven tekst ➤

"De nieuwe manier van rapporteren prikkelt arbeidsdeskundigen tot kernachtige argumentatie op cruciale onderdelen"

Column | Van meerdere markten thuis

verstaan wij niet onder deskundig rapporteren. Bovendien herkent de klant zichzelf niet in deze standaardteksten.”

Regie in handen De nieuwe richtlijn en protocollen leidden in eerste instantie tot de nodige kritiek vanuit het veld. “Arbeidsdeskundigen hadden het gevoel dat ze veel meer moesten gaan schrijven en dat ze zich moesten verantwoorden. Deze angst is ongegrond, zo blijkt uit een test die we hebben gedaan”, vertelt Van Woerkom. “Het blijkt overigens ook uit de reacties die we nu krijgen van collega’s die sinds begin dit jaar op de nieuwe manier rapporteren.” Wel nuanceert ze haar stelling door duidelijk te maken dat arbeidsdeskundigen rekening moeten houden met een aanleerperiode. Spaans weet uit ervaring dat als arbeidsdeskundigen eenmaal gewend zijn aan de nieuwe werkwijze, ze niet meer anders willen. “UWV in Goes werkt al op de nieuwe manier en mijn collega’s reageren overwegend positief. Ze prijzen het gebruikersgemak en de eenduidigheid. Bovendien zijn ze oprecht trots op het eindproduct, omdat ze een overzichtelijke rapportage hebben gemaakt.” Beroepstrots is volgens Limbeek een van de essentiële punten die de nieuwe richtlijn tot gevolg heeft. “De arbeidsdeskundige houdt met deze werkwijze zelf de regie over de inhoud van het rapport. Met andere woorden, we geven de professional zijn verantwoordelijkheid weer terug.” ←

Ik ben een kleine zelfstandige, een zetzetpéeër, die zich met het geschreven woord bezig houdt. Die van de pen leeft, om het anders te zeggen. Een vetpot is dat niet en dan is het handig als je van meerdere markten thuis bent. Gedichten leveren niet veel op, maar voor een interview wordt een redelijk bedrag overgemaakt. Een liedjestekst is alleen lucratief als het een hit wordt, zoals het door mij geschreven nummer ‘Terug naar de kust’, dat in 1976 in de top tien kwam en dat mij nog steeds auteursrechten oplevert. Mijn jaarinkomen mag dan bescheiden zijn, maar mijn vrijheid om te kunnen doen wat ik wil, is mij heel wat waard. Soms heb (had) ik behoefte aan verandering en dan komt mijn vrachtwagenrijbewijs goed van pas. Jazeker, ik heb mijn Groot Rijbewijs. Tussen mijn twintigste en mijn dertigste – ik schreef toen al stukjes voor het weekblad Haagse Post – ging ik in de zomer op Texel als seizoenkracht aan het werk bij een plaatselijke drankengroothandel. Het eerste jaar was ik bijrijder, daarna een van de chauffeurs. Een leuke bezigheid die ik soms volhield van half mei tot eind september. Beter voor je conditie dan zo’n sportschool van tegenwoordig, want het laden en lossen van de auto’s gebeurde met spierkracht. We hadden alleen een steekwagentje tot onze beschikking. Maar op het strand, waar ik meestal naartoe moest, kon je met zo’n karretje natuurlijk niets beginnen, terwijl die paviljoens bij mooi weer onze grootste afnemers waren. In een oude Duitse (!) legertruck van het merk Borgward, die je met een extra pook kon overschakelen op vierwielaandrijving annex hoge & lage gearing, reed ik, liefst bij eb, met een zware vracht kratten en vaten het strand op. Vanaf het harde zand nam ik in de tweede versnelling een aanloop en stuurde, kuilen en windschermen vermijdend, richting paviljoen, tot wij krakend in alle voegen tot stilstand kwamen. Dan reed ik achteruit terug door de oude bandensporen en deed een nieuwe poging, die ons een paar meter verder bracht. Nòg een keer, en nogmaals, op het laatst met behulp van enkele ijzeren rijplaten, net zolang tot we naast of in de buurt van het paviljoen strandden. Soms moesten we nog wel een meter of tien, vijftien door het mulle zand waden en met volle kratten valt dat niet mee. Ach, het staalde je wilskracht. Ik heb nooit iets stukgereden, want de platliggende draagbare radio van een badgast die ik met mijn achterwiel per ongeluk onder het zand perste – de radio, niet de toerist – bleek nog geluid maken.



Theun de Winter – freelance tekstschrjver, dichter en songwriter

PCD | “Helpt je naar een hoger plan”

TEKST Colette van Bommel | Axioma

Jos Frons is al vanaf het eerste uur betrokken bij het Persoonlijk Competentie Dossier (PCD). Het is dan ook geen grote verrassing dat hij het PCD een warm hart toedraagt. “Het zorgt niet alleen voor de noodzakelijke professionalisering van de beroepsgroep, het werkt ook zelfreflectie in de hand met mogelijke verbetering van je competenties als gevolg.”

“Sommige arbeidsdeskundigen plaatsen vraagtekens bij het PCD. Ik ben ervan overtuigd dat als ze er eenmaal mee aan de slag gaan, ze gaandeweg steeds enthousiaster worden. Neemt natuurlijk niet weg dat je er wel voor open moet staan. Je moet durven leren, zie het als een verplichting voor jezelf! Want wat kan er nu eigenlijk misgaan? Je kunt er alleen maar sterker uitkomen. Ik heb me al volledig gestort op mijn PCD, heb een buddy uitgekozen – een bevriende collega die me kritisch beoordeelt – en ben gestart met de competentie probleemanalyse. Op zich heb ik het analyseren van problemen aardig onder de knie, maar het kan altijd beter. Dossiers worden steeds dikker en complexer. Bovendien spelen er steeds meer belangen in een zaak en dat brengt een natuurlijk spanningsveld met zich mee. Het wordt dus steeds belangrijker om gestructureerd te werken en snel tot de essentie van het probleem te komen. Dat is voor de cliënt essentieel, maar ook voor jezelf. Het geeft rust in je hoofd. Binnenkort start ik met de driedaagse training Breinonderwijs. Mindmapping is hier een belangrijk onderdeel van. Ik verwacht dat deze methode me helpt om details van hoofdzaken te onderscheiden en informatie logisch te ordenen. Aan het eind van de rit hoop ik hier sterker uit te komen. Ik heb er alle vertrouwen in.” ←



Persoonlijk Competentie Dossier

Naam: Jos Frons

Bedrijf: UWV, vestiging Hengelo

Functie: registerarbeidsdeskundige en mediator

AD sinds: 1990

- **Competentie:** probleemanalyse
- **Doel:** (nog) meer structuur aanbrengen in complexe dossiers om zo sneller tot de kern van het probleem te komen.
- **Acties:**
 - volgen van de driedaagse opleiding *Breinonderwijs*, waar mindmapping een belangrijk onderdeel van is
 - meer zelfreflectie door complexe dossiers te evalueren met buddy en collega's

Re-integratie bij erkende aansprakelijkheid

Je geld of je leven?

TEKST Elzemarie Karsdorp

Wanneer start je de begeleiding van mensen die nog midden in een aansprakelijkheidsprocedure zitten? Pas als de schade is afgehandeld of juist terwijl het traject nog loopt? Een klein onderzoek van het CIR nodigt uit tot discussie.

Soms wordt de afronding van een aansprakelijkheidstraject als voorwaarde gesteld om de begeleiding van een cliënt te kunnen starten. Het argument hiervoor is dat de schadeafhandeling zou kunnen interfereren met de begeleiding, en de haalbaarheid van resultaten negatief zou kunnen beïnvloeden. Een nadeel hiervan is volgens het CIR dat een interventie daardoor beduidend langer op zich kan laten wachten. Dit is economisch gezien onwen-

selijk voor een eventuele werkgever, maar ook voor de betrokken cliënt, omdat deze zeer waarschijnlijk langer en sterker wordt gehinderd in zijn functioneren.

Dit alles was voor het CIR reden om een klein onderzoek te doen. Bij 32 trajecten werd de begeleiding ingezet terwijl de schadeafhandeling nog lopende was. Bij het doornemen van het behandeldoel met de cliënt stond daarbij een vraag centraal die meestal in films of boeken figureert: 'Je geld of je leven?'. Meer genuanceerd werd cliënten gevraagd of zij bereid zijn om doelen te stellen en na te streven, die zijn gerelateerd aan volwaardige maatschappelijke participatie en persoonlijk functioneren, wanneer je daarmee het risico loopt dat je claimbedrag aanzienlijk vermindert.

Van de 32 aangemelde cliënten gingen er dertig voor 'hun leven', in plaats van voor 'hun geld' te kiezen. Tijdens het traject haakten nog eens twee cliënten af. Bij 25 trajecten werd het voorafgestelde doel volledig gehaald, bij vijf trajecten was dit niet het geval. Bij alle 28 afgeronde trajecten zijn de gestelde doelen een jaar later duurzaam behaald.

Hennie op de Woerd, arbeidsdeskundige ADEE

"Ik was laatst bij een man wiens vader dacht dat hij een miljoen ging vangen. Als iemand zo op de geldtoer zit, heeft het geen zin om een behandeltraject op te starten. Dan spelen er andere belangen. Maar het gros van de mensen wil graag werken aan een oplossing. Over het algemeen zeg ik: hoe eerder hoe beter. Het kan zomaar drie jaar duren voordat een aansprakelijkheidstraject is afgehandeld en het is dodelijk om al die tijd stil te blijven zitten. Ik kom wel eens zaken tegen waarbij ik denk: had me een jaar eerder gestuurd."

Noëlle Rutgers, arbeidsdeskundige Achmea Personenschade

"Ik zou het liefst het proces in gaan als het aansprakelijkheidstraject is afgerond. Maar als dit lang duurt, is het beter om daar niet op te wachten. Vooral bij mensen met neklachten pakken we de begeleiding graag zo snel mogelijk op, het liefst drie maanden na het ongeluk. Hoe langer het duurt, hoe moeilijker het wordt. Mensen raken gewend aan een manier van doen die past bij hun klachten. Ze worden minder actief waardoor hun klachten toenemen en daarnaast kunnen er psychische klachten bij komen. Hoe kun je nog optimistisch zijn als je thuis op de bank zit? Op de vraag 'je geld of je leven' is mijn antwoord dan ook absoluut 'je leven'."



Wat Bas Smallenbroek, directeur van het CIR, betreft, is er op de vraag 'je geld of je leven' slechts één antwoord mogelijk. "Ik zeg dit natuurlijk vanuit mijn eigen maatschappelijke visie, maar ik denk dat mensen niet zitten te wachten op geld, maar op gelukkig zijn. Natuurlijk kan geld daaraan bijdragen, maar ze willen in de eerste plaats weer een volwaardige partner, ouder of collega zijn. Ze willen het liefst hun leven terug." Smallenbroek zou dan ook graag zien dat de begeleiding van cliënten die een aansprakelijkheidstraject doorlopen, voortaan eerder wordt opgepakt. "We moeten uitgaan van wat mensen wel kunnen, zodat ze weer dingen gaan doen waar ze energie van krijgen. Als we arbeid als medicijn inzetten, dan draagt dat bij aan het herstelproces." ←

**Paul Kamermans, arbeidsdeskundige
Achmea Interpolis**

"Mijn insteek bij de inzet van een multidisciplinair trainings-traject is altijd terugkeer in eigen werk en maximale re-integratie. Er wordt nooit over schadeafhandeling gesproken en ik kan beamen dat, ongevraagd, mensen ervoor kiezen om 'hun leven van voor het letsel' terug te krijgen. Ze kiezen daarnaast voor werk en inkomen – sociale en maatschappelijke belangen – boven een zak met geld – financiële belangen. Juist met een MDT kan de terugkeer sneller bewerkstelligd worden. Een schadeafhandeling is dan intern van belang om het traject niet onnodig door te laten lopen, maar terugkeer naar werk staat bovenaan."

Arvin Kolder, advocaat bij Houkes Letselschade Advocaten

"Het herstel gaat voor de schadevergoeding. Ik ken geen voorbeelden waarin slachtoffers geld boven eigen lijf en leden stelden. Als het mogelijk is om te re-integreren, dan behoort die kans ook aangegrepen te worden. Mijn cliënten zeggen ook telkens dat ze liever hun goede gezondheid terugkrijgen dan dat ze een schadevergoeding ontvangen. Ze zijn immers ongewild door toedoen van een ander in een situatie terechtgekomen waarin ze blijvend beperkt zijn in de voorkomende activiteiten van het dagelijks leven. Ze willen weer, zoals vóór het ongeval, onbelemmerd deelnemen aan het maatschappelijk sociale verkeer. Met geld bereik je dat niet."

Toegankelijkheid | Waar staat Nederland?

TEKST Colette van Bommel | Axioma

FOTOGRAFIE De Beeldredactie | Bas Beentjes

Nederland doet zijn best, maar is er nog lang niet. De ergonomie van de stedelijke inrichting is nog niet voldoende op gehandicapten ingericht. Zij worden dagelijks geconfronteerd met obstakels die hun onafhankelijkheid danig ondermijnen.

Gelijke behandeling van mensen met een chronische ziekte of handicap is niet vanzelfsprekend. Sterker nog, er is zowel op nationaal als Europees niveau speciale wetgeving nodig. In 2003 werd daarom de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGHB/cz) van kracht. In deze wet ontbreekt tot op de dag van vandaag een passage over goederen en diensten. Hieronder valt ook de toegankelijkheid van gebouwen en voorzieningen. Toch wordt op deze gebieden sinds 2003 wel rekening gehouden met bijvoorbeeld rolstoelers. Maar arbeidsdeskundige Anja Giling, sinds vijftien jaar zelf in een rolstoel, geeft aan dat de aanpassingen weinig hout snijden. "Openbare gebouwen zijn wel toegankelijker gemaakt en ook op het gebied van onrechtmatig parkeren op een invalideparkeerplek is scherper toezicht, maar beleidsmakers gaan er gemakshalve vanuit dat iedere gehandicapte een begeleider heeft. Dat is natuurlijk niet het geval. Een overheidsgebouw kan dus een hellingbaan hebben, maar dat wil nog niet zeggen dat iedere rolstoelgebruiker dan zelfstandig binnen kan komen. De helling is vaak te steil en dus is hulp geboden." Ook de stedelijke inrichting laat volgens Giling nog te wensen over. Stoepranden, klinkerweggetjes, smalle of scheve stoepjes, hoge drempels, oude paardenbruggetjes. Zo maar een paar obstakels die de Nederlandse infrastructuur niet altijd even toegankelijk maken.

Toegankelijkheid als norm Het Nederlands Normalisatie-instituut (NEN) erkent de problemen op het gebied van toegankelijkheid en zet zich in om dit in normalisatie verankerd te krijgen. Het Europese project Stand4all, waar het NEN voorzitter van is en waarin ook de andere norminstituten van Europese lidstaten participeren, is een stap in de goede richting. In het

kort gezegd komt het erop neer dat toegankelijkheid net als milieu een norm moet worden en dat door wet- en regelgeving chronisch zieken, mensen met een beperking en ouderen niet langer worden benadeeld. Charlotte Mosies van het NEN geeft aan dat dergelijke wet- en regelgeving hard nodig is, maar dat dit door verschillende factoren nog wel even op zich zal laten wachten. "Door de vergrijzing krijgen we steeds meer ouderen. Het aantal mensen met beperkingen neemt hierdoor toe. Het is dus een demografisch verhaal, maar ook zeker een economische kwestie. Er is eerst een 'mind switch' nodig om toegankelijkheid als norm te gaan zien."

AD geschikte partner Om toegankelijkheid te normaliseren, stelt het projectteam Stand4All dat norminstituten met stakeholders en ervaringsdeskundigen om tafel moeten. Mosies plaatst bij deze laatste groep nog wel een kanttekening. "Zij weten als geen ander wat het is om buitengesloten te worden, maar toch kan niet iedereen aan normalisatie meedoen. Een ervaringsdeskundige moet de hele groep vertegenwoordigen. Met andere woorden: hij moet over voldoende achtergrondinformatie beschikken om bepaalde keuzes te kunnen beargumenteren." Giling geeft Mosies hierin gelijk. Volgens haar moet het algemene belang altijd voorop staan. "Je moet voorbij kunnen gaan aan je eigen pijn en het maatschappelijke belang kunnen dienen, alleen dan ben je van toegevoegde waarde." Een arbeidsdeskundige zou volgens Mosies een zeer geschikte kandidaat kunnen zijn om aan normalisatie deel te nemen. "Vanuit hun werk weten ze waar mensen met een beperking tegen aanlopen. Bovendien beschikken ze over voldoende capaciteit om gemaakte keuzes te weerleggen."





“Er zijn zoveel momenten waarop mensen zich echt gehandicapt voelen”

Voorbeeldig Engeland De Europese lidstaten gaan erg verschillend om met Stand4All. Volgens Mosies kunnen wij een goed voorbeeld nemen aan Zweden of Groot-Brittannië. “In deze landen hebben ze aparte afdelingen die ouderen en gehandicapten vertegenwoordigen. Toegankelijkheid staat hier hoger op de agenda en dat betaalt zich in de praktijk uit.” Als het aan Anja Giling ligt, mag Nederland een voorbeeld nemen aan Groot-Brittannië. Wat haar betreft gaan Engelsen veel natuurlijker om met gehandicapten. “Ten eerste is alles veel ruimer opgezet. Ook is het ondenkbaar dat niet-gehandicapten parkeren op een invalideplek. Verder ervaar ik de gehandicapten-begeleiding in Engeland als veel prettiger. Bij ons moeten stationsmedewerkers of chauffeurs van taxibedrijven invaliden begeleiden naar de trein, maar in Engeland zijn daar speciaal mensen voor aangesteld.” Ze vindt dat er in Nederland te veel gemobiliseerd moet worden. Dit ontmoedigt. Zo heeft Giling bijvoorbeeld de trein afgezworen. Het overkwam haar verschillende keren dat de trein al begon te rijden, terwijl zij nog via de speciale oprijdplaat wilde instappen. “Dit zijn de momenten waarop mensen zich echt gehandicapt voelen.” ←



Boek | Nieuwerwets, verbindend werken

TEKST Henk Sieben | arbeidsdeskundige Tactus Verslavingszorg

Veel organisaties staan aan de vooravond van het nieuwe werken: vraaggestuurd en resultaatgericht. Geen gemakkelijke opgave, maar volgens Monique van Doorn en Margriet de Wit ook zeker geen onmogelijke. De twee enthousiaste verpleegkundigen schreven een handig studieboek over het nieuwe werken.

Nieuwerwets, verbindend werken is een inleiding om met het nieuwe werken aan de slag te gaan, hetgeen noodzakelijk is omdat de wereld in een razend tempo verandert. Door de ontwikkeling in de informatietechnologie is er meer en meer behoefte aan diversiteit en maatwerk, waardoor volgens Van Doorn en De Wit samenwerken steeds belangrijker wordt. Het basismodel Casemanagement dat ze in hun boek verder toelichten is er speciaal op gericht om deze samenwerking te bevorderen. Daarbij bedienen ze zich van moderne ideeën gezien de indrukwekkende literatuurlijst die achter in het boek is opgenomen. Boeken van Andries Baart, Arnold Cornelis, Covey en Kunneman – boeken die op zich al inspirerend zijn om te lezen – waren een inspiratiebron voor de schrijfters. Dit vertaalt zich in teksten waar de gedrevenheid vanaf spat. De schrijfters vinden dat plezier en

betrokkenheid de hedendaagse pijlers zijn voor de kwaliteit van arbeid. Deze twee kernwaarden worden bevorderd door zelf actief mee te doen in de bedrijfsvoering van de organisatie, en samen verantwoordelijk te zijn voor de resultaten. De nieuwe manier van werken betekent ook dat de rol van de klant verandert. De klant wordt namelijk gestimuleerd om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen situatie. 'Zorgen voor' was in de traditionele zorg- en dienstverlening misschien gangbaar, maar bij het nieuwe werken draait het om het versterken en faciliteren van de cliënt en zijn omgeving met als doel om de cliënt zo veel mogelijk de regie zelf in handen te laten nemen. Dit nieuwe werken gaat dus over vraagstelling, resultaatgerichtheid en over het verbinden van mensen en organisaties. Deze manier van werken vraagt een andere oriëntatie van de mensen die een

organisatie vormen. Bij deze oriëntatie gaat het niet om het eigen domein, daarin werken en daaraan vasthouden, maar om het werken over bedrijfsgrenzen heen. Wat dat betreft dienen oude overtuigingen met de daaraan gekoppelde rechten, overboord gekieperd te worden. Nieuwe overtuigingen uitproberen, dat is nieuwerwets! De kunst van verbinden ligt in de kunst van het communiceren. Communicatie is de bloedsomloop van het nieuwe werken. Loslaten van het oude en toelaten van het nieuwe: verrijken door verbinden, nieuwerwets werken! Niet eens omdat iemand dit zelf wil, maar omdat maatschappelijke krachten dit eisen. Het boek helpt ons op weg met een tiental voorbeelden die het nieuwe werken nader toelichten. De schrijfters dagen ons uit om ermee aan de slag te gaan. Succes! ←

NIEUWERWETS, VERBINDEND WERKEN

GESCHREVEN DOOR MONIQUE VAN DOORN EN MARGRIET DE WIT.

EEN UITGAVE VAN BOHN STAFLEU VAN LOGHUM

1E DRUK / 2009. ISBN-13: 9789031363322



Interventie | Welke keuzes maakt u?

TEKST Elzemarie Karsdorp

Onderzoeken die de arbeidsdeskundige kunnen helpen bij zijn werkzaamheden zijn er in grote aantallen.

Dit keer is het de arbeidsdeskundige zelf die centraal staat in een onderzoek. In opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) wordt momenteel het keuzegedrag in kaart gebracht van arbeidsdeskundigen als het gaat om re-integratiemethodieken.

In kaart brengen en systematiseren van het keuzegedrag van arbeidsdeskundigen voor toepassing van re-integratiemethodieken in de praktijk. Dat is kort gezegd het doel van het onderzoek van Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics (APE), een onderzoeks- en adviesbureau dat zich richt op de publieke sector. Het onderzoek moet duidelijkheid geven in de criteria die arbeidsdeskundigen gebruiken om voor een cliënt een passende methodiek te kiezen. Ook moet het inzicht bieden in de informatie die zij daarbij gebruiken en moet het aanbevelingen opleveren die leiden tot een meer gestructureerd, beter gefundeerd en consistent keuzeproces. Daarmee draagt het onderzoek bij aan een verdere professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen. Systematisering kan volgens de onderzoekers immers zorgen voor verheldering van de complexiteit van de dagelijkse praktijk.

Inzet instrument bij re-integratie APE doet niet voor het eerst onderzoek op dit gebied. In de gemeente Den Haag voerde het bedrijf al eerder een onderzoek uit, zij het op kleinere schaal. Projectleider Nynke de Groot: "Consulenten in de gemeente Den Haag gaven aan niet altijd te weten welk re-integratie-instrument ze het beste kunnen inzetten. Daarnaast hebben ze het erg druk. Wij hebben daarom op basis van de kennis van de consulenten zelf een instrument ontwikkeld voor mensen met een gemiddelde uitstroomkans. De consulent vult zowel objectieve als subjectieve kenmerken van de cliënt in en vervolgens rolt er een advies uit. In Den Haag is men bezig met verandering van de intakeprocedure. Het instrument dat wij hebben ontwik-

keld, wordt nu gebruikt voor een kleine groep mensen die in aanmerking komen voor een startbaan."

Het onderzoek zoals APE dat op dit moment voor het AKC uitvoert, heeft verschillende raakvlakken met het project dat eerder in Den Haag plaatsvond. Bij beiden gaat het immers om de inzet van re-integratie-instrumenten en bij beide onderzoeken wordt gebruikgemaakt van de kennis van de arbeidsdeskundige zelf. Een belangrijk verschil is echter dat de doelgroep veel groter en diverser is. De Groot: "We betrekken arbeidsdeskundigen uit verschillende disciplines bij het onderzoek, zowel degenen die bij verzekeraars werken als bij het UWV."

"De afwegingen die een ander maakt, kunnen je op nieuwe ideeën brengen"

– Tjeerd Hulsman (AKC)

Zes fasen Het onderzoek van APE doorloopt zes fasen. De eerste is een verkenning van het keuzeproces van arbeidsdeskundigen bij de inzet van re-integratiemethodieken. Hierbij wordt gebruikgemaakt van literatuuronderzoek en interviews met deskundigen op het terrein van arbeid en gezondheid en re-integratie. De uitkomsten hiervan dienen als input voor groeps gesprekken met arbeidsdeskundigen uit verschillende disciplines. Deze gesprekken zijn bedoeld om de interviews met deskundigen te toetsen en aan te vullen. Op basis hiervan wordt een analysemodel opgesteld dat beschrijft welke factoren van invloed



zijn op het keuzeproces. Verder worden enkele cliëntprofielen gecreëerd.

In fase 4 van het onderzoek worden de leden van de NVvA benaderd met het verzoek een enquête in te vullen. Hierbij wordt gevraagd naar een aantal kenmerken van de arbeidsdeskundige, zoals werkervaring, functietype, werkgever en opleiding. Vervolgens wordt een aantal cliëntprofielen voorgelegd waarna de arbeidsdeskundige een interventie kan kiezen. Daarnaast wordt gevraagd naar de criteria die hierbij een rol hebben gespeeld, en naar de informatiebronnen die de arbeidsdeskundige heeft gebruikt dan wel nodig heeft om te kunnen kiezen.

Nadenken Naar verwachting wordt de enquête eind april of begin mei online gezet. “Het invullen van de enquête kost niet veel tijd, dus ik hoop dat veel mensen de moeite nemen om de enquête in te vullen”, zegt de projectleider. Hierna gaan de onderzoekers van APE aan de slag met de uitkomsten. De resultaten worden verwerkt in tabellen. Daarin wordt per type arbeidsdeskundige een frequentieverdeling gegeven van de gekozen instrumenten, de meest gehanteerde criteria en de gebruikte informatie. De uitkomsten worden tot slot niet alleen verwerkt in een eindrapportage, maar ook in een ‘praktijkgids re-integratiemethodiek’ die voor alle leden van de NVvA geschikt is. De bedoeling is dat de systematiek die in de praktijkgids wordt beschreven arbeidsdeskundigen helpt om na te denken over de wijze waarop zij tot een keuze komen. “Hierdoor kunnen arbeidsdeskundigen zien welke factoren anderen meewegen in het proces”, legt De Groot uit. “Zo worden ze zich bewuster van

Het onderzoek, een plan van aanpak in 6 fasen:

1. Het verkennen van het keuzeproces van de arbeidsdeskundige bij de inzet van re-integratiemethodieken.
2. Het opstellen van een analysemodel.
3. Het creëren van cliëntprofielen ten behoeve van een enquête onder arbeidsdeskundigen.
4. Digitale enquête onder arbeidsdeskundigen.
5. Analyse van de verkregen informatie.
6. Het verwerken van de uitkomsten van de enquête in een eindrapportage en het opstellen van een ‘Praktijkgids re-integratiemethodiek’ voor arbeidsdeskundigen.

de factoren die ze wel of niet meenemen en daarmee van de keuzes die zij maken. Op deze manier kunnen zij zichzelf in hun werk verbeteren.”

Lastig maar zinvol Een belangrijke rol in het onderzoeksproces is weggelegd voor arbeidsdeskundigen. Zij maken onder meer deel uit van de begeleidingscommissie die gedurende het hele onderzoek een ondersteunende rol heeft en inhoudelijk en organisatorisch advies geeft. Arbeidsdeskundigen Gerrie Woltjer (De Amersfoortse) en Monique Lammers (UWV Doetinchem) namen met plezier in deze commissie plaats. “Het doel van dit onderzoek is het bijdragen aan de professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen en dat vind ik een heel erg goed ➤

METHODIEK

doel”, vertelt Woltjer die overigens stelt dat het geen eenvoudig onderzoek betreft. “Het richt zich op de hele beroepsgroep en dat maakt het heel erg lastig. Mijn rol binnen dit onderzoek is om vanuit mijn werk als arbeidsdeskundige bij een verzekeringsmaatschappij een bijdrage te leveren.”

Ook Lammers denkt op basis van haar praktijkervaring als arbeidsdeskundige binnen en buiten UWV in combinatie met haar achtergrond als therapeut en loopbaanadviseur een zinvolle bijdrage aan het onderzoek te kunnen leveren. “Als arbeidsdeskundige in de begeleidingscommissie hoop ik een brugfunctie te kunnen vervullen tussen de onderzoekers en de uitvoerende arbeidsdeskundige binnen UWV. Bij de start van het onderzoek gaat het vooral om het toelichten van de dagelijkse praktijk en belemmeringen die van invloed zouden kunnen zijn op het verloop en de uitkomst van het onderzoek. Ik verwacht verder in de tijd een meer inhoudelijke bijdrage te kunnen leveren vanuit mijn eigen uitvoering binnen UWV, en hoop het onderzoek bij collega's positief onder de aandacht te kunnen brengen.”

“Systematisering van het keuzegedrag van arbeidsdeskundigen binnen de AOV is moeilijk, zo niet onmogelijk”

– Gerrie Woltjer (De Amersfoortse)

Behoeftte aan kennis Nynke de Groot verwacht dat arbeidsdeskundigen veel baat zullen hebben bij dit onderzoek. “Er is heel weinig bekend over waarom een arbeidsdeskundige kiest voor een methodiek of re-integratiedoel. Je merkt dat er behoefte is aan kennis op dit gebied. Tot nu toe doen arbeidsdeskundigen heel veel zelf bij de keuze voor een bepaalde methodiek. Ze hebben er ook vaak de tijd niet voor om naar een collega te stappen voor overleg. Ik verwacht dat we, als dit onderzoek is afgerond, een vrij goed beeld hebben van de doorslaggevende factoren die een arbeidsdeskundige meeneemt in een beslissing. Welke factoren wegen zwaar en welke minder zwaar? Wanneer vindt een arbeidsdeskundige het moeilijk om een keuze te maken? Op dit

soort vragen kan het onderzoek antwoord geven. Het gaat er overigens niet om of de keuze voor een bepaalde methodiek uiteindelijk ook de juiste keuze is.” Het onderzoek van APE maakt deel uit van het AKC-onderzoekprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen. Volgens programmadirecteur Tjeerd Hulsman kan dit onderzoek hier een bijdrage aan leveren. “Belangrijk is dat het de actor arbeidsdeskundige is die centraal staat en het keuzeproces dat vooraf gaat aan een interventie. Er is heel veel onderzoek verricht naar de effecten van re-integratiemethodieken, maar nog heel weinig naar de vraag hoe men tot een bepaalde keuze komt.” Het inzicht dat dit onderzoek oplevert, kan ervoor zorgen dat arbeidsdeskundigen zich meer bewust worden van de keuzes die zij maken. Hulsman: “Iedereen doet dat op zijn eigen manier bewust, objectief en op basis van de beschikbare informatie. Het is echter goed om te weten welke afwegingen een ander maakt, dat brengt je misschien op nieuwe ideeën.”

Bruikbaarheid Over de bruikbaarheid van het onderzoek voor de beroepsgroep zijn de meningen van de betrokken arbeidsdeskundigen verdeeld. Woltjer wijst erop dat arbeidsdeskundigen bij particuliere verzekeraars op een andere manier te werk gaan dan hun collega's bij het UWV. “In mijn werkgebied heb ik te maken met de zelfstandig ondernemer en richt re-integratie zich hoofdzakelijk op het eigen bedrijf. Soms zijn eenvoudige aanpassingen of hulpmiddelen nodig, soms grote bedrijfsorganisatorische veranderingen. Van de arbeidsdeskundige wordt in de begeleiding een groot oplossend vermogen gevraagd. Centraal in het re-integratieproces is onze klant, de zelfstandig ondernemer. Hoe het re-integratieproces zal verlopen, hangt onder andere af van wat er aan de hand is met de ondernemer, het soort bedrijf, het soort ondernemer, de mogelijkheden in het bedrijf en in de

“Vakkundig zijn vraagt om begeistering, een onderlinge dialoog”

– Monique Lammers (UWV)



SCHEMATISCHE SAMENVATTING VAN DE FACTOREN DIE VAN INVLOED ZIJN OP HET RE-INTEGRATIEDOEL
EN DE -METHODE DIE EEN ARBEIDSDSKUNDIGE KIEST

markt, motivatie en wensen van de ondernemer. Het kader van het proces is het contract dat de ondernemer heeft afgesloten met De Amersfoortse. Dat contract verschilt per ondernemer. Dat maakt het arbeidsdeskundig werk bij De Amersfoortse maatwerk. Doordat het kader dus steeds verschilt, lijkt mij systematisering van het keuzegedrag van arbeidsdeskundigen binnen de AOV moeilijk, zo niet onmogelijk.”

Bundelen Lammers ziet binnen het UWV meer mogelijkheden. “Bij het UWV is een omslag gaande van puur claimgericht denken en werken naar meer klantgericht werken. Re-integratie wordt een specialisme binnen UWV, ook voor de arbeidsdeskundige. De re-integratie van de klant werd tot voor kort als bijzaak beschouwd en vooral gezien als het inzetten van re-integratiebureaus met het doel zo spoedig mogelijk betaald werk te vinden. Deze benadering geeft een eenzijdige voorstelling van zaken en nivelleert ons vakgebied. Ik zie dit als pure onwetendheid en onderschatting van deze discipline binnen het UWV. Ik

denk dat er bij het UWV veel geïsoleerde kennis en ervaring met betrekking tot de wijze van inzet van re-integratiemiddelen en -instrumenten is, zeker binnen de Wajong- en Ziektewet Arbo. Wanneer kennis niet wordt gedeeld, wordt deze fragmentarisch en bloedt dood en dat is jammer. Het zou mooi zijn als al deze gebundelde inzichten verder ontwikkeld worden en in de feitelijke uitvoering een plek krijgen.”

Een praktijkgids zoals het onderzoek moet opleveren, kan Lammers in haar werk goed van pas komen. “Er is een hoge werkdruk door een grote instroom met korte doorlooptijden en noodzakelijke verantwoording in de vorm van rapportages. Een praktijkgids is een hulpmiddel en zie ik als leidraad, zonder je autonomie als professional te hoeven verliezen. In de dagelijkse praktijk vaar je als arbeidsdeskundige op je eigen kompas, kennis en ervaring en investeer je in vakontwikkeling. Maar het vakkundig zijn vraagt meer. Het vraagt om over de eigen grenzen heen durven en willen kijken. Het vraagt om een onderlinge dialoog, een zoektocht met elkaar, begeistering.” ←

Wajongeren | Aan slag in assistent

TEKST Diederik Wieman | Axioma

Ze hebben groene vingers én een SFB- of Wajongstatus. Twaalf jongeren met deze kwalificaties gingen in de afgelopen maanden aan de slag als assistent greenkeeper op de golfbaan om het vak in de praktijk te leren. Daarnaast volgen ze de mbo niveau-1 opleiding tot assistent greenkeeper. Jobcoaching en re-integratiebureau Percuris coördineert het project in opdracht van UWV.

Het is begin maart en het wintert nog volop. De golfbaan is met een laagje sneeuw bedekt en de enkele *diehard* golfer die op de baan staat, gebruikt feloranje gekleurde balletjes. Het is niet de drukste tijd van het jaar voor een beginnend assistent greenkeeper. Er zijn kleine onderhoudsklusjes te doen aan de gebouwen en wat snoei- en versnipperwerk, maar daarmee houdt het wel op. “De werktijden zijn dan ook over het jaar verdeeld”, vertelt Wijnand Groen van Percuris. “In de wintermaanden draaien ze minder uren, en tijdens het golfseizoen wat meer. Het salaris schommelt echter niet, zodat je wel makkelijk kunt verrekenen met de eventuele uitkering die de jongeren ontvangen.”

Toeval Het assistent greenkeeperproject ontstond bij toeval. “Een paar jaar geleden stapte ik, op zoek naar een werkplek voor een Wajongere, binnen bij de golfbaan in Nunspeet. Daar konden ze wel een assistent greenkeeper gebruiken.” Groen en zijn collega Frank Vervuurt kennen inmiddels waarschijnlijk meer golfbanen in Nederland dan de fanatiekste golfer. Er zijn ook contacten met de zes grootste golfbaan-exploitanten van Nederland, die allemaal enthousiast zijn over het project. “De functie assistent greenkeeper bestond niet, maar er bleek wel behoefte aan”, aldus Groen. Percuris stelde een plan op in de vrije ruimte waarin ook een BBL mbo niveau-1 was opgenomen die door IPC Groene Ruimte in Schaarsbergen is opgezet. Ook UWV Almere was enthousiast over het plan. Begin maart startte de eerste groep assistent greenkeepers met de opleiding. Vervuurt: “Degenen die ervoor geschikt zijn, kunnen daarna de opleiding op mbo niveau-2 doen.”



→ **Naam:** Pieter Scheerder (18)

Assistent greenkeeper golfbaan Welderen

→ **Moeite met:** “School. Ik had geen zin om te leren en zat daarom liever een beetje te slapen dan naar het bord te kijken. Omdat ze niet wisten wat ze met me aanmoesten, zeiden ze dat ik maar in de kas moest gaan werken. Werken in het groen vond ik leuk. Toen Frank vroeg of ik op de golfbaan wilde werken, zei ik meteen ja.”

→ **Leukste om te doen:** “Maaien. Dat moet heel precies, met twee of drie millimeter maaihoogte. Maar we zitten nu nog in het slechte seizoen, er is niet zoveel te doen behalve wat hout versnipperen en ballen rapen.”

→ **Toekomst:** “Die zie ik hier helemaal zitten. Ik denk dat Frank op het juiste moment langskwam.”

greenkeeperproject

Zoeken en coachen De rol van Percuris in het project bestaat niet alleen uit het zoeken van werkgevers, maar vooral uit het selecteren van geschikte werknemers. Groen noemt enkele eisen: "De jongeren moeten supergemotiveerd zijn, iets met groen hebben, in de buitenlucht willen werken en vroeg op kunnen staan." Ook moeten ze passen bij het karakter van de club en het team, dat vaak uit vijf of meer greenkeepers bestaat. Een andere belangrijke taak is het begeleiden van de jongeren. "Niet vak-

inhoudelijk," zegt Vervuurt, "daar is de greenkeeper verantwoordelijk voor. Maar wel op het gebied van scholing en het contact met ouders of verzorgers en de praktijkopleider." Gezien het succes dat tot op heden is geboekt, zien beide mannen een goede toekomst voor het assistent greenkeeperproject. "Er zijn in Nederland zo'n 200 golfbanen, dus we kunnen voorlopig nog even vooruit." ←



→ **Naam:** Hans Heslenfeld (24)

Assistent greenkeeper Pitch & Putt Golf Papendal

→ **Moeite met:** "Reacties op mensen en dingen begrijpen als ze niet goed uitgelegd worden. Ik kon nogal snel boos worden, maar inmiddels kan ik daar goed mee om gaan."

→ **Leukste om te doen:** "Bladblazen, sproeien, vier keer per week het gras maaien. Machines zijn mijn ding. Dat heb ik van huis uit meegekregen. Het werk is ook heel afwisselend en je bent veel in de buitenlucht. De mooie tijd komt er weer aan. En ik geniet van de prachtige natuur hier."

→ **Toekomst:** "Hier zit ik de komende paar jaar goed. Ik heb ook zin in school. Hier heb je praktijk, maar op school leer je de theorie. Hoe kan je het beste gras maaien, hoeveel soorten gras zijn er en hoe ga je goed met machines om."



→ **Naam:** David Bos (28)

Assistent greenkeeper Pitch & Putt Golf Heerde

→ **Moeite met:** "Ik heb een lichtelijke leerachterstand, maar het valt wel mee hoor."

→ **Leukste om te doen:** "Het buitenwerk. Ik heb een hoveniersopleiding gedaan, maar daarna raakte ik een beetje de weg kwijt en heb ik allerlei baantjes gehad. Ik kon nergens mijn draai vinden. De golfbaan leek me eerst niks, ik dacht dat is allemaal kouwe kak. Maar toen ik begon vond ik het heel leuk, vooral de natuur en de rust. Ik ben onderaan de ladder begonnen, en ben nu volop aan het werk."

→ **Toekomst:** "Ik laat het allemaal lekker op me afkomen. Ik denk dat ik de opleiding vrij snel onder de knie heb. Ik heb al twee jaar praktijkervaring en heb in die tijd veel geleerd."

Minister neemt aanbod Werk Scan en kennis NVvA aan

De NVvA bood in februari het jubileumboek *Een typisch Nederlands beroep, kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid* aan minister Donner van SZW aan. In de meegestuurde brief memoreerde de NVvA aan deelname aan het debat over verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar. Langer werken moet leiden tot hogere arbeidsparticipatie. Omdat de belastbaarheid per individu verschilt, is het zaak om juist individuele leden van de beroepsbevolking te ondersteunen bij het bewaken van hun belastbaarheid en inzetbaarheid. Want wie de plicht heeft om te participeren, moet ook de middelen hebben om dit optimaal vorm te geven. NVvA pleit daarom voor een individuele Werk Scan (zie ook pagina 6), uitgevoerd door arbeidsdeskundigen.

Deze periodieke check op arbeidsvitaliteit & gezondheid kan het niveau van iemands 'arbeidsgeschiktheid' inzichtelijk maken en biedt handreikingen om gezond en vitaal te blijven werken of te gaan werken. Iedere werkwillende Nederlander kan ervan gebruikmaken: jong, oud, zelfstandig, of met een uitkering. Bovendien zet de Werk Scan aan tot nadenken over (verandering in) loopbaan, taken, arbeidsbelasting en leefpatronen. De arbeidsdeskundigen kunnen preventief inschatten wanneer een loopbaanwissel nodig is en/of waar kansen op geschikt werk liggen.

De NVvA blijft in gesprek met de minister over de Werk Scan. ←

NVvA pleit voor andere aanpak schoonmaakbranche

Tijdens een rondetafelgesprek met de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid pleitte de NVvA op 18 februari voor een andere aanpak van de problemen in de schoonmaakbranche. De prijzen in deze markt staan onder druk, wat zich te vaak vertaalt in hoge werkdruk en slechte arbeidsomstandigheden: eenzijdig en vies werk op onmogelijke tijden. Werknemers hebben veel fysieke klachten aan het bewegingsapparaat en re-integratie bij de eigen werkgever is vaak niet mogelijk. Het extreem hoge verloop in deze bedrijfstak kan volgens de NVvA alleen worden aangepakt als het takenpakket gevarieerder wordt en werknemers zich regelmatig laten checken op vitaliteit. Daarom wil NVvA goed werknemerschap stimuleren: de bewustwording en weerbaarheid van mensen vergroten. Dit kan via een 'Werk Scan' voor schoonmakers, die ook opleidingsmogelijkheden in kaart brengt. Bijvoorbeeld taalcursussen. De NVvA wil deze individuele benadering koppelen aan branchebrede innovaties, zoals taakrotatie. Als schoonmaakdiensten ook taken krijgen als gebouw-

beheer, beveiliging of catering, wordt de branche interessanter voor mensen die het vaak fysiek zware schoonmaakwerk niet meer aan kunnen. In combinatie met vakopleidingen, management-ondersteuning, taakrotatie en voorlichting & bewustwording, creëert de branche een voorhoede van werknemers die een coachende rol kunnen spelen bij velen die slechts tijdelijk als schoonmaker werken. Vanuit deze voorhoede kan het (hoge) ziekteverzuim worden teruggebracht en zullen meer mensen kiezen voor een carrière binnen de branche, waardoor het verloop wordt teruggedrongen. Tot slot pleitte de NVvA ervoor dat de overheid het voortouw neemt bij het contracteren van schoonmaakbedrijven die hun mensen werk en perspectief bieden. De overheid kan nog een stap verdergaan door de gehele schoonmaakmarkt te benutten als opstartmarkt, een plek waar mensen werkervaring kunnen opdoen en vandaar uit kunnen doormerken naar andere sectoren. Social return in optima forma! ←

Bent u het eens met dit bericht over de schoonmaakbranche, of heeft u een andere mening? Reageer op de weblog van de NVvA. Naast linked-in (het AD-netwerk) kunnen arbeidsdeskundigen en anderen met elkaar in debat via de weblog.

Persoonlijk Competentie Dossier

Onder het ledendeel op de website www.arbeidsdeskundigen.nl staat inmiddels een overzicht met veel gestelde vragen over het PCD. Een kleine greep.

Wat is de stand van zaken van de ontwikkeling van mijn persoonlijke webpagina bij Hobéon SKO?

Helaas heeft het traject om technische redenen enige vertraging opgelopen, waardoor wij nog niet in de gelegenheid zijn om alle leden van een inlogaccount te voorzien. Wij vragen u dan ook nog om enig geduld en houden u op de hoogte via onze site (www.skocert.nl) en via het Infobulletin.

Mijn certificaat is al tweemaal verlengd. Ik kom nu dus in aanmerking voor hercertificering. Wat moet ik doen?

De eisen die aan hercertificering worden gesteld, hebben net als bij verlenging van het certificaat betrekking op: Beroepsuitoefening, Onderlinge Toetsing en Kennisoverdracht en andere activiteiten. Die eisen staan vermeld in de toelichting op de 'Certificaathoudersverklaring'. Momenteel wordt in overleg met de beroepsvereniging een aanvullende eis ontwikkeld die betrekking heeft op de persoonlijke beroepscompetenties van de certificaathouder (PCD). Naar verwachting zal het College van Deskundigen AD binnenkort de nieuwe certificeringseisen vaststellen. Er wordt overgangsregeling ingevoerd voor certificaten die verlopen in de periode 1 september 2009 tot 1 januari 2011.



Mijn certificaat is, na twee verlengingen, nu (bijna) verlopen. Blijf ik dan nog wel gecertificeerd en geregistreerd bij Hobéon SKO?

De geldigheid van uw certificaat wordt tot nader order verlengd, zolang het College van Deskundigen AD de nieuwe certificeringseisen nog niet definitief heeft vastgesteld. Houd de website van de NVvA (www.arbeidsdeskundigen.nl) en Hobéon SKO (www.skocert.nl) in de gaten voor nadere informatie.

Wat is het Persoonlijk Competentiedossier (PCD) nu precies?

Met het PCD heeft u de mogelijkheid om binnen drie jaar uw vakmanschap verder te verhogen door te werken aan competenties. Het PCD is laagdrempelig gehouden en u kunt er zelf invulling aan geven. Samen met een buddy die u zelf kiest, doorloopt u in één jaar de zes stappen van het PCD. In elk van de drie jaren kunt u een competentie kiezen waarin u beter wilt worden, maar u mag ook drie jaar lang aan dezelfde competentie werken. Het PCD-format is gemaakt om competentieontwikkeling vorm te geven en de door u geformuleerde doelstellingen en daaraan gekoppelde acties vast te leggen.

Kan ik al aan de slag met het PCD en waar kan ik deze vinden?

Jazeker, u kunt het PCD aanvragen via de NVvA: nva@arbeidsdeskundigen.nl of via Hobéon SKO: info@skocert.nl

Ik heb een inhoudelijke vraag (puntentoekening, certificaathoudersverklaring, (her-)certificering, etc.). Bij wie kan ik terecht?

U kunt terecht bij Hobéon SKO via info@skocert.nl of via telefoonnummer 070 – 306 68 50 (dagelijks bereikbaar van 08.30-17.00 uur).

Ik heb een vraag over het Groot Arbeidsdeskundig Competentiespel, de inhoud van het PCD, maar ik heb ook op- en aanmerkingen over het PCD. Bij wie kan ik terecht?

U kunt terecht bij de NVvA via nva@arbeidsdeskundigen.nl of via telefoonnummer 033 – 247 34 56 (dagelijks bereikbaar van 08.30-17.00 uur). ←

“In ieder geval werd ik direct nieuwsgierig!”

TEKST Henk Oranje | Lid programmaraad AKC & Tjeerd Hulsman | Programmadirecteur AKC

Met Evidence Informed Practice (EIP) werken wordt op een gestructureerde manier een passend antwoord gezocht op een praktijkvraag, gestoeld op wetenschappelijk bewijs. Kennis van de beschikbare informatiebronnen en het kunnen omgaan met verschillende zoekmachines staan hierbij centraal. Daarnaast wordt de wetenschappelijke informatie op zijn waarde beoordeeld volgens een standaardmethodiek. Dit borgt dat de gevonden informatie gevalideerd wordt toegepast in de besluitvorming rond een cliënt.

“Het is goed te beseffen dat er meer kennisbronnen zijn dan handboeken en je collega's. Ook in tijd geeft het ruimte. Je bent minder gebonden aan kantoor of werkuren, je kunt die databases altijd raadplegen”

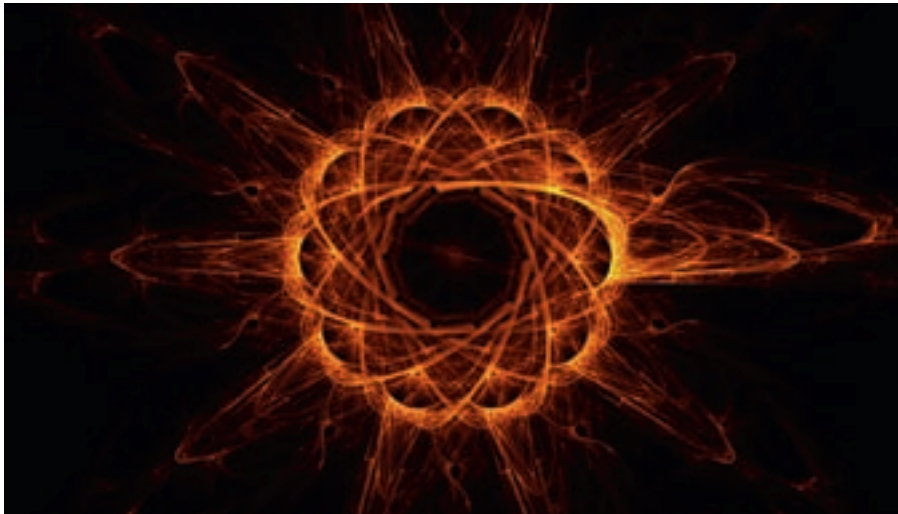
Fred Scholte, arbeidsdeskundige bij UWV
en de eerste arbeidsdeskundige promovendus

In de AD Visie van oktober 2009 werd de pilot EIP werken aangekondigd. Henk Oranje, regiehouder AD opleidingen UWV/CEC, kwam met het idee om voor arbeidsdeskundigen een variant op de cursus Evidence Based Medicine voor verzekeringsgeneeskundigen te ontwikkelen. Oranje: “Mijn doel was om collega's ervaring op te laten doen in het systematisch en verantwoord (onder)zoeken van relevante literatuur voor de arbeidsdeskundige werkpraktijk. Ik wilde hen hiermee ook stimuleren om een bijdrage te leveren aan onderzoek en kennisontwikkeling in het kader van het AKC.”

Enthousiaste reacties Samen met Hans Duin, opleider van de NSPOH, ontwikkelde hij de cursus EIP voor arbeidsdeskundigen. Vervolgens werden in oktober zeventien collega's die zich al hadden aangemeld om bij te dragen aan de activiteiten van het AKC, gevraagd of ze kennis wilden maken met het Evidence Based Werken. Er kwamen meteen leuke reacties binnen, zoals die van Marlies Leentvaar van het UWV: “Leuk, eindelijk weer eens iets interessants om te doen. Iets dat kan leiden tot een betere kwaliteit van het werk.” Herman Foeken van VAC reageerde als volgt: “Ja, kijken of en zo ja, wat we uit de winkel van de wetenschap kunnen gebruiken.” En Joep Hoefnagels van ITEB schadeservices BV: “In ieder geval werd ik direct nieuws-

gierig! De basisgedachte spreekt me aan en EIP lijkt me direct al een toegevoegde waarde te kunnen hebben in mijn en ons werkgebied!”

Iedereen aan de EIP? Er volgden drie cursusdagen (één hele en twee halve dagen) bij de NSPOH en in de bibliotheek van het Academisch Medisch Centrum (AMC) Amsterdam. Wij stoeiden met diverse vragen, zoals: bij een verpleegkundige van 45 jaar is borstkanker geconstateerd. Zij heeft gehoord dat er een relatie bestaat tussen borstkanker en nachtdiensten, en sluit in het kader van haar re-integratie nachtdiensten uit. Is dat terecht? Of: bestaat er bewijs dat ‘oefentherapie’ van rugscholen effectief is bij lage rugklachten? Het was een pittige cursus, maar iedereen was na afloop tevreden, vond het een zinvolle tijdbesteding en zegt meer inzicht te hebben gekregen in het gebruik van wetenschappelijke artikelen en onderzoeksmateriaal in en bij het arbeidsdeskundige werk. Een reactie: “Het geleerde is nuttig en kan bijdragen aan de professionalisering van het vak. Toch zijn wij als cursisten voldoende realist om vast te stellen dat EIP niet voor iedereen direct noodzakelijk en effectief is. Dat komt onder meer doordat databases nog weinig arbeidsdeskundige artikelen bevatten. Dit in tegenstelling tot de hoeveelheid informatie over ziektebeelden of arbeidsgeschiktheid vanuit de medische invalshoek. Hier zijn zeer rijke



databases over te vinden, zoals www.pubmed.nl. Daarnaast is het een nieuwe werkwijze die je in de praktijk moet onderhouden. Bij te sporadisch gebruik word je er nooit echt handig in en blijft het tijdrovend. EIP is vooral bruikbaar in situaties waarbij sprake is van een interventie en je wilt weten wat bij gelijksoortige casussen wel of niet heeft gewerkt. Daarom zien wij voor EIP een groeipad, dat onderdeel moet worden van het aanbod in de reguliere na- en bijscholing. Als je er nader kennis mee wilt maken en geïnteresseerd bent in aanvullende informatie bij het nemen van besluiten, raden wij EIP zeker aan. De tijdinvestering is dan de moeite waard, maar verwacht echter niet dat je het daarna elke dag gaat hanteren.”

Toegevoegde waarde Binnen het arbeidsdeskundig veld zien de collega's die de cursus hebben gevolgd wel degelijk waarde voor EIP. Ze vinden EIP nuttig voor de beleidsontwikkelaar die onderbouwing zoekt voor de formulering van beleid, voor de schade-expert die vanuit een minder alledaags ziektebeeld tot een prognose moet komen over de gevolgen voor de toekomstige carrière van de verzekerde, maar ook voor de staffunctionaris en de protocol/richtlijnontwikkelaars, die hiervoor wetenschappelijke onderbouwing nodig hebben en deze ook moeten kunnen vinden. Daarnaast kan het zinvol zijn dat een paar aanwezigen bij bijvoorbeeld OT-groepen de EIP werkwijze beheersen en zo voor de groep eventuele relevante literatuur kunnen verzamelen voor de casuïstiekbespreking. Arbeidsdeskundigen die willen meewerken aan het wetenschappelijk onderzoeksprogramma van het AKC en daarbij wat steviger in hun schoenen willen staan, kunnen er ook baat bij hebben.

Professionalisering De deelnemers aan de pilot zien de werkmethode van EIP en het gedachtegoed als stimulerend om de blik op het eigen dagelijkse handelen te verruimen. In die zin is het een prikkel tot meer geobjectiveerd oordelen en daarmee professioneler gedrag. Alle collega-cursisten vinden het een handige werkwijze bij de ontwikkeling van NVvA-leidraden en -richtlijnen. Willen arbeidsdeskundigen verder zelf een actieve bijdrage leveren aan onderzoek en het opsporen van voor de beroepsgroep beschikbare relevante kennis, dan is het beheersen van EIP een must! Om de cursus te verbeteren en nog meer te richten op het arbeidsdeskundig werkveld, deden de collega's concrete aanbevelingen. De cursus EIP voor arbeidsdeskundigen is ook al in het na- en bijscholingsprogramma van de NSPOH opgenomen.

Vervolgstappen Op basis van de ervaringen van cursisten zet het AKC drie stappen. Ten eerste worden de resultaten onder de aandacht gebracht bij alle arbeidsdeskundigen en in het bijzonder bij de staf-functionarissen en hun werkgevers in het arbeidsdeskundige werkveld. Daarnaast wordt EIP gepromoot bij arbeidsdeskundigen die bij casussen meer evidence nodig hebben, bijvoorbeeld in de letselschadehoek. Ten slotte krijgen arbeidsdeskundigen die zich inzetten voor ontwikkelsactiviteiten van het AKC de gelegenheid om met EIP kennis te maken. ←

Meer informatie?

Bent u geïnteresseerd in EIP, neem dan contact op met Hans Duin, opleider en docent van de cursus EIP van de NSPOH.

Mail naar h.duin@nspoh.nl of bel (020) 409 70 00.

“Als beleidsmedewerker zie ik zeker toegevoegde waarde, bijvoorbeeld als het gaat om het ontwikkelen van richtlijnen”

Lex Feij, beleidsmedewerker bij UWV

Work Ability Index | Duurzame inzetbaarheid

TEKST Colette van Bommel | Axioma

Haalt werkend Nederland op een gezonde manier zijn pensioengerechtigde leeftijd?

En dan ook nog eens zonder het plezier in het werk te verliezen? De Work Ability Index (WAI)

geeft antwoord. Deze digitale vragenlijst vertelt of het werk nog voldoende energie geeft

en of werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn om hun werk te blijven doen.

Albert van der Burg werkt als arbeidsdeskundige bij Stigas, het kenniscentrum van de agrarische en groene sectoren op het gebied van arbeidsomstandigheden en preventie van ziekteverzuim. Stigas deed in de periode 2008-2009 onderzoek naar de inzetbaarheid van werkenden binnen de eigen branche. De toepassing van de Work Ability Index stond hierbij centraal. Een van de deelnemers aan de pilot WerkenInBalans was Richard Mulder. Hij vulde de WAI in en samen met Albert van der Burg kijkt hij terug op dit proces. Ze doorlopen vier stappen: aanleiding, analyse, terugkoppeling en evaluatie.

1. Aanleiding

Van der Burg: “De agrarische en groene sector heeft te maken met een toenemende vergrijzing. Het verzuim in de leeftijdsgroep vanaf 46 jaar is ongeveer tweemaal zo hoog als die van 45 jaar en jonger. Door deze constatering en dankzij een subsidie vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid besloot Stigas meer aandacht te besteden aan het vergroten van het werkvermogen en de inzetbaarheid van werkenden. De WAI is hiervoor een geschikte tool. Ook al heeft het geen voorspellende waarde, geeft het wel een goede indicatie van het mogelijke verzuim binnen twee jaar.”

Mulder: “Bij een tweedaags congres van het FNV heb ik een presentatie over de WAI bijgewoond. Ik was eigenlijk meteen enthousiast. Toen ik hoorde van de pilot van Stigas heb ik me direct aangemeld.”

2. Analyse

Van der Burg: “De WAI liet duidelijk zien dat Richard op het gebied van arbeidsomstandigheden en werkdruk niet lekker in zijn vel zat. Deze twee componenten hadden een negatieve invloed op zijn werkvermogen met als gevolg een score waarmee hij in de oranje risicogroep zat. Het is gelukkig nog geen rood, dat aangeeft dat er risico op uitval bestaat, maar het is ook geen groen dat geen probleem betekent.”

Mulder: “Gezien mijn leeftijd van 54 en de conflictsituatie op kantoor waarin ik op dat moment verkeerde, had ik wel verwacht dat ik in de risicogroep zou vallen. Het was dus niet verrassend, maar wel confronterend. Ik ben dan wel 54 maar wil nog wel een aantal jaartjes mee op de arbeidsmarkt. Er moest echt iets gebeuren. Maar wat, dat stond nog niet helder op mijn netvlies.”

3. Terugkoppeling

Van der Burg: “Om niet in het probleem te blijven hangen, was het voor Richard van essentieel belang om het probleem inzichtelijk te maken. Het arbeidsconflict van Richard met zijn werkgever lag voornamelijk in het feit dat het voor hem niet meer duidelijk was wat nu precies zijn verantwoordelijkheden waren. Vaagheden in de functie

in vier stappen



Het werkvermogen lijdt eronder als werknemers te veel hooi op de vork nemen

leiden tot verschillende verwachtingspatronen. Ik heb hem daarom geadviseerd om tot een duidelijke taakafbakening te komen. Ook heb ik hem verteld dat hij het probleem niet bij zichzelf moest houden.”

Mulder: “Albert heeft me niet zo zeer fysiek, maar wel geestelijk ondersteund. Het was voor mij prettig om mijn hart te kunnen luchten over het arbeidsconflict dat ik had. Een fusie veranderde de sfeer binnen onze organisatie sterk. Van een warm nest belandde ik in een leeuwenkuil en dat is me niet in de koude kleren gaan zitten. Albert gaf aan dat alle signalen erop wezen dat ik in een andere functie gedwongen zou worden en daar heeft hij uiteindelijk – helaas – gelijk in gekregen.”

4. Evaluatie

Van der Burg: “Richard bevond zich in een allesbehalve gemakkelijke situatie. Ik ben blij voor hem dat hij er op deze manier

uit is gekomen. De WAI was voor hem een keerpunt dat er wat moest gebeuren, omdat hij anders vrijwel zeker niet op een gezonde manier de eindstreep zou halen. Het preventieve karakter van de WAI spreekt mij aan. Werkt een werknemer in een omgeving die voor hem om wat voor reden dan ook niet geschikt is, dan gaat het vroeg of laat een keer fout. Vergelijk het maar met een elastiek, daar is op een gegeven moment ook de rek uit.” Mulder: “In overleg met mijn manager is ervoor gekozen om een coachingsbureau in te schakelen. Bij hen gaf ik aan dat ik graag gezond de eindstreep wil halen. En dat als dit betekende dat ik in een andere functie verder moest, dat dit geen probleem zou zijn. De nieuwe functie was in het begin even wennen, maar nu voelt het als een enorme opluchting. Na de terugkoppeling heb ik nog regelmatig telefonisch contact gehad met Albert. Dat vond ik zeer prettig, dat geldt eigenlijk voor het gehele proces. De WAI is een goed instrument, dat door veel meer organisaties ingezet zou moeten worden.” ←

Verhaal ziekengeld op werkgever

TEKST Hans van der Holst | AG Claim UWV



Wordt het dienstverband beëindigd tijdens ziekte – einde (tijdelijk) contract – dan moet de werkgever een re-integratieverslag inleveren bij UWV. Hierin is opgenomen welke inspanningen de werkgever heeft gedaan tijdens de ziekteperiode tot de datum van contractbeëindiging. Bij onvoldoende inspanningen kan een stagnatieperiode worden vastgesteld, die wordt verhaald op de (ex-)werkgever.

Als de vorige werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, is het aannemelijk dat de ziekteperiode daardoor langer dan nodig zal duren. In dat geval zal UWV aan de verzekerde ook onnodig of langer dan nodig uitkering moeten verstrekken. Door de perioden waarin de werkgever in gebreke is gebleven vast te stellen en bij elkaar op te tellen, wordt de uiteindelijke 'stagnatieperiode' bepaald. In deze situatie mag op de ex-werkgever het ziekengeld worden verhaald over een aantal weken dat gelijk is aan de stagnatieperiode.

Rol werkgever Een re-integratieverslag bij het einde van een dienstverband wordt administratief getoetst: is het verslag compleet aangeleverd? Als deze vraag ontkennend wordt beantwoord, dan krijgt de werkgever een termijn van vijf dagen waarbinnen hij het re-integratieverslag kan aanvullen. Als vaststaat dat de werkgever voldoende re-integratieactiviteiten heeft ondernomen, maar de gevraagde gegevens niet of niet volledig verstrekt binnen de voornoemde termijn, wordt er ziekengeld verhaald over één week. Deze periode van een week wordt niet toegepast als er een stagnatieperiode is vastgesteld op grond van onvoldoende re-integratie-inspanningen

door de ex-werkgever. Er vindt geen verhaal plaats als er geen uitkering wordt betaald door UWV: geen uitkering, geen sanctie.

Verhaalbaar bedrag Het tijdvak waarover wordt verhaald, begint altijd op de eerste dag van de betaling van ziekengeld nadat een dienstbetrekking is geëindigd. De lengte van de verhaalperiode wordt bepaald door de mate waarin de ex-werkgever zijn verplichtingen niet is nagekomen. Het bedrag dat wordt verhaald, is gelijk aan het bedrag dat in die periode daadwerkelijk bruto aan ziekengeld is betaald. Deze periode is definitief en wordt niet verlengd of ingekort. Als de verzekerde binnen het verhaalstijdvak herstelt, of wanneer om andere redenen het ziekengeld wordt beëindigd, wordt ook de sanctie onderbroken. Vangt het recht op ziekengeld binnen vier weken na de herstel melding opnieuw aan, dan wordt ook de sanctie hervat totdat het vastgestelde verhaalstijdvak is verstreken.

Vaststellen stagnatieperiode Het tijdvak waarover ziekengeld wordt verhaald, is begrensd. Zo worden de eerste veertien weken niet als stagnatieperiode aangemerkt, daarnaast geldt het niet langer dan

de opgetreden vertraging en niet langer dan 52 weken. De uiteindelijke duur van verhaal en de hoogte van het te verhalen bedrag worden verder beïnvloed en begrensd door het ziekengeld dat feitelijk wordt uitgekeerd. De stagnatieperiode wordt gesteld op hele weken, afgerond naar beneden.

Verhaal gaat over op rechtsopvolger

Het kan voorkomen dat de werkgever niet meer bestaat. In dat geval wordt het ziekengeld verhaald op de rechtsopvolger van die werkgever. Dit is niet van toepassing na een faillissement. ←



De NSPOH presenteert

Wijzer door wetenschap? over het nut van *evidence based* handelen

Symposium op 10 juni 2010
in NBC te Nieuwegein



Een inspirerend symposium over de invloed van de wetenschap, zowel binnen als buiten de public en occupational health.

Het symposium biedt een uniek platform voor informatie, discussie en meningsvorming met:

- toonaangevende sprekers en seminarleiders vanuit wetenschap, maatschappij, arbeid en gezondheid, zoals **Prof.dr F.J.H. van Dijk**, AMC-UvA, **dr J. Ravensbergen**, ZonMw, **dr R.A. Bal**, iBMG/EUR, **dr W.A.J. van Stiphout**, **drs H. Duin**, NSPOH, **drs L. Stokx**, RIVM
- dagvoorzitter **prof. dr A. Dijkstra**, hoogleraar Sociale Psychologie van Gezondheid en Ziekte, RUG
- een scala aan interactieve seminars / workshops
- ondersteunend digitaal wetenschapsplein
- accreditatie door AbSG, NVPG en Kwaliteitsregister V&V.

Ontmoet collega's uit de openbare gezondheidszorg, arbodienstverlening en sociale zekerheid en krijg zicht op de achtergronden en de impact van evidence based handelen, het huidige wetenschappelijke bedrijf en ontdek de invloed van wetenschap op praktisch professioneel handelen.

Schrijf u snel in via www.nspoh.nl

Informatie:

e-mail info@nspoh.nl
telefoon 020 - 409 70 00

NSPOH



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.

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

- **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)

- **Training adviesvaardigheden**
9, 10, 23 en 24 september en 3 december 2010, Amsterdam
- **Strategisch adviseren bij beleidsontwikkeling**
13, 20 en 27 september, 11 oktober, 1 en 8 november 2010, Amsterdam
- **Juridische aspecten van arbeid en gezondheid**
8 oktober, 5, 19 en 26 november, 10 december 2010 en 7 januari 2011, Amsterdam
- **Meten van werkvermogen**
11 oktober 2010, Amsterdam
- **Training motiverende benadering in re-integratie**
8 en 29 november 2010, Utrecht

Daarom kiest u voor de NSPOH:

- 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



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

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