



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

32^e JAARGANG | OKTOBER 2010 | NUMMER 5



Z

Z

Z

Z

Hoe krijg je de
'couch potatoe'
in beweging?



LinkedIn, Twitter, Hyves

4 extra
pagina's
Wetenschappelijk
AKC-nieuws

Social media is een must

→ Wajong adviesvoucher
nu voor alle bedrijven

→ Kennisbank
voor arbeidsdeskundigen

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



8e TBV-Congres

Jongeren op de arbeidsmarkt

Woensdag 8 december 2010
De Eenhoorn, Amersfoort

Doelgroep:

- Bedrijfsartsen
- Verzekeringsartsen
- Arbeidsdeskundigen

Stichting ter Bevordering der Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde

5 vragen

over de Wajong adviesvouch-
cher, het middel om bedrijven
over de streep te trekken
een jonggehandicapte in
dienst te nemen. 13

Colofon

32e jaargang nummer 5
Oktober 2010

AD Visie is een uitgave van Bohn Stafleu
van Loghum, onderdeel van Springer Media.
AD Visie is het tijdschrift van de beroeps-
vereniging NVvA en verschijnt zeven maal
per jaar.

Hoofdredacteur → Bets van Leeuwenkamp

Redactie → Geert Beckers, Charlotte
Boersma, Ted Ineke, Gera van der Jagt en
Richard Kieft

Eindredactie → Axioma Custom Media:
Merel Bevaart, merel@axioma.nl

Fotografie → GettyImages, iStock, NFP
Photography

Vormgeving → Axioma Custom Media: Joost
Junte, Tamar de Klijn

Uitgever → Peter Gijbers

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. Wijzigingen svp doorgeven
aan het NVvA-secretariaat, Postbus 1058,
3860 BB Nijkerk
Telefoon: 033-2473456, **Fax:** 033-2470470
E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl
Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl
Niet-leden kunnen voor een abonnement
of wijziging contact opnemen met:
Bohn Stafleu van Loghum, afdeling klanten-
service, Postbus 246, 3990 GA Houten
Telefoon: 030-6383736

Jaarabonnement: (incl. verzend- & admini-
stratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbe-
houden. Voor buitenlandse abonnees geldt
een toeslag. Het abonnement wordt automa-
tisch verlengd, tenzij twee maanden voor de
vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

Leveringsvoorwaarden

Kijk op www.bsl.nl.

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen
en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd
met bronvermelding en met schriftelijke toestem-
ming 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

HOI
PRINT



Meer bewegen

Vooruit met de geit

Hoe meer lichaamsbeweging,
hoe hoger de productiviteit en
effectiviteit op de werkvloer.
Plus een lager ziekteverzuim.
Ook de voordelen voor de 'couch
potatoe' zelf zijn aanzienlijk.

6

LinkedIn, Twitter, Hyves

Social media is een must

Helaas voor de non-believers van sociale
media: het belang ervan neemt nog steeds
toe en de mogelijkheden zijn legio. Net als
de voordelen voor de beroepsgroep.

26



En verder...

Wat doet een bedrijfsmaatschappelijk werker eigenlijk?
Marian Verheijden legt het uit.

10

Martin van der Krogt, voorzitter van de Raad van Advies
van NVvA, over de toekomst van de sociale zekerheid.

22

Hans Nottrot is het 2000ste lid van NVvA.

30



16

UWV is de enige die het
deskundigenoordeel kan
vellen. Fred Scholte neemt het
instrument onder de loop.



Sprinkhanenplaag

Berichten in de krant volgen op het slechte nieuws wat mijn zoon een dag eerder al voor zijn kiezen te kreeg. De hele Research & Development afdeling van Solvay Pharmaceuticals Nederland verdwijnt, 500 arbeidsplaatsen in totaal. Iets soortgelijks gebeurde bij onlangs Organon. Daar sta je dan. Als organisch analist met hart en ziel betrokken bij de ontwikkeling voor medicijnen voor hersenziekten. Een traject waarvan alleen al de ontdekking van werkzame stof tot feitelijk medicijn zo'n tien tot vijftien jaar in beslag neemt. Met één pennestreek wegbezuinigd door een overname.

Het lijkt een trend. Grote buitenlandse ondernemingen nemen gezonde Nederlandse bedrijven over. Als sprinkhanen eten zij bloeiende akkers leeg om berooid achter te laten. Winstgevende onderdelen blijven behouden, Research & Development kan verdwijnen. Nog erger vind ik dat iemand moet concluderen dat er in zijn specifieke vakgebied geen of nauwelijks mogelijkheden meer zijn in Nederland. Nederland moet verworden tot een kenniseconomie? Jaren van investeren en kennis opdoen, lijken verspild. Zo zag ik al eerder kennis in de scheepvaart- en vliegtuig-industrie verloren gaan.

Mijn zoon is veerkrachtig. Hij heeft warme belangstelling voor de combinatie ICT en chemie, is relatief jong en heeft een gezond stel hersens. Omscholing is een optie. Vertrekken naar het buitenland ook. Breder kijken dan het eigen werkveld, op dit soort ontwikkelingen leren anticiperen: het hoort al thuis in de opleiding. Een werkscan is misschien zo'n gek idee nog niet?

Bets van Leeuwenkamp

Dubbel zo duur

Flexwerkers worden steeds vaker arbeidsongeschikt verklaard. Uit cijfers van UWV blijkt dat de uitkeringslasten voor deze groep in twee jaar tijd verdubbelen: van €144.000.000 in 2009 naar €285.000.000 in 2011.

Prettig werkklimaat als medicijn

Wajongers moeten zich in hun werkomgeving geaccepteerd voelen om uitval te voorkomen. Leidinggevenden en collega's spelen hier een belangrijke rol in. Open en eerlijke communicatie vergroot namelijk het wederzijdse begrip en vergroot de participatie van jonggehandicapten. Goede begeleiding binnen het bedrijf en goed inzicht in mogelijkheden en beperkingen dragen daar ook aan bij. Dit blijkt uit het onderzoek 'Wajongers op de werkvloer', uitgevoerd door de Raad voor Werk en Inkomen (RWI).



- > **386.000 personen** waren in augustus 2010 **werkloos**, dat zijn er **16.000 meer dan** in dezelfde periode **vorig jaar**.
- > De **werkloosheid** steeg tot maart 2010 met ruim 9000 mensen per maand, sindsdien **daalt** de werkloosheid juist **met ruim 6000 personen** per maand. > Ten opzichte van vorig jaar zijn er in 2010 9000 **minder werkloze jongeren**.



Veiligheid voorop

Hoewel bij grote ondernemingen de budgetten door de crisis onder druk staan, worden geen concessies gedaan aan het veiligheidsniveau. Dat blijkt uit marktonderzoek van Siemens Building Technologies. Het voorkomen van imagoschade, het continueren van de eigen bedrijfsvoering en de invloed op de omzet zijn de belangrijkste drijfveren om veiligheid en beveiliging zo efficiënt mogelijk te regelen.

Duidelijkere Arbowet

Zwangere werknemers mogen voortaan niet meer dan tien kilo tillen. Ook mogen ze niet meer worden blootgesteld aan geluid boven de 80 decibel. Werkgevers moeten voortaan hun werknemers minimaal eens per jaar voorlichten over het werken met kankerverwekkende stoffen en de kantbeveiliging bij het werken op hoogte moet minstens één meter zijn. Het is een greep uit de nieuwe, heldere normen van de Arbowet. Daarmee gaat de langgekoesterde wens van FNV in vervulling.



Wajongers en mensen met een sw-indicatie zouden voortaan onder de gewone bijstandsregels moeten vallen. Althans, dat vinden de **sociale diensten**. Die willen af van de **aparte uitkeringen** voor bijstandsgerechtigden en arbeidsgehandicapten. Dat zou een besparing van bijna 3 miljard euro kunnen opleveren, stelt Divosa, de branchevereniging van sociale diensten.

3000
000
000
0

“Gelukkig komen alle bedrijven nu in aanmerking voor de **Wajong adviesvoucher**”

Meer bewegen levert echt iedereen voordeel op

Vooruit met de geit!



Hoe minder lichaamsbeweging, hoe lager de productiviteit en effectiviteit op de werkvloer. Plus een hoger ziekteverzuim. Een werkgever heeft dus veel te winnen bij de activatie van de zogeheten 'couch potatoe'. Maar de werknemer zelf ook.

TEKST Merel Bevaart | Axioma

Meer energie en een betere mobiliteit zijn de voordelen voor de werknemer. Eén groep is echter moeilijk te overtuigen van het persoonlijk gewin van lichaamsbeweging. Die valt onder de noemer 'couch potatoe'. "Die doet niets en heeft ook niet de intentie iets te gaan doen", verklaart Marco Hoogendijk. Hij is directeur van de consultancy-tak van ViveActive Health & Concepts, dat zich richt op het preventieve gezondheidsbeleid binnen het bedrijfsleven. "Bij deze mensen is de verleiding van de eerste beloning het grootst. Het is gemakkelijker om na een dag werken een zak chips open te trekken en op de bank te ploffen met een biertje erbij, dan om eerst een uurtje te gaan hardlopen. Daar is discipline voor nodig, terwijl in die eerste behoefte makkelijk te voorzien is. De enige manier om de couch potatoe van gedachten te doen veranderen, is het schrikfeet. Hoe? Door mensen te confronteren en te informeren over hun leefstijl en leefpatroon, en die ook te controleren. Bijvoorbeeld via de uitslag van hun huidige conditie en gezondheid door een preventieve gezondheidscheck af te nemen."

Vage klachten

Waarom lichaamsbeweging zo belangrijk is? Bij een gebrek eraan liggen tal van (chronische) gezondheidsproblemen op de loer, waarvan obesitas, hart- en vaatziekten, diabetes en stress het meest voor de hand liggen. Bovendien neemt door inactiviteit de conditie af, waardoor je je minder vitaal voelt en dus sneller moe, en kunnen allerlei vage pijnklachten opduiken. "Weinig specifieke pijn die vrijwel altijd aanwezig is, maar waarvan moeilijk is aan te geven waar die precies zit en die

Facts

- Ongeveer 70% van de chronische klachten is niet primair gerelateerd aan de klacht zelf. Het echte probleem zit 'm in onderliggende, vaak psychische en gedragsmatige problematiek.
- Klachten die door overbelasting zijn ontstaan, blijven door inactiviteit bestaan.
- Mensen zijn geneigd de belasting op het werk te overschatten en hun eigen belastbaarheid en mogelijkheden te onderschatten
- Hoe meer je sport, hoe minder moe je bent. Wetenschappelijk onderzoek onder middelbare scholieren toonde aan dat veel meer meisjes dan jongens chronisch vermoeid waren. Deze meisjes kregen weinig lichaamsbeweging.
- De partner speelt vaak een grote rol in het in stand houden van klachten. Goedbedoeld nemen ze allerlei dingen uit handen, waardoor de zieke nog inactiever wordt.

Bron: Jan Verhoeven

bovendien moeilijk te beïnvloeden is", vertelt Jan Verhoeven. Als psycholoog en fysiotherapeut is hij de drijvende kracht achter Condite, een bureau dat adviseert bij ziekteverzuim. "Heel kenmerkend is de beschrijving die mensen geven: 'Het is me overkomen' of 'Het is geleidelijk ontstaan'. Deze mensen zijn vaak heel erg op zoek naar een medische verklaring, maar steeds krijgen ze te horen dat er niets is gevonden en dan gaan ze weer naar de volgende specialist."

Overgevoelig voor prikkels

Als er geen medische oorzaak te vinden is, wil dat nog niet zeggen dat de pijn dan maar 'tussen de oren' zit. Bij inactieve personen zit het probleem volgens Verhoeven in het pijnregistratiesysteem. Het tastzintuig dus. "Als mensen niet of nauwelijks bewegen, krijgt het lichaam weinig prikkels. Daardoor gaat het overgevoelig reageren als het wel een keer geprikkeld wordt. Die pijnregistratie kan zo scherp zijn afgesteld dat iemand zelfs pijn voelt terwijl er helemaal geen prikkel is. Dat is gebleken uit wetenschappelijke onderzoeken, zogeheten 'bed rest studies', waarbij deelnemers acht weken in bed moesten blijven liggen. Die kregen overall last van."

Doseren

Zo extreem ziet Verhoeven ze niet vaak, maar feit is dat een aanzienlijk deel van de werknemers die zich ziek melden, klachten heeft die gerelateerd zijn aan inactiviteit. "Helaas heerst bij veel werkgevers nog de gedachte dat rust het devies is bij mensen die in de Ziektewet zitten. Dat werkt averechts, want dan gaan ze nog minder doen." →



Werken was vroeger vooral een fysieke belasting. Ongemerkt waren werknemers in beweging én in balans. Tegenwoordig gebeurt werken vooral zittend en heeft de fysieke belasting plaatsgemaakt voor een psychische belasting.

“Arbeidsdeskundigen beoordelen wat iemand wel en niet kan. Maar het potentiële vermogen is belangrijker”

Het enige dat in dit geval helpt, is bewegen. Iets wat in het begin vooral erg pijnlijk is, maar daarna steeds beter wordt. “Dat is een fase waar je doorheen moet”, legt Verhoeven uit. “Anders houd je het probleem in stand. Belangrijk is dat je mensen daarop voorbereidt. Bovendien moet je het goed doseren. Als twee keer per week bewegen pijnlijk is, is de eerste gedachte: teruggaan naar één keer per week. Terwijl de oplossing juist is: drie keer per week bewegen, maar dan iets minder lang.”

Altijd mogelijkheden

Hoogendijk onderschrijft dat beweging hét medicijn is voor mensen met lichamelijke klachten. “Kijk naar mogelijkheden. Er zijn altijd dingen te bedenken om te doen. Dat geldt zowel voor mensen met klachten die geen duidelijk aanwijsbare oorzaak hebben, als voor slachtoffers van een auto-ongeluk of zelfs lichamelijk gehandicapt. Heb je last van je rug, dan wordt dat niet beter door inactiviteit. Zoek naar lichamelijke en mentale mogelijkheden om weer actief te worden en dat hoeft echt niet de sportschool te zijn. Ga elke dag een halfuurtje naar buiten om te wandelen of te fietsen. Daar knap je al enorm van op.” Beide heren menen dat arbeidsdeskundigen een rol kunnen spelen in de activatie van medewerkers. Daarvoor hebben ze tal van tips (zie kader op blz. 9). En volgens Hoogendijk is bij arbeidsdeskundigen een omslag in het denken nodig. “Arbeidsdeskundigen beoordelen wat iemand wel en niet kan. Maar het potentiële vermogen is belangrijker. Als A nog wel kan, maar B niet meer, hoe zorgen we dan dat B toch weer mogelijk wordt?”

Vinger in de pap

Waar de meningen vaak verschillen of de werkgever zelf ook een stem mag hebben in het privéleven van hun werknemers, zijn Verhoeven en Hoogendijk het ook op dit gebied eens. Wie een zittend beroep niet compenseert door in de eigen tijd voldoende te

bewegen, maar wel lichamelijke klachten heeft, mag daar door de werkgever best op worden aangesproken. Hoogendijk: “Een werkgever betaalt voor bepaalde diensten. Die diensten lijden onder een slechte levensstijl; het is bewezen dat iemand met een slechte lichamelijke conditie minder produceert, minder effectief is en een hoger ziekteverzuim laat zien. Bij ziekte moet de werkgever gewoon doorbetalen.” Verhoeven: “Een werknemer heeft ook zelf de verantwoordelijkheid om in staat te zijn om zijn werk uit te oefenen.”

Kans op ontslag

Daarnaast zijn er beroepsgroepen waarbij werknemers gewoonweg fysiek in orde móeten zijn. “Bijvoorbeeld de brandweer, ambulancepersoneel, politieagenten, maar ook beveiligers”, vertelt Hoogendijk. “Ik ken een beveiligingsbedrijf waar een fittest werd ingesteld. Die moesten de medewerkers halen. Als dat niet lukte, werd gekeken of ze niet beter een andere functie konden vervullen en er bestond zelfs de mogelijkheid tot ontslag. Daar was een hoop kritiek op. Maar mensen vergeten dat iets wat van je werkgever móet, ook persoonlijke voordelen kan opleveren. De winst voor de werknemer zit 'm in het feit dat die meer energie heeft en mobieler wordt.”

Gedrag en intentie

Hoogendijk en Verhoeven noemen allebei het gedrag als belangrijkste factor in het omkeren van de negatieve spiraal waarin mensen bij inactiviteit terechtkomen. “Stel: iemand is erg moe, maar slaapt slecht. Die heeft de neiging laat uit bed te komen. Vervolgens onderneemt 'ie wat, wordt moe en gaat daarom 's middags even liggen, maar komt daardoor 's avonds niet meer in slaap. Zo ontwikkel je een jetlag en dat is alleen op te lossen met een goed slaappatroon. Dan moet je heel strikt 's avonds niet voor twaalf uur naar bed en

(in) actief?

Inactiviteit is een ruim begrip waar niet één kant-en-klare definitie voor is. Zo is voor de één zelfredzaamheid de norm, voor de ander de 30minutenbewegingregel en weer een ander hanteert het aantal stappen dat je per dag moet zetten (10.000 voor een gezonde volwassene).

70% van de chronische klachten is niet primair gerelateerd aan de klacht zelf

's morgens niet later dan zes uur je bed uit komen en vooral niet tussendoor gaan slapen", vertelt Verhoeven. Daarnaast is er nog een minstens zo belangrijke factor. Hoogendijk: "Heeft iemand wel de intentie om te veranderen?"

Psychische problemen

Nog zo'n belangrijke wetenschap: "Bedenk goed dat onder de lichamelijke klachten vaak een psychische problematiek speelt, zoals depressiviteit of angstklachten, en dat mensen niet snel geneigd

zijn dat toe te geven. Wie een dergelijke stoornis heeft, geneert zich en is zorgvermijdend", vertelt Verhoeven. "Laatst begeleidde ik een zelfstandige die Q-koorts heeft gehad en daardoor erg vermoeid was. Een zeer duidelijk uitlokkend moment. Maar de vermoeidheid bleef en dat kwam door een onderliggende angststoornis. Deze persoon ging steeds meer contacten vermijden, durfde met de auto de snelweg niet meer op en had grote moeite om zijn medewerkers aan te sturen. Voor zijn omgeving was hij het slachtoffer van de Q-koorts." ←

8 tips

1. Check of de juiste stappen zijn gezet in lichamelijk en psychisch onderzoek.
2. Achterhaal het moment dat de inactiviteit heeft uitgelokt. Een auto-ongeluk, een whiplash, bevalling, faillissement, ontslag, echtscheiding of bijvoorbeeld sterfgeval.
3. Achterhaal ook wat er voor die gebeurtenis speelde en waardoor de klachten blijven bestaan. De reden dat mensen klachten krijgen, is namelijk vaak een andere reden dan waarom de klachten niet verdwijnen.
4. Breng de gedragsfactoren in kaart en onderzoek iemands intentie om het gedrag te veranderen.
5. Neem de problematiek van mensen serieus en sluit aan op hun belevingswereld. Erken het probleem en vertel dat er wat aan te doen is. Alleen dan houd je contact.
6. Bereid mensen erop voor dat de pijn of vermoeidheid eerst erger wordt. Omdat het lichaam overgevoelig is geworden voor prikkels, zal het in het begin heftiger reageren. Vertel erbij dat dit echt beter wordt.
7. Doseer, anders houd je het probleem in stand. Kan iemand iets niet: laat het dan vaker doen, maar wel korter.

Problemen op de werkvloer?

Psychosociale hulpverlening

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

TEKST Merel Bevaart | Axioma

Teamwork

De bedrijfsmaatschappelijk werker maakt deel uit van het sociaal medisch team. Daarin zitten ook de bedrijfsarts, iemand van personeelszaken en de leidinggevende om casussen te bespreken van zieke medewerkers. Deze gesprekken gaan over alle werknemers die kort en langdurig ziek zijn.

Wat doet een bedrijfsmaatschappelijk werker?

“Die biedt psychosociale hulpverlening aan medewerkers van een organisatie. Een bedrijfsmaatschappelijk werker wordt onder andere ingeschakeld als er sprake is van werkgerelateerde en persoonlijke problemen, zoals een te hoge werkdruk, een burn-out of een conflict met collega's of leidinggevenden. Je kunt ook denken aan reorganisaties, die zijn aan de orde van de dag. Veel mensen hebben moeite met veranderingen. Op een andere manier moeten werken, kan weerstand oproepen.”

Je zegt ‘onder andere’.

Wat is er nog meer mogelijk?

“Bedrijfsmaatschappelijk werkers kunnen ook als vertrouwenspersoon optreden, maar dan wel in een ander bedrijf dan waar ze het reguliere bedrijfsmaatschappelijk werk uitvoeren. Bovendien moeten ze opgeleid zijn als vertrouwenspersoon. Ook biedt een bedrijfsmaatschappelijk werker traumaopvang – en begeleiding – na schokkende gebeurtenissen als agressie, geweld of een sterfgeval. Denk daarnaast aan financiële hulpverlening aan

mensen die schulden hebben. Als het om echt hoge bedragen gaat, dan verwijzen we door naar de schuldhulpverlening.”

Welke bedrijven kunnen een bedrijfsmaatschappelijk werker inschakelen?

“Elke organisatie komt hiervoor in aanmerking, ik werk bijvoorbeeld voor gemeenten, onderdelen van de politie, vervoersbedrijven, maar ook supermarkten. Bovendien zijn we er voor alle medewerkers. Van uitvoerend personeel in een productiebedrijf, tot leidinggevenden uit managementteams. Bij leidinggevenden bieden we consultaties aan om ze te leren omgaan met een groep, of met die ene medewerker. Een bedrijfsmaatschappelijk werker kan individuele gesprekken voeren, maar ook hulp bieden in groepsverband. Gemiddeld zijn er vier of vijf gesprekken nodig.”

Wat doe je als er privéproblemen spelen?

“Als het gaat om privéproblemen die een negatieve invloed hebben op het werk, dus als het functioneren wordt beperkt, kan ook een bedrijfsmaatschappelijk werker worden ingeschakeld. In principe bestaat mijn

MARIAN VERHEIJDEN

Marian Verheijden werkt al twintig jaar bij GIMD, een landelijke organisatie met ongeveer 175 bedrijfsmaatschappelijk werkers. Marian begon haar carrière echter als inrichtingswerker in een kindertehuis, daarna volgde ze de opleiding Maatschappelijk Werk en ging aan de slag als gezinsvoogd. Een zware, soms heftige baan die haar na tien jaar deed besluiten een andere richting in te slaan. Ze koos voor GIMD. De kortere, iets zakelijkere vorm van hulpverlening van bedrijfsmaatschappelijk werk en de combinatie van mens en organisatie spreekt haar nog steeds aan. Daarnaast coacht ze regionaal de bedrijfsmaatschappelijk werkers van GIMD. Met persoonsgerichte diensten en producten zorgt GIMD voor de balans tussen mens en organisatie, denk aan trainingen, workshops en advies. Eind van het jaar hoopt GIMD een 24/7 hulplijn en een e-coachingstraject te lanceren.



werk uit mensen die vast zitten, het gevoel geven dat ze weer verder kunnen. Ze hebben een eye-opener nodig.”

Dat klinkt als het werk van een psycholoog. Is er overlap?

“Soms wel een beetje. Het komt voor dat er meerdere problemen spelen, en dat die erg persoonlijk en/of zwaar zijn. Dan is een langer of intensiever traject nodig en vaak geef ik het advies om met een psycholoog te gaan praten. Eerst is het belangrijk om alle problemen te inventariseren en daarin een scheiding te maken. Welke problemen hebben invloed op je functioneren? Welke zaken hebben voorrang? Dan gaan we daar eerst mee aan de slag.”

En wat is precies het verschil tussen een bedrijfsmaatschappelijk werker en een arbeidsdeskundige?

“Een arbeidsdeskundige doet onderzoek naar wat iemand wel en niet kan. De belastbaarheid vaststellen. De bedrijfsmaatschappelijk werker biedt psychosociale hulpverlening. Het is allebei dus een heel ander vak, daarom komen we ook niet in elkaars vaarwater.

Een leidinggevende heeft een andere ingang in het contact met een arbeidsdeskundige, want die moet immers begeleiden bij de re-integratie in het werkproces. Eventueel kan de bedrijfsmaatschappelijk werker daarbij betrokken worden, maar niet iedereen die een arbeidsdeskundig traject volgt, komt in aanmerking voor een bedrijfsmaatschappelijk werktraject. De enige gelijkenis is dat we allebei werkgevers adviseren. Bovendien is een arbeidsdeskundige net als de bedrijfsmaatschappelijk werker een externe partij die voor een organisatie werkt. In de praktijk heb ik meer te maken met verzuimcoördinatoren. Die zijn wel gebonden aan een organisatie en kunnen als schakel fungeren tussen de arbeidsdeskundige en de bedrijfsmaatschappelijk werker.”

Zie je enige vorm van samenwerking met arbeidsdeskundigen?

“Eventueel als werknemers weer gaan opstarten op hun werkplek. Wij ondersteunen ook bij re-integratie. Ik vind het vooral belangrijk dat beide beroepsgroepen kennis hebben van elkaars vakgebied.” ←

Kwetsbaar opstellen

Arbeidsdeskundige Ruud Hartog vindt het PCD een belangrijke tool om kritisch naar zijn eigen handelen te kijken en zichzelf te ontwikkelen. “Mijn enige angst is dat niet iedereen daarvoor openstaat, maar liever in zijn eigen coconnetje blijft zitten.”

TEKST Merel Bevaart | Axioma

“Je doet mee aan het PCD voor jezelf en voor je eigen ontwikkeling. Dat je je als arbeidsdeskundige ontwikkelt, vind ik heel belangrijk. Het werkveld van een arbeidsdeskundige is niet meer zo breed als dat het was, daardoor werk je voordat je het weet op routine. Mijn eigen valkuil is dat positieve mensen bij mij meer voor elkaar krijgen, dan negatieve. Dat mag niet, je moet wel professioneel blijven. Gedrag kan wel worden getoetst door de incidentmethode in een onderlinge toetsingsgroep, maar mijn ervaring is dat die momenten vaak een beetje aan de oppervlakte blijven. Er wordt meer gekeken naar het praktische probleem, terwijl je ook juist moet kijken naar het onderliggende probleem. Het PCD dwingt je daartoe, dat triggert mij. Wat ik minder goed vind aan het PCD is

dat er geen voorwaarden worden gesteld aan de buddy die je mag kiezen. Niet elke arbeidsdeskundige is ook een coach. Bovendien is de eerste neiging van mensen om vrienden te worden met iemand die op ze lijkt, maar daarbij is de kans groot dat die dezelfde blinde vlekken heeft als jij. Dat ‘gevaar’ loop je ook met het kiezen van een buddy, want als je kritisch naar jezelf moet gaan kijken, moet je je kwetsbaar opstellen. Dat doe je niet als het niet klikt. Toch heb ik ervoor gekozen om een volstrekte tegenpool van mij als buddy te vragen en ik merk dat het werkt. Ik moet nog kiezen aan welke competentie ik wil werken, maar ik denk dat het iets wordt met beeldvorming. Ik moet me niet meer laten leiden door de sympathie die ik voor iemand heb.” ←

PERSOONLIJK COMPETENTIE DOSSIER



Naam:	Ruud Hartog
Bedrijf:	UWV Breda
Functie:	arbeidsdeskundige
AD sinds:	1997
Competentie:	nog niet gekozen
Doel:	moet ik nog uitwerken
Acties:	- overleggen met buddy

7 vragen over de Wajong adviesvoucher

Het gros van het midden- en kleinbedrijf (MKB) staat niet direct te popelen om een jonggehandicapte in dienst te nemen. Om zo veel mogelijk beren van de weg te jagen, startte begin dit jaar de landelijke pilot voor de uitgifte van Wajong adviesvouchers. Een overzicht van het hoe en wat omtrent dit initiatief en de mening van twee collega's uit het werkveld.

TEKST Merel Bevaart | Axioma

VRAAG 1

Wat is de Wajong adviesvoucher?

Dat is een waardebon die elke ondernemer in het MKB kan aanvragen om te ontdekken of er mogelijkheden zijn om een Wajonger te kunnen aannemen. De bon kan worden ingeleverd bij een van de dertig geselecteerde re-integratiebedrijven en vertegenwoordigt een waarde van 2500 euro. Dat re-integratiebedrijf declareert die voucher bij Agentschap NL. De Wajong adviesvoucher is afgeleid van de innovatievoucher van de Minister van Economische Zaken voor MKB-ondernemers.

Waarom is de voucher ontwikkeld?

Om werkgevers in het MKB te stimuleren en te overtuigen een Wajonger in dienst te nemen. Bovendien weten niet alle bedrijven die ervoor openstaan om een jonggehandicapte een werkplek te bieden, hoe ze dit moeten aanpakken. De voucher is een laagdrempelig en eenvoudig instrument om potentiële werkgevers bewust te maken van de mogelijkheden en hen daarin te adviseren.

VRAAG 3

Banen in het MKB bestaan toch vooral uit bestaande functies?

Dat klopt. Daarom is 'jobcarving' het doel, het samenstellen van een nieuwe functie. Stel dat er binnen een midden- en kleinbedrijf zeven functies bestaan. Dan valt er van meerdere functies wel wat deeltaken af te snoepen om daar een nieuwe baan van te creëren die de gemiddelde jonggehandicapte prima kan uitvoeren.

Lees verder →



Monique de Langen, manager bij WNK van de afdeling Detacheren en Begeleid werken

"We hebben de adviesvoucher nog helemaal niet kunnen inzetten. Erg jammer, want het is een prachtig instrument waar we echt wat mee kunnen. We hebben honderd bedrijven aangeschreven en telefonisch benaderd, netwerkbijeenkomsten gehouden, maar uiteindelijk leverde het niets op. Tijdens de landelijke terugkomdag in juni bleek dat we niet de enige waren. MKB'ers zijn huiverig voor de rompslomp die de vouchers met zich meebrengen. Aan het invullen van de aanvraag zitten haken en ogen, zo moeten ze bijvoorbeeld de jaaromzet vermelden. Daar zijn MKB'ers niet happig op. Daarnaast vragen ze zich af welk risico ze lopen als ze een Wajonger in dienst nemen. Als we merken dat ze daar wel voor openstaan, proberen we dat natuurlijk te realiseren buiten de adviesvoucher om. Het gaat ons er natuurlijk vooral om dat we een Wajonger een werkplek kunnen bieden. Het is in elk geval goed dat het ministerie heeft besloten dat nu alle bedrijven voor de voucher in aanmerking komen. Maar we zien dat veel bedrijven flink in de kosten hebben gesneden om de crisis door te komen. Daardoor zijn ze nu zo 'lean & mean' dat ze geen tijd hebben om iemand met een beperking extra begeleiding te bieden. Dan houdt het op. Hoewel genoeg bedrijven erkennen dat het in dienst nemen van een Wajonger bijdraagt aan een positief imago, gaat het uiteindelijk toch om de centen. Toch sta ik nog steeds achter het beoogde doel van de adviesvoucher. Het geeft een MKB'er heel veel inzicht in zijn organisatie en de werkprocessen. Vaak hebben ze zelf geen tijd om een grondige bedrijfsanalyse uit te voeren en die krijgen ze met de adviesvoucher op een presenteerblaadje aangereikt."

VRAAG 4

Wat is het doel van de pilot?

Testen of de Wajong adviesvoucher een geschikt instrument is om meer passende banen te vinden voor Wajongers bij MKB-ondernemers. Ook wordt bekeken of daadwerkelijk meer Wajongers bij MKB-ondernemers aan de slag gaan als gevolg van het advies. De voucher is echter vrijblijvend; een werkgever is niet verplicht om op basis van de bedrijfsanalyse een jonggehandicapte in dienst te nemen. Of de pilot een succes is dat kan worden voortgezet, moet blijken uit een onderzoek.

VRAAG 5

Kunnen andere bedrijven ook in aanmerking komen voor de adviesvoucher?

Ja. Hoewel de Wajong adviesvoucher in eerste instantie alleen gold voor het MKB, is de regeling sinds half september gewijzigd. In de praktijk bleek dat sommige werkgevers net niet aan de MKB-definitie voldeden, of liever niet hun exacte omzetcijfers wilden verstrekken. De regeling is aangepast zodat de voucher nu voor alle ondernemers beschikbaar is. Er is echter wel de voorwaarde gesteld dat er een maximum van honderd vouchers naar één franchiseketen mag gaan.

VRAAG 6

Welke consequenties heeft dat voor de aanvraagprocedure?

Het formulier om de Wajong adviesvoucher te kunnen aanvragen, is gewijzigd. Op het nieuwe aanvraagformulier hoeft geen exacte omzetcijfers worden ingevuld. Wel wordt aan werkgevers gevraagd of hun onderneming onder of boven de MKB-grens zit. De communicatie vanuit het ministerie van SZW blijft echter wel gericht op MKB-ondernemers.

VRAAG 7

Tot wanneer is de pilot geldig?

De pilot startte op 15 februari van dit jaar en loopt tot en met 14 februari 2011. In deze periode kunnen er duizend Wajong adviesvouchers worden aangevraagd. Vanaf het moment dat de ondernemer de voucher in handen heeft, is deze zes maanden geldig. Het betreffende re-integratiebedrijf moet dus binnen een half jaar de subsidieaanvraag indienen bij Agentschap NL.



Pieter Ruijter, arbeidsdeskundige bij USG Restart

“De Wajong adviesvoucher werkt nog niet, werkgevers zijn niet op de hoogte. In mei heeft Restart tweehonderd werkgevers in de regio aangeschreven en vervolgens telefonisch benaderd. Daar hebben we één reactie op gehad. Bovendien staan maar weinig werkgevers ervoor open een Wajonger in dienst te nemen. De betrokkenheid komt pas als ze in hun eigen situatie iets dergelijks meemaken. Ik ken een werkgever wiens zoon gehandicapt is. Hij heeft dan ook een Wajonger met een spierziekte in dienst en doet er veel voor om die aan het werk te houden. Maar er zijn ook situaties waarbij de werkgever wel wil, maar dat het idee door de managers en werknemers op de werkvloer wordt tegengehouden. Als er in de toekomst handjes tekort zijn en ‘de Polen’ te duur worden om klusjes op te knappen die we zelf niet willen doen, dan kan die instelling veranderen. Dat is *wishfull thinking*, er zijn te veel hobbels in de bemiddeling en in de vastlegging van wat Wajongers kunnen. Omdat de eerdergenoemde mailing niet werkte, zijn we de boer op gegaan. Ik heb nu vijf adviezen gegeven en er zitten er zeven in de pijplijn. De tijd die de pilot gegund wordt, is mijns inziens te kort. Februari 2011 moet opgerekt worden om bedrijven aan het idee te laten wennen dat Wajongers een prima bijdrage kunnen leveren en om UWV de tijd te gunnen om achterstanden weg te werken, zodat de aanvoer van jonggehandicapten niet stokt. Of de voucher slaagt, ligt vooral aan onze eigen inzet. Hoe meer energie je erin stopt, hoe meer je eruit haalt. Ik heb begrepen dat er nu pas, een half jaar na de start van de pilot, radiospotjes te horen zijn als extra impuls. Dat lijkt me verstandig, maar eigenlijk zou je er een tv-spot aan moeten wijden.”

← Einde



COLUMN

Barman in de buitenlucht

Horeca-ervaring heb ik in overvloed – zittend aan de bar. Maar achter de bar, als werknemer, duurde mijn dienstverband niet langer dan een dag of vier. Dat speelde zich af op het Texelse strand, rond de jaarwisseling 2001-2002. Het was al een week ijzig koud, er gierde een zware zuidwesterstorm met metershoge golven. Toen het noodweer op zijn hevigst was, raakte het vrachtschip ‘Hunte’ in de nacht van 28 december uit zijn koers en liep vast op het strand bij De Koog. Dit nieuws bereikte heel snel een paar vrienden van mij – twee horecacompagnons, een kok en een strandexploitant – en ze besloten meteen iets te doen voor de vele nieuwsgierige Texelaars en ramptoeristen die de volgende dagen ongetwijfeld zouden toestromen. In alle vroegte reden ze met een vierwiel-aangedreven busje plus een aanhanger vol schotten, palen, planken en dekzeilen naar het strand en construeerden een schilderachtig primitief bouwsel, stevig vastgesjord. Om een uur of acht sloegen ze bij hun horecagroothandel een enorme voorraad dranken en rookworsten in. Toen de eerste wandelaars – het zouden er in totaal vele duizenden worden – het gestrande vrachtschip bereikten, zagen ze tot hun niet geringe verbazing een koek-en-zopietent staan, met het wrakhouten naambord ‘Huntezicht’. Hevig klapperende parasols en windschermen eromheen, plastic terrasstoelen, een ronde cafékapstok in het mulle zand en een deurmat met het opschrift ‘Voeten vegen’. Naast het optrekje stond een melkbus met drinkwater, op twee gasbranders pruttelden een hoge pan glühwein en nog één vol worsten. De kaart vermeldde verder koffie, de Texelse kruidendrank Jutttertje en warme chocomel met rum. Inmiddels was ik van huis opgehaald om te helpen, want de mannen konden niet allemaal in hun eigen zaken gemist worden. Op oudejaarsavond stond ik er alleen voor, op een geheel verlaten strand, en hield me warm met glühwein. Pas om half elf werd ik opgehaald. Ze waren mij vergeten.

Theun de Winter

freelance tekstschrijver, dichter en songwriter

Onderzoek deskun

Hoewel het deskundigenoordeel 'ziek vs. niet-ziek voor eigen werk' vaak wordt toegepast, is er vrij weinig over bekend. Arbeidsdeskundige Fred Scholte wil hier verandering in brengen. Met zijn promotieonderzoek wil hij meer inzicht krijgen in de praktische en dagelijkse toepassing van dit instrument.

TEKST Elzemarie Karsdorp

Geschikt of ongeschikt voor eigen werk? Over deze vraag breken arbeidsdeskundigen van UWV zich regelmatig het hoofd als hun wordt gevraagd een deskundigenoordeel uit te spreken. Ook Fred Scholte kreeg in zijn werk als arbeidsdeskundige regelmatig met dit instrument te maken. "Het is lastig om te bepalen wie gelijk heeft, er zijn altijd twee kanten aan een verhaal. Je moet ook kijken naar wat er achter een ziekmelding zit en naar de reden waarom het conflict tussen werkgever en werknemer zo hoog is opgelopen", vertelt Scholte, die ook met collega's over dit onderwerp van gedachten wisselde. Er blijkt nog veel onduidelijkheid te bestaan over de manier waarop een deskundigenoordeel tot stand komt. "Het protocol dat de regiegroep deskundigenoordeel heeft geschreven, biedt houvast, maar inhoudelijk zijn we nog zoekend. We hebben niet altijd het gevoel dat we het goed gedaan hebben, terwijl het voor een werknemer nogal een belangrijk verhaal is. Iemand kan zelfs ontslagen worden. Het is daarom goed dat er nu meer aandacht voor dit onderwerp komt binnen UWV."

Meningsverschil over verzuim

Elk jaar vragen ruim vijfduizend werknemers en werkgevers het deskundigenoordeel '(on)geschikt voor het eigen werk' aan bij UWV, de enige instantie die dit

oordeel kan vellen. Het deskundigenoordeel kan zowel door werkgever als werknemer worden ingezet als er een meningsverschil is over de reden van verzuim, namelijk algehele arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk wegens ziekte en/of een gebrek. Het deskundigenoordeel heeft twee doelstellingen: de positie versterken van de werknemer in de ziektewetperiode en het weer op gang krijgen van het re-integratietraject. Het deskundigenoordeel is niet bindend, het is niet meer of minder dan een verklaring van een deskundige. Het instrument roept bij Scholte een veelheid aan vragen op waarop een antwoord niet zo één, twee, drie kan worden gegeven. "Om welke redenen vragen mensen een deskundigenoordeel aan? Wanneer doen



deskundigenoordeel



kijkt Scholte naar de periode vanaf 2004, het jaar waarin de ziektewetperiode werd verlengd van één naar twee jaar. Het gaat om een verklarend onderzoek dat inzicht moet bieden in de redenen van de aanvraag van een deskundigenoordeel.

Antwoorden vinden

Een verzoek om een deskundigenoordeel komt doorgaans niet uit de lucht vallen. Hieraan gaat vaak een lang proces vooraf, dat leidt tot het uiteindelijke conflict. Verschillende onderzoekers hebben al geprobeerd een antwoord te vinden op de vraag hoe een conflict ontstaat. Een bekende theorie is die van Felstiner, Abel en Sarat (1981) die verschillende fasen onderscheiden in het proces dat leidt tot een geschil. In de theorie Naming, Blaming en Claiming gaan zij ervan uit dat het proces begint met het benoemen van een probleem (Naming). In de volgende fase wordt het probleem toegeschreven aan het gedrag van een persoon (Blaming). Vervolgens wordt het probleem geuit naar de veroorzaker van het probleem (Claiming). Als deze vervolgens de klachten naast zich neerlegt, is er sprake van een conflict. "Stel dat een vrouw op haar werk door een mannelijke collega wordt lastig gevallen", geeft Scholte als voorbeeld. "Ze zal dat in eerste instantie voor zich houden of er met collega's over praten. Vervolgens zal ze haar collega op zijn gedrag aanspreken. Doet ze dat niet, om welke reden dan ook, kan ziekmelding de *escape* zijn. De vraag is dan of zij bij UWV over de achterliggende oorzaak wil vertellen."

Averechts effect

De vraag waarom mensen bij een conflict tussen werkgever en werknemer een deskundigenoordeel →

Het deskundigenoordeel is in feite een second opinion die door UWV wordt uitgevoerd.

ze dat? Op welke manier spelen invloeden vanuit de organisatie en de arbeidsmarkt een rol?", zo somt hij er een aantal op. "Ook ben ik benieuwd naar hoe de uitspraak in het deskundigenoordeel tot stand komt. De verzekeringsarts ziet de aanvrager in zijn spreekkamer. De arbeidsdeskundige dient vast te stellen wat het eigen werk is, bijvoorbeeld door onderzoek op de werkplek te verrichten. Interessant daarbij is natuurlijk het wegingproces van beide professionals." De komende jaren gaat Scholte in het kader van zijn promotieonderzoek op zoek naar de antwoorden op dergelijke vragen. De belangrijkste doelstelling van het onderzoek is inzicht krijgen in de praktische en dagelijkse toepassing van het deskundigenoordeel. Daarvoor

Civiele procedure

Omdat werkgevers verplicht zijn tot twee jaar salaris door te betalen bij ziekte of gebrek, beoordeelt de bedrijfsarts of daar inderdaad recht op is. De werknemer kan via een civiele procedure bij de kantonrechter een loonvordering instellen. Dat vereist echter een deskundigenoordeel.

aanvragen, is lastig te beantwoorden. Als werknemers op de hoogte zouden zijn van de cijfers, zouden zij er waarschijnlijk eerst nog een nachtje goed over slapen. Slechts in 41 procent van de gevallen worden zij in het gelijk gesteld, zo blijkt uit een het onderzoek van Scholte. Bovendien heeft het aanvragen van een deskundigenoordeel vaak een averechts effect. "Het is bedoeld als mediation, maar je ziet vaak dat na een deskundigenoordeel de partijen juist verder uit elkaar komen te staan." Dat werknemers toch besluiten om een deskundigenoordeel aan te vragen, valt volgens hem te verklaren op basis van verschillende psychologi-

sche en sociologische theorieën. Een daarvan is die van Aubert (1967), die stelt dat mensen de neiging hebben hun kans

om te winnen te overschatten. De verklaring hiervoor is dat de argumenten voor het eigen standpunt meer in het bewustzijn liggen en de argumenten van de tegenstander worden weggedrukt.

Het gebrek aan succes onder werknemers die een deskundigenoordeel aanvragen, zou volgens Scholte te verklaren zijn op basis van een Amerikaans onderzoek waaruit blijkt dat bij civielrechtelijke zaken tussen een individu en een organisatie, het individu slechts in 25 procent van de gevallen in het gelijk wordt gesteld. Dit kan worden verklaard door een theorie die is ontwik-

keld door Galanter (1974) met de naam One-Shotter vs. Repeat Player. Galanter gaat er hierbij van uit dat het individu slechts sporadisch te maken krijgt met juridische procedures, terwijl organisaties hier meer ervaring mee hebben en strategische keuzes kunnen maken in het al dan niet aangaan van procedures. De Repeat Player is dus in het voordeel en wint hierdoor vaker. Vanuit dit standpunt gezien is het niet verwonderlijk dat het aantal aanvragen door werkgevers toeneemt. "Het merendeel van de zaken die voor de rechter komen, wordt gewonnen door de organisatie, niet door de werknemer. Dat zijn voor arbeidsdeskundigen interessante dingen om te weten. Het zou goed zijn als men binnen UWV ook gevoed wordt met dit soort bevindingen.

Invalshoeken

Hij bekijkt het onderwerp van zijn promotieonderzoek vanuit drie verschillende invalshoeken: de organisatie-sociologie, de arbeidssociologie en de rechtssociologie. De organisatiesociologie speelt een rol omdat het gaat om een verschil van mening tussen werkgever en werknemer dat zich afspeelt in arbeidsorganisaties. De arbeidssociologie wordt in het onderzoek betrokken omdat het gaat om de vraag hoe het werk is ingericht en om de rol die de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt spelen. Tot slot komt ook de rechtssociologie om de hoek kijken, omdat het oplossingstraject bij een geschil lijkt op een juridische procesgang.

"Ik wil weten wat er omgaat in de hoofden van mensen die een deskundigenoordeel aanvragen"

WIE IS FRED SCHOLTE?

Fred Scholte (1955) studeerde in 1981 af als socioloog en werkte onder meer als re-integratieconsulent voordat hij in 2001 besloot de opleiding tot arbeidsdeskundige te volgen. Sinds 2002 werkt hij voor UWV, waar hij zich tot voor kort bezighield met de Wajong. Over zijn werk zegt hij: "Het vak van arbeidsdeskundige is een ambacht. Ik wil maatwerk leveren en

proberen om mensen perspectieven te bieden binnen de mogelijkheden die ze hebben. Ik heb me altijd bemoeid met re-integratietrajecten. Ik zie dat als een belangrijke taak naast de claimbeoordeling." Op dit moment werkt Scholte twee dagen per week voor UWV. Hij is 'trekker' van de kennisdeling op het kantoor in Den Haag en stapt waarschijnlijk over naar

het team voor Deskundigenoordelen. Vier dagen per week besteedt hij aan zijn promotieonderzoek, waarvan er twee gesponsord worden door het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC). Als alles volgens plan verloopt, rondt hij zijn onderzoek in 2013 af.

HET DESKUNDIGENoordeel: FEITEN & CIJFERS

Elk jaar wordt ongeveer 18.000 keer een deskundigenoordeel aangevraagd (waarvan ongeveer 5000 keer het deskundigenoordeel '(on)geschikt voor het eigen werk').

In 2009 werd het deskundigenoordeel in 64% van de gevallen door de werknemer aangevraagd. In 36% van de gevallen was het de werkgever. (Hiervoor lag die verhouding op 83% en 17%.)

Werd een deskundigenoordeel door de werknemer aangevraagd, dan werd deze in 41% van de gevallen beoordeeld als arbeidsongeschikt. Voor 35% luidde het oordeel arbeidsgeschikt. In 24% van de gevallen werd een ander oordeel geveld (periode 2004-2009).

Als een deskundigenoordeel door de werkgever werd aangevraagd, dan luidt in 31% van de gevallen de uitspraak arbeidsongeschikt en bij 31% arbeidsgeschikt. In 38% van de gevallen was de uitspraak anders.

In de sectoren zorg en welzijn en openbaar bestuur is het aantal aanvragen de afgelopen vijf jaar sterk toegenomen.

De komende maanden besteedt Scholte aan het goed neerzetten van de onderzoeksvragen. "Het onderzoek zal zich richten op de vraag hoe we kunnen verklaren dat mensen een deskundigenoordeel aanvragen en wat de invloed van de uitspraak is op de arbeidsongeschiktheid van de aanvrager. Hiervoor wil ik mensen ook na de uitspraak van UWV nog volgen." Om antwoord op deze vragen te krijgen, houdt hij in 2011 interviews met mensen die een deskundigenoordeel hebben aangevraagd. "Mijn insteek is een kwalitatieve. Ik wil weten wat er in hun hoofden omgaat, waarom ze de afweging hebben gemaakt zich ziek te melden. Ik ben benieuwd naar het soort klachten en vraag me af hoe het komt dat werkgever en werknemer een verschil van mening hebben over de vraag of iemand kan werken of niet. Daarna wil ik ze nog een tijdje volgen. Zijn ze weer aan het werk of zijn ze alsnog naar de rechter gestapt?" Scholte hoopt dat andere arbeidsdeskundigen straks iets aan zijn promotieonderzoek zullen hebben. "Ik hoop dat dit onderzoek iets oplevert voor het vak van arbeidsdeskundige. Het is niet mijn bedoeling om met dit onderzoek te gaan vertellen hoe een deskundigenoordeel moet gebeuren. Wel denk ik dat dit meer inzicht geeft in hoe dit instrument van het deskundigenoordeel werkt en hoe de complexiteit ervan in elkaar zit." ←

"Het is bedoeld als mediation, maar vaak komen partijen na een deskundigenoordeel juist verder uit elkaar te staan"



De komst van de WAO in 1967 bracht een hoop losse rapportages en misverstanden tussen verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen met zich mee, dus de kans op rechtsgelijkheid was klein. Normering, structuur en eenduidigheid moest er komen. De ACD werd geboren, de voorloper van het huidige CBBS. En dat Claim Beoordeling- en Borgings Systeem van UWV gaat veranderen.

TEKST Merel Bevaart | Axioma

1967

De Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) treedt in werking, dat het jaar ervoor tijdens het kabinet-Cals (1965-1966) tot stand is gekomen.

1970

In het begin van de jaren '70 zet de gemeenschappelijke Medische Dienst de Arbeidscomplexen Documentatie (ACD) op. Dit kaartstelsel ver-schafte informatie over de vereiste 'krachten en bekwaamheden' in arbeid.

1981

Met de introductie van computers op de werk-vloer begin jaren '80 raakt het kaartstelsel al snel uit de gratie. De ACD wordt gedigitali-seerd.

1992

Er is steeds meer moge-lijk op technisch gebied en de ACD voldoet niet meer. Het digitaal gebouwde FIS neemt de functie over.

Op de schop

Het nieuwe CBBS komt eraan

Voordat 2010 verleden tijd is, wordt de stekker uit het 'oude' CBBS getrokken en wordt de vernieuwde versie geïmplementeerd. Die is voor zowel de verzekerings-arts als de arbeidsdeskundige en de arbeidsdeskundig analist overzichtelijker en veel beter benaderbaar, terwijl de claimbeoordeling inhoudelijk hetzelfde blijft. "Het is het meest democratisch ontstane programma", vertelt Marjan Visschers, implementatiemanager CBBS. "Met behulp van contactpersonen hebben we per kantoor de wensen verzameld van alle disciplines die met het CBBS werken. De belangrijkste gebruikers-wensen – ongeveer 130 – zijn gehonoreerd. Zoals een oude beoordeling kunnen gebruiken als basis voor een nieuwe, zodat je niet alles opnieuw hoeft te doen. Met terugwerkende kracht beoordelen, is nu ook veel eenvoudiger." Een groot voordeel voor de arbeidsdes-kundige is dat die veel meer informatie in één keer kan zien. Steeds een ander scherm openklikken is er dus niet meer bij. Visschers: "En de notities staan nu in de overzichtspagina's, ook dat schept meer duidelijkheid."

In vogelvlucht

Een stapje terug in de tijd. Waarschijnlijk kennen maar weinig arbeidsdeskundigen de ACD: de Arbeidscom-plexen Documentatie. Een stelsel dat begin jaren '90 plaatsmaakte voor het FIS, dat op zijn beurt weer vervuld werd door het CBBS, het Claimbeoordeling- en borgingsstelsel dat UWV gebruikt om bij arbeidsonge-schiktheid passende functies te kunnen vinden. In feite is het CBBS een grote database waarin momenteel 5500 functies op een gestandaardiseerde manier beschreven zijn. Bovendien faciliteert en normeert het programma de communicatie voor iedereen die ermee werkt. Alle systemen dienden hetzelfde doel: kan iemand werken en welke functies zijn dan geschikt? Elke nieuwe versie steunde dan ook op de schouders van diens voorganger. "Er werd technisch steeds meer mogelijk", vertelt Eddy Cohen, arbeidsdeskundig beleidsmedewerker bij UWV. "En de maatschappelijke ontwikkelingen vereisen al jaren om transparanter te werken. Er zijn rechtszaken geweest waarin meer

Info

Meer weten over de geschiedenis van het CBBS? Lees dan 'Een typisch Nederlands beroep, kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid'. ISBN: 978-90-79812-03-5, www.voc-uitgevers.nl/shop.asp.

2001

Wederom halen tijd en techniek een computerprogramma in. **Het CBBS vervangt het intussen verouderde FIS**, maar steunt wel op diens schouders.

2006

De Centrale Raad van Beroep oordeelt dat **het CBBS een geschikt hulpmiddel** is bij arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen.

2010

2004

De maatschappij vraagt om transparantie, maar bij het CBBS blijven te veel gegevens 'onder water'. **De Centrale Raad van Beroep eist een inzichtelijker, verifieerbaarder en toetsbaarder CBBS.**

2007

Door vele wetswijzigingen bestaat het CBBS inmiddels uit vele modules. **Het systeem dreigt instabiel te worden.** Een projectgroep buigt zich over nieuwe automatisering.

Eind dit jaar is het zo ver: **CBBS in een overzichtelijk, gebruiksvriendelijk en vooral modern jasje.**

helderheid over het CBBS werd gevraagd. Begrijpelijk, maar wel een dilemma. Tot in hoeverre moet je mensen vermoeien met details? Ik vergelijk het wel eens met een garage: je wilt weten wat er aan je auto versleuteld is, maar moet elk moertje en drupje olie verklaard worden? Tot op zekere hoogte moet je vertrouwen op de deskundigheid van de monteur."

Gebruiksvriendelijkheid

Bij de ontwikkeling van de nieuwe CBBS-versie lag de focus op gebruiksvriendelijkheid. Een grote tegenstelling tot de vorige programma's, waarbij de nadruk vooral lag op wat het systeem allemaal moest kunnen. Cohen: "Door wetswijzigingen zijn veel extra modules gebouwd en het programma moest op allerlei systemen passen die bij de voorgangers van UWV draaiden. Daardoor is het erg moeilijk geworden om het CBBS aan te passen. Omdat er zorgen zijn over de stabiliteit moest er een nieuwe versie komen die beter werkbaar is. Inhoudelijk verandert er nauwelijks iets, het systeem wordt niet volledig geautomatiseerd." De wijzigingen die worden doorgevoerd, generen dus geen andere uitkomsten van de claimbeoordeling, maar exact dezelfde als het 'oude' CBBS. "Het CBBS selecteert alleen wat iemand niet kan", zegt Cohen. Beoordelen wat iemand wél kan, blijft arbeidsdeskundig mensenwerk, dat kun je niet aan een computerprogramma overlaten."

Vrolijke gezichten

Op een nog te bepalen maandag gaat de knop om. "Na een vrolijke aftrap wacht een korte digitale cursus om kennis te maken met het nieuwe CBBS, een arbeidsdeskundige heeft hooguit anderhalf uur nodig om het systeem te doorgronden", zegt Marjan Visschers. "Daarna wordt er met vier dossiers geoefend. De schermen zijn heel intuïtief opgezet, maar je moet wel weten welke icoontjes en knoppen waarvoor dienen." De eerste geluiden zijn positief, vertelt ze. "Een behoorlijk grote groep gebruikers heeft schermen en delen van het systeem gezien en getest. Iedereen is erg enthousiast over het ontwerp. Ook over de demoversie hebben we enthousiaste geluiden gehoord. Als de nieuwe versie in de lucht is, verwacht ik vrolijkere gezichten van CBBS-gebruikers." ←

DE VOORDELEN

- > Makkelijker navigeren
- > Ziet er beter uit
- > Achter de schermen veel gemakkelijker aan te passen
- > Meer mogelijkheden
- > Stabiel

Bedreigingen en kansen

De sociale zekerheid gaat veranderen

Hoewel de politieke situatie van Nederland ten tijde van dit schrijven nog onduidelijk is, de sociale zekerheid staat hoe dan ook aan de vooravond van belangrijke veranderingen. Martin van der Krogt geeft zijn visie op de potentiële gevolgen voor het arbeidsdeskundig werkveld.

TEKST Karen Feenstra | Axioma



Martin van der Krogt (1948) is voorzitter van de Raad van Advies van NVvA en van het College van Deskundigen van het AD-certificeringsinstituut van Hobéon SKO. Hij was onder meer lid van de GAK-directie en werkzaam als directeur bij Ernst & Young Consulting en vice-president bij Capgemini. Sinds 2006 vervult hij een aantal bestuursadviesfuncties op het terrein van zorg, werk en inkomen.

Vijf thema's hebben effect op het werk van de arbeidsdeskundige: de vergrijzing en AOW, de Participatiewet, de Werkloosheidswet nieuwe stijl, de Zorgverzekeringswet en de toekomst van de AWBZ. Uitgaande van een situatie waarin mensen steeds ouder worden en langer blijven werken, is het een uitdaging hen gezond en vitaal aan het werk te houden. Door de vergrijzing raakt de arbeidsmarkt op termijn overspannen. Er zullen grote tekorten ontstaan en er komt meer druk op de uitvoering om mensen met een uitkering aan het werk te helpen. Iedereen móet naar vermogen bijdragen aan de arbeidsmarkt, is ook het advies van de Commissie-Bakker over de toekomstige arbeidsparticipatie in Nederland. Voor de arbeidsdeskundige heeft dat twee gevolgen: enerzijds moeten zij ernaar streven dat mensen minder makkelijk in een uitkering terechtkomen, anderzijds is het zaak mensen (weer) geschikt te maken voor de arbeidsmarkt.

Participatiewet

De politieke situatie is momenteel onduidelijk, maar rechts en links zijn het eens over de totstandkoming van één integrale wettelijke regeling voor de onderkant van

de arbeidsmarkt: de discussie over de Participatiewet is een feit. Hierin worden de Wet werk en bijstand, de Wajong-regeling en de Wet sociale werkvoorziening gebundeld. De Participatiewet heeft als uitgangspunt dat iedereen wordt geacht naar vermogen te deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Lukt dat niet, dan zal iemand werk moeten leveren in de vorm van mantelzorg of vrijwilligerswerk. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitvoering. Die zitten het dichtst bij de burgers en zijn daarom het beste in staat mensen en werk bij elkaar te brengen. De financiering van participatie vindt op dit moment zo gefragmenteerd plaats – uit Wwb-, Wsw- en Wajong-potjes – dat het lastig is mensen weer aan het werk te krijgen. De politiek kiest nu voor ontschotting. We moeten komen tot één bestuurlijke regie, één financieel budget, waarmee concurrentie tussen de diverse partijen (lees: potjes) wordt voorkomen. Een ingrijpende verandering met gevolgen voor gemeenten en voor UWV, maar hierdoor is het mogelijk om daadwerkelijk aantoonbare synergievoordelen te realiseren, en daarmee verhoging van de effectiviteit van het re-integratiebeleid. De arbeidsdeskundige wordt op termijn de participatiedeskundige bij uitstek.

**ZO SNEL
MOGELIJK
MEER
MENSEN
AAN HET WERK**

**WERKZEKERHEID
VOOR IEDEREEN**

**DUURZAME
ARBEIDS-
PARTICIPATIE**

WW nieuwe stijl

De maximale uitkeringsduur van de Werkloosheidswet is nu nog 38 maanden. Er zijn plannen om de uitkeringsduur te verkorten naar bijvoorbeeld een jaar, waarvan de eerste zes maanden financieel door de werkgever moeten worden gedragen. Het effect van deze 'WW nieuwe stijl' is dat het aantal mensen dat een beroep doet op de Werkloosheidswet, fors zal afnemen. De verantwoordelijkheid komt meer bij werkgevers – de sociale partners – en werknemers te liggen. Dat brengt het systeem deels terug in de tijd. Voorheen waren bedrijfsverenigingen verantwoordelijk voor werkloosheidsuitkeringen. De sociale partners dragen sinds het ontstaan van de structuur werk en inkomen (SUWI) geen bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de uitvoe-

ring, maar komen nu mogelijk weer in beeld. Als zij weer bestuurlijke zeggenschap krijgen, is het de vraag hoe de Werkloosheidswet wordt uitgevoerd. Gaan werkgevers het zelf doen, geven ze opdracht aan UWV of besteden ze het uit aan verzekeraars? Ik denk het laatste. In dat geval kunnen verzekeraars als Aegon en Nationale Nederlanden bredere inkomensverzekeringspakketten ontwikkelen, waarin naast ziekte- en arbeidsongeschiktheid ook werkloosheid wordt verzekerd. Deze ontwikkeling heeft gevolgen voor de huidige re-integratiedienstverlening en daarmee ook voor de functie van arbeidsdeskundige.

Zorgverzekeringswet

Een ander punt van invloed op het werkgebied van de arbeidsdeskundige is marktwerking in de zorg. Het ziet →



Congres
Online hulpverlening
10 november 2010, Jaarbeurs Utrecht

Schrijf
snel in!

Bestemd voor

Iedereen die zich oriënteert op online hulpverlening, online hulpverlening implementeert of reeds online hulp verleent.

Tijdens het congres Online hulpverlening leert u kansen ontdekken, mogelijkheden creëren, de juiste voorwaarden scheppen en online hulpverlening verbeteren.



Bohn
Stafleu
van Loghum
Springer Media

Cursussen & Congressen

e-hulp.nl

www.bsl.nl/onlinehulpverlening



“Als werkgevers verantwoordelijk worden voor ziekteverzuim, zullen die meer gemotiveerd zijn uitval van werknemers te voorkomen. Dat levert namelijk direct iets op. In deze aanpak zie ik kansen voor arbeidsdeskundigen”

ernaar uit dat die met toepassing van méér overheids-regulering – ondanks alle kritiek – wordt voortgezet. De zorgverzekeraar blijft daarbij een belangrijke rol spelen. Die kan zich onderscheiden in polisvarianten (in natura of restitutie), (nominale) premiestelling, eigen risico, te contracteren zorgaanbieders, doelmatigheid en service. Steeds meer mensen (zestig procent) kiezen voor een collectief verzekeringspakket. Een groot deel daarvan (tachtig procent) wordt aangeboden door de werkgever en dat aandeel groeit nog steeds. In deze werkgevers-collectiviteiten zien we zorgverzekeraars de weg inslaan naar aanvullende dienstverlening op het gebied van preventie, verzuim en re-integratie of HR. Als die concurrentie doorzet, en daar ben ik van overtuigd, dan gaan werkgevers in toenemende mate eisen stellen aan de zorgverzekeraars met betrekking tot aanvullende pakketten, waaronder wachtlijstbemiddeling, arbozorg, casemanagement en re-integratie. Ook daarvoor zullen arbeidsdeskundigen ingezet worden.

Deze ontwikkeling kan nieuwe impulsen geven aan de arbosector. Nu het ziekteverzuim naar gemiddeld vier procent is teruggebracht, is de verantwoordelijkheid voor ziekteverzuim, zeker na de liberalisering van deze sector, verlegd naar de werkgever. Bovendien ligt nu de nadruk op preventie, beïnvloeding van leefstijl en bevordering van vitaliteit. Als werkgevers verantwoordelijk worden, zullen die meer gemotiveerd zijn uitval van werknemers te voorkomen. Dat levert namelijk direct iets op. In deze aanpak zie ik kansen voor arbeidsdeskundigen.

AWBZ

De AWBZ kost de samenleving enorm veel geld en al twintig jaar wil de politiek deze regeling aanpakken. Er zijn vier varianten mogelijk. De eerste is de verzekeringsvariant, waarbij de AWBZ-voorzieningen risicodragend worden overgeheveld naar de Zorgverzekeringswet. Dan is er het Wmo-model, waarbij de uitvoering van de AWBZ aan gemeenten wordt opgedragen. Of het PGB-model (waar vooral het CDA voor pleit), waarbij burgers een budget krijgen na indicatiestelling door CIZ, waarna ze zelf kunnen shoppen voor zorg. Of het komt tot een vierde optie: een mix van bovenstaande mogelijkheden. In alle varianten blijft er een collectieve

regeling voor chronisch zieken en gehandicapten. Ik verwacht een overgangsmoedel met de zorgverzekeraarsvariant als uitgangspunt. Zorgverzekeraars worden all-in verantwoordelijk voor de uitvoering van de AWBZ. Zij gaan kijken welke voorzieningen risicodragend in het zorgverzekeringspakket kunnen worden ondergebracht, welke collectief in een romp-AWBZ moeten worden geborgd en welke op participatie gerichte voorzieningen naar de gemeenten kunnen worden overgeheveld. Waar het gaat om participatie kunnen arbeidsdeskundigen het nodige betekenen.

Gevolgen

VVD'er Stef Blok, die in de wandelgangen genoemd wordt als toekomstige minister van Sociale Zaken, heeft meermalen betoogd dat hij af wil van het UWV, hoewel hij wel voor een nationale publieke poortwachter heeft gepleit. Het is niet uitgesloten dat Den Haag de keuringsdivisie UWV SMZ gaat combineren met CIZ, waardoor integrale indicatiestelling mogelijk wordt. Ik denk dat de kernfuncties van UWV blijven bestaan, maar er anders gaan uitzien. Het UWV kan een facilitair bedrijf worden dat niet alleen in opdracht van SZW werkt, maar ook in opdracht van gemeenten en zorg- en inkomensverzekeraars. Een variant is om UWV op te splitsen en om te bouwen tot drie publieke of zelfs private facilitaire bedrijven: Diagnose (sociaal-medische beoordeling), Participatie (re-integratie), Uitkeringen (uitkeringsverstrekker). De gevolgen voor de arbeidsdeskundigen zullen meevallen. De helft werkt nu bij UWV, de andere helft in het private domein. Het werk van de UWV-arbeidsdeskundige zal zich bij deze ontwikkeling meer verplaatsen richting het gemeentelijke en private domein. Arbeidsdeskundigen kunnen als participatiedeskundigen een belangrijke rol gaan spelen in de innovatie van de dienstverlening van gemeenten en zorgverzekeraars en het scharnierpunt vormen in de samenwerking tussen zorg- en verzuimverzekeraars op het gebied van zorg en arbeid. Het doel blijft hetzelfde: het gezond houden van medewerkers en het tijdig opsporen en behandelen van klachten bij risicogroepen. Dat is niet alleen voor werkgevers en hun verzuim- en zorgverzekeraars van belang, maar ook voor gemeenten en hun dienstverleners. ←

80%

Het advies van de Commissie Bakker bevat een hele reeks voorstellen waarmee het haalbaar moet zijn om in 2016 een arbeidsparticipatie van 80% te hebben. De commissie volgt daarbij drie sporen.

Help! Social media

LinkedIn, Twitter, Hyves, Facebook, Plaxo, Myspace, Xing, Yammer, Netlog, Mindz, YouTube, blogs. Wie alles volgt of overal aan mee wil doen, heeft er een dagtaak aan. Maar niet participeren aan social media is anno 2010 ook geen optie. De arbeidsdeskundige kan dus maar beter slimme keuzes maken.

TEKST Diederik Wieman | Axioma

Voorals voor mensen die in het predigitale tijdperk zijn opgegroeid, valt het niet mee om de weg te vinden in het woud van nieuwe media. Oké, niemand kan zich meer een leven voorstellen zonder internet of e-mail, maar voor sommigen zijn sociale media zoals LinkedIn of Twitter net even een brug te ver, of ze geloven er niet in. Helaas voor deze *non-believers*: het belang van social media neemt nog steeds toe. Ook voor arbeidsdeskundigen geldt dat de mate van professionaliteit niet meer alleen afhankelijk is van opleiding, certificering, ervaring en geboekte resultaten. Ook de manier waarop je je profileert op LinkedIn of andere netwerksites telt mee. En hoe meer followers op Twitter, hoe hoger je aanzien in de beroepsgroep.

Privé en zakelijk

In seats2meet, een offline ontmoetingsplek in het Utrechtse Hoog Catharijne, zit Kees Romkes aan tafel met een laptop, iPad en smartphone. Alles wat hij nodig heeft om zijn bedrijf te runnen. Romkes geeft cursussen, workshops, lezingen en strategisch advies aan bedrijven over social media. Hij geeft als eerste toe dat er wat dat betreft heel veel op de mensen afkomt. Maar hij ziet ook een vorm van stabilisering ontstaan. "De afgelopen jaren is het aantal mogelijkheden enorm

toegenomen. Maar nu zie je dat er veel wordt geïntegreerd en geclusterd. Bovendien is niet alles gratis meer. Daardoor krijg je ook een schifting." Ondanks deze ontwikkeling is het een hele klus om als relatieve buitenstaander te bepalen aan welke sociale media je nu wel en niet mee moet doen. Met Romkes nemen we de belangrijkste mogelijkheden door. Hij maakt allereerst een scheiding tussen privé en zakelijk. "Netwerksites als Hyves en Facebook zie ik meer in de privé sfeer. Je krabbelt wat, deelt foto's met vrienden of familieleden. Facebook wordt ook wel zakelijk gebruikt, het is een internationale site. Hyves is puur Nederlands. Maar ook Hyves kan voor arbeidsdeskundigen interessant zijn. Je hebt er weer allerlei subgroepen, zoals <http://joplatform.hyves.nl>. Een Hyves voor jongeren met een handicap. Daar kunnen arbeidsdeskundigen wellicht ook hun expertise delen."

Sterke tools

Zakelijke netwerksites hebben volgens Romkes een heel ander karakter. "Daar draait het vooral om het delen van kennis, expertise en om profileren." LinkedIn is momenteel een van de populairste voorbeelden. "Je maakt er een profiel aan waarin je vertelt wat je doet. Maar door lid te worden van LinkedIn groepen laat je →







ook weten wat je bezighoudt. Dat is een sterke tool van LinkedIn." Dit platform is daardoor een favoriet jachtterrein van headhunters en werving & selectiebureaus. Alles bij elkaar leidt dit volgens social media strateeg Romkes tot de volgende conclusie: zit je niet op LinkedIn, dan mis je de aansluiting.

Twitter is weer een heel ander verhaal. Daar moet je in zijn optiek alleen actief op zijn als je echt wat te melden hebt. "Als je in tweets alleen maar reclame voor jezelf maakt, wil niemand je volgen. Je moet echt kennis delen, nieuws hebben, iets toe weten te voegen." Wie dat niet heeft, kan zich beter beperken tot het volgen van mensen. Wie zoekt op begrippen als Wajong, Wia of arbeidsdeskundige, vindt al snel tientallen twitteraars die over deze onderwerpen twitteren. Pik de interessantste twitteraars eruit en ga deze volgen. Ook kunnen politici met sociale zekerheid in hun portefeuille gevolgd worden. "Twitter is weliswaar een vluchtig medium, maar prima geschikt om kennis te delen en nieuws te brengen."

Live ontmoeting

Social media zijn volgens Romkes vooral een bindmiddel. "Je vindt er mensen, gelijkgestemden, maar de diepgang is beperkt. Je kunt via een tweet van 140 tekens, een krabbel op Hyves of een boodschap op LinkedIn natuurlijk nooit zoveel kwijt als in een gewoon gesprek. Je ziet dan ook steeds vaker dat er live events worden georganiseerd." Zo worden ook in Nederland regelmatig tweetups georganiseerd waarbij bepaalde

groepen twitteraars elkaar ontmoeten. Via LinkedIn groepen organiseren netwerkborrels of andere evenementen.

AD Netwerk

Tips voor evenementen die voor de beroepsgroep van belang zijn, daarmee wil ook het AD Netwerk binnenkort uitbreiden, vertelt Rob de Jager. Hij werkt als arbeidsdeskundige bij Agens, maar is daarnaast initiatiefnemer en beheerder van de LinkedIn groep AD Netwerk. Ruim twee jaar geleden startte hij de groep op. "Ik zag veel arbeidsdeskundigen in mijn LinkedIn netwerk. Omdat er nog geen groep was, heb ik er toen een aangemaakt." In het eerste jaar sloten zich 57 leden aan, maar vorig jaar ging het opeens hard. Mond-tot-mondreclame, regiopresentaties en aandacht in AD Visie brachten 243 nieuwe leden op en momenteel staat de teller op 418. "Het werk heel goed", stelt De Jager. "Arbeidsdeskundigen weten elkaar te vinden, ze mailen of bellen elkaar met vragen, vinden nieuwe opdrachtgevers of zelfs een nieuwe baan. Ook is er een discussieplatform actief dat zeer goed loopt. Er zijn veel actieve discussies over actuele onderwerpen. Je hoeft niet eens mee te discussiëren, alleen door ze te volgen steek je al veel op."

Alleen voor arbeidsdeskundigen

AD Netwerk is afgeschermd voor buitenstaanders. Alleen arbeidsdeskundigen uit de publieke en private sector krijgen toegang. "Het moet een veilige omgeving blijven waar in alle openheid alles met elkaar besproken kan worden", vindt De Jager. "Het mooie is dat je ziet dat de scheidslijn tussen private en publieke sector vervaagt. Via AD Netwerk leer je elkaar kennen, zie je van elkaar wat je doet en ontstaat er meer begrip voor elkaar." De ambities zijn groot, want het netwerk moet op termijn uitgroeien naar zeker duizend leden. Een pittige klus, meent hij. "Onze beroepsgroep is in sommige gevallen nog wat traditioneel als het om nieuwe media gaat. Maar het is belangrijk om deel te nemen. Je vergroot er je kennis mee." Hij stelt verder dat er veel op de beroepsgroep afkomt en dat bezuinigingen ook effect zullen hebben op de sociale zekerheid. "Met het oog op de toekomst kun je niet vroeg genoeg beginnen met het opbouwen van een eigen netwerk waar je op terug kunt vallen." ←

INTERESSANTE LINKEDIN GROEPEN

- > **AD Netwerk** (419 members)
- > **Re-integratie - en wat er omheen speelt** (1067 members)
- > **SoZaWeRe ZZP** (441 members)
- > **Gilde re-integratie** (189 members)
- > **Re-integratie en verzuimmanagement** (155 members)
- > **Persoonsgebonden Budgetten bij Re-integratie** (150 members)
- > **SZW Noord** (144 members)
- > **Met kompas koersen naar eigen kracht** (113 members)
- > **Wajong Netwerk provincie Utrecht** (33 members)

Zoet is niet zout

Het aandeel immigranten in Nederland was in 2008 nog 19% en de verwachting is dat dit percentage in 2050 stijgt naar 29. Reden genoeg om meer te willen weten over de verschillen tussen groepen mensen wanneer het gaat over belastbaarheid. Gz-psycholoog en gedrags-therapeut Ine Vink schreef er een boekje over.

TEKST Gera van der Jagt

Dat ziektebeleving bij mensen met verschillende achtergronden heel anders kan zijn, is een open deur. Het gevaar schuilt dan ook dat dit makkelijk leesbare boekje voor kennisgeving wordt aangenomen. Daarmee doet men de schrijfster en de inhoud te kort. Vink heeft het zich niet makkelijk gemaakt: de literatuurlijst en verwijzingen naar onderzoeken zijn indrukwekkend. Ze schetst een aantal probleemvelden waarmee migranten te maken hebben – hoe verschillend ze onderling ook kunnen zijn. Gedrag van collega's en leidinggevenden (pesten!), grotere kans op werkloosheid, gebrek aan carrièremogelijkheden of werken onder hun niveau: veel migranten staan bloot aan stressfactoren. De migratie zelf leidt ook tot stress, aanpassingsmoeilijkheden en de kans op gezondheidsklachten neemt sterk toe; de zoetwatervis moet zich maar zien te redden in zout water. Niet iedereen is daartoe in staat. Bovendien komen veel migranten uit een collectivistische cultuur, waar de groep of familie belangrijker is dan het individu. De omgeving is daarmee een belangrijke factor bij het vaststellen en beïnvloeden van de belastbaarheid. Interculturele belastbaarheidsbepaling betekent dat degene die belastbaarheid bepaalt, zich bewust moet zijn van zijn eigen waarden en rol. De interviews met de professionals en de samenvattingen in het Engels, Frans, Arabisch, Papiaments en Turks geven aan dat de schrijfster de materie serieus neemt. Al met al een lezenswaardig boek dat aanleiding geeft tot verder nadenken. Een receptenboek voor het (beter) bepalen van de belastbaarheid van migranten kan men echter niet verwachten. ←

INTERCULTURELE BELASTBAARHEIDSBEPALING

EEN ZOETWATERVIS IS GEEN ZOETWATERVIS

Geschreven door Ine Vink

Een uitgave van Bohn Stafleu van Loghum.

ISBN 90 313 6445 9

€ 26,50



LEES OOK:

MET NIEUWE OGEN

Werkboek voor de ontwikkeling van een transculturele attitude

Geschreven door

Martha van Endt

ISBN: 9046900789

€ 18,50



INTERCULTURELE

GESPREKSVOERING

Geschreven door Edwin

Hoffman

ISBN 9031361828

€ 38,90



Bijdrage NVvA aan Rondetafelgesprek Tweede kamer

Concrete aanbevelingen

Voor de evaluatie WGA deden onderzoeksbureaus Ecorys en Astri onderzoek naar de financiering WGA, en of er verschillen zijn in effectiviteit tussen publieke of private uitvoering als het gaat om preventie en re-integratie. NVvA leverde een bijdrage aan dit rondetafelgesprek met deskundige partijen, en heeft de ingebrachte deskundigheid weergegeven in haar position-paper. Deze is ook te vinden op www.arbeidsdeskundigen.nl.

Publieke uitvoeringsinstellingen en private verzekeraars boeken vergelijkbare resultaten bij beperking van langdurig verzuim en beperking van WGA-risico's: de twee hoofdoelen van de WGA. Dat blijkt uit het onderzoek. Omdat ook in de toekomst een publiek vangnet nodig is, pleit NVvA voor behoud van het huidige complementaire stelsel. Daarnaast heeft de NVvA concrete aanbevelingen voor effectieve WGA-financiering in combinatie met effectieve preventie en re-integratie. Deze worden hieronder uiteengezet.

1. Transparantie

De berekening van de WGA-premie (gedifferentieerd en vast) is zeer complex en vindt achteraf plaats. Daarom is het geen effectieve prikkel. Werkgevers moeten gemakkelijker kunnen afwegen waartegen en met wie zij zich willen verzekeren, met vaste premies in de contracttermijn én overstapmogelijkheden. Transparante premies zorgen voor betere prikkels en keuzemogelijkheden en dus voor een beter level playing field.

2. Instroompreventie

In de eerste twee ziektejaren is vaak onvoldoende duidelijk welke factoren, naast medische, een rol spelen. Die factoren moeten eerst goed in kaart worden gebracht

via een brede probleemanalyse die zich ook richt op niet-medische belemmeringen en mogelijkheden: wat kan de persoon wel, wat wil iemand? Deze preventieve investering aan het begin van het proces voorkomt dat later nodeloos kostbare re-integratietrajecten worden ingezet. Hetzelfde geldt voor uitbreiding van de re-integratievisie. Een onafhankelijk, transparant en deskundig re-integratieadvies, opgesteld met de betrokkene zelf, biedt al in het begin van het proces inzicht in individuele belasting, belastbaarheid, beleving en mogelijkheden. Zo wordt het mogelijk om rechtmatige claimbeoordeling van meet af aan te combineren met deskundige coaching, gericht op het bereiken van reële doelen op gebied van werk en inkomen. Ook eigenrisicodragers WGA maken een uitgebreide re-integratievisie.

3. Doelgerichte en gemotiveerde re-integratie

Volgens NVvA blijft re-integratie op basis van restverdiencapaciteit een goed vertrekpunt, maar WGA-uitkeringsgerechtigden moeten direct toegang hebben tot re-integratiemiddelen. Onafhankelijk van de uitvoeringskeuzes van de werkgever. Ook moeten eventuele re-integratie-investeringen voortaan alleen plaatsvinden als sprake is van gemotiveerde doelen op gebied van werk en inkomen, een evenwichtige kosten-batenanalyse en reële resultaat-kansen.

4. Echte preventie start eerder

Om uitval en verzuim structureel te voorkomen en te beperken, adviseert NVvA om iedere Nederlander die werkt of zou willen werken een periodieke Werkscan aan te bieden. Zo'n check op arbeidsvitaliteit en gezondheid laat zien hoe het staat met iemands 'arbeidsgeschiktheid' en geeft handreikingen om gezond en vitaal te blijven werken of te gaan werken.



Hans Nottrot

2000ste NVvA lid!



Hans Nottrot reageert oprecht verbaasd en kleurt licht als ik hem feliciteer en bloemen overhandig, plus het boek 100 jaar arbeidsdeskundigheid: 'Een typisch Nederlands beroep'. Hij is het 2000ste lid van de NVvA, een mijlpaal.

TEKST Bets van Leeuwenkamp

We zijn bij hem thuis en ik vraag hem waarom hij lid is geworden. "Voorheen had ik een vaste baan bij een arbodienst en zag ik het voordeel niet zo van het lidmaatschap. Nu denk ik daar anders over. De vereniging maakt in mijn ogen nu een andere indruk en zorgt voor belangrijke drijfveren in vakontwikkeling en kennisdeling. Lid zijn draagt bij aan een serieuze beroepsuitoefening. Zo denk ik erover om me te registreren en te certificeren als volgende stap." Nottrot kent de praktische voordelen van het lidmaatschap nog niet. "Daar heb ik me niet zo in verdiept. Volgens mij is het nog altijd zo dat je er meer moet brengen dan halen. Een vereniging is vooral wat leden er zelf van maken, maar lid zijn levert altijd meer op dan je denkt."

Dichter bij de bron

Van oorsprong is Nottrot fysiotherapeut. Zoals het een professional betaamt, wilde hij mee in veranderingen. Daarbij vroeg hij zich af of hij wel tot zijn 65e fysiotherapeut moest blijven. Vanuit dat vak was het voor hem onvoldoende mogelijk dicht bij de oorzaak van een flink aantal klachten komen. Dertig procent van de klachten aan het houding- en bewegingsapparaat in zijn praktijk waren namelijk werkgerelateerd. Het vak van arbeidsdeskundige kon hem dichterbij die bron brengen. Eind jaren '90 volgde Nottrot de opleiding tot arbeidsdeskundige bij NIBE-SVV. Een vervolgopleiding tot mediator bracht hem nog meer tot de kern van de zaak. Dit wakkerde warme belangstelling voor het terrein van re-integratie aan. "Allemaal werkvelden waarin je als arbeidsdeskundig beroepsbeoefenaar zelfstandig je weg kunt vinden. Met name als je flexibel moet zijn onder druk van economische veranderingen en veranderingen in de sociale zekerheid. De toegevoegde waarde van het werken als arbeidsdeskundige vind ik de verbinding leggen tussen allerlei actoren én het in kaart brengen van consequenties van bepaalde keuzes voor partijen. Alles vertaald in mogelijke scenario's en duurzame oplossingen. Wij bewegen ons als enige echt in de driehoek mens, werk en inkomen en beschouwen zo alle kanten van een vraagstuk. Via de vereniging kun je over die interactie communiceren met de omgeving en je vakgenoten. Dat biedt support en een serieuze uitstraling naar opdrachtgevers en klanten."

Extra speciaal

We raken snel inhoudelijk enthousiast. Voorbeelden van interessante klussen en casuïstiek vliegen over en weer. Het lijkt mij duidelijk dat we er een enthousiast lid bij hebben. Zeg nou zelf: Deel uitmaken van een sterke beroepsvereniging. De 2000ste zijn, maakt dat extra speciaal en verdient zeker aandacht.

Kennisbank

Bij de ontwikkeling van het vak van arbeidsdeskundige zijn kennisgebruik, kenniscreatie en kennisdeling van wezenlijk belang. Welke rol kan een kennisbank hierbij spelen? In opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) voerde Diskad Concepts een haalbaarheidsonderzoek uit.

TEKST Tjeerd Hulsman | Programmadirecteur AKC. Met dank aan Diskad Concepts

Elke beroepsgroep en elke organisatie staat voor de uitdaging om kennis effectief te managen. Dat geldt ook voor de arbeidsdeskundigen. Het arbeidsdeskundig beroep is zeer kennisintensief. En de dynamiek in de driehoek mens, werk en inkomen is groot. Uit de NVvA-ledenenquête die in het najaar van 2009 werd gehouden, blijkt dat veel arbeidsdeskundigen behoefte hebben aan een betere, gestructureerde informatievoorziening. Het AKC-bestuur gaf Diskad Concepts opdracht een haalbaarheidsonderzoek uit te voeren naar de toegevoegde waarde van een kennisbank.

Drie vragen

Doel van het haalbaarheidsonderzoek was om antwoord te geven op in ieder geval drie vragen:

1. Wat moet er in de kennisbank zitten?
2. Zijn er blokkades om aan de gewenste informatie te komen?
3. Tegen welke kosten kan de gewenste informatie structureel gerealiseerd worden?

Om deze vragen te beantwoorden ging Diskad Concepts stapsgewijs te werk. Allereerst werd via een schriftelijke enquête de

kennisbehoefte van 185 arbeidsdeskundigen geïnventariseerd. De resultaten zijn vastgelegd in de tabel onderaan deze pagina.

Favoriete bronnen

Diskad Concepts vroeg arbeidsdeskundigen ook naar veelgebruikte informatiebronnen: waar halen zij op dit moment hun informatie vandaan? Het blijkt dat arbeidsdeskundigen 85 procent van hun informatie halen uit:

1. www.interventiesnaarwerk.nl
2. www.beroepsziekten.nl
3. www.arboportaal.nl
4. www.wetten.nl / www.officiëlepublicaties.nl / CAO's
5. www.rechtspraak.nl
6. [Handboek Alkmaar](#)
7. www.st-ab.nl
8. www.stecr.nl
9. www.hrpraktijk.nl

ALLEN		
Wet	185	39%
UWV	104	22%
Re-integratie	101	21%
Wijzigingen/veranderingen	48	10%
Methodieken	40	8%
Jurisprudentie	38	8%
Claim/beoordeling	37	8%
Instrumenten	37	8%
Belasting	36	8%
Beroepen kennis	32	7%
Handboek	30	6%
Functie	29	6%
Uitvoeringsregels	29	6%
Verzuim	29	6%
Onderzoek	25	5%
Zoeken	19	4%

UWV		
Wet	70	35%
Re-integratie	40	20%
Methodieken	19	10%
Jurisprudentie	19	10%
UWV	18	9%
Instrumenten	15	8%
Handboek	15	8%
Zoeken	15	8%
Claim/beoordeling	14	7%
Verzuim	14	7%
Wijzigingen/veranderingen	12	6%
Beroepen kennis	9	5%
Functie	9	5%
Onderzoek	9	5%
Coaching	9	5%
Belasting	8	4%

NIET-UWV		
Wet	115	42%
UWV	86	32%
Re-integratie	61	23%
Wijzigingen/veranderingen	36	13%
Belasting	28	10%
Claim/beoordeling	23	8%
Beroepen kennis	23	8%
Instrumenten	22	8%
Methodieken	21	8%
Uitvoeringsregels	21	8%
Functie	20	7%
Jurisprudentie	19	7%
Onderzoek	16	6%
Handboek	15	6%
Verzuim	15	6%
Arbeidsrecht	13	5%

10. www.arbeidsrechter.nl
11. www.uwv.nl
12. www.belastingdienst.nl
13. www.werk.nl
14. www.competentieatlas.nl
15. www.szw.nl / CAO (bedrijven)

Al deze bronnen zijn eenvoudig toegankelijk, maar het ontbreekt aan samenhang. Bovendien missen arbeidsdeskundigen bepaalde informatie die zij niet in deze vijftien bronnen terugvinden. Eind juni organiseerden het AKC en Diskad een gezamenlijke Kennisbankworkshop met circa vijftien arbeidsdeskundigen, waarin de bevindingen uit de enquête zijn getoetst en aangescherpt.

Analyse van de bronnen

Naar aanleiding van de bevindingen uit de enquête en de workshop ging Diskad aan de slag met de analyse van de bronnen. De vijftien meest gebruikte zijn nader onderzocht. Het blijkt dat de meeste bronnen bestaan uit breed beschikbare documenten op websites. Over het algemeen zijn de bronnen eigendom van een ministerie of uitvoeringsinstantie. Diskad vertaalde de kenmerken van de bronnen naar toegevoegde waarde voor een centrale kennisbank. Hiervoor is zowel een inhoudelijke als een technische toets uitgevoerd. Bij het inhoudelijke onderzoek is de aanname uit het vooronderzoek dat een bron voldoet aan de eisen van validiteit en compleetheid aan de praktijk getoetst. De bron wordt geplaatst binnen in het arbeidsdeskundig domein. Diskad onderzoekt ook de updatefrequentie, zodat actualiteit gegarandeerd kan worden. In de technische toets worden de mogelijkheden voor ontsluiting in de kennisbank onderzocht.

Mogelijke modellen

Diskad Concepts hanteert voor het ontsluiten van informatie in de kennisbank globaal drie modellen. De minst ingrijpende mogelijkheid is het opnemen van een link naar de bestaande website, aangevuld met een korte beschrijving. Dan kunnen gebruikers van de kennisbank niet zoeken in de inhoud van de bron zelf. Een tweede mogelijkheid is dat de zoekmachine van de centrale kennisbank de zoekmachine van de externe website bevrageet. Met deze koppelmethode kan 'federatief' gezocht worden. Nadeel is dat het lastig is om zoekresultaten binnen de kennisbank onderling te filteren en te rangschikken op relevantie. Ook is het niet mogelijk om onderlinge links en relaties aan te brengen. De laatste optie is het lokaal verkrijgen van de bronbestanden. Als het AKC lokaal over de brondocumenten van externe bronnen beschikt, kan kennis integraal worden geïndexeerd en worden geavanceerde zoek- en navigatiefilters mogelijk.

Technische kwaliteit

Bij de waardering van de technische kwaliteit worden drie niveaus onderscheiden: laag, medium en hoog. De kwaliteit wordt mede bepaald door het al dan niet geautomatiseerd verkrijgen van broninformatie, en is afhankelijk van het type bestanden, de eenduidigheid van het bronformaat en het aantal bestanden in de bron. Bestanden die lokaal ter beschikking komen kunnen naast 'eind-informatie' ook bruikbare structuurinformatie bevatten, bijvoorbeeld een domeinindeling die binnen de kennisbank toegepast kan worden. De aanwezigheid van structuurinformatie wordt afzonderlijk benoemd in de waardering. Op basis van de inhoudelijke en technische toetsing kan de waarde van de bron voor de business-case voor een centrale kennisbank worden vastgesteld.

Voorlopige conclusie

Het bronnenonderzoek toonde aan dat in 75 procent van alle onderzochte gevallen bronbestanden beschikbaar kunnen komen. Maar aan het verkrijgen van bronbestanden zijn in enkele gevallen (zwarte) voorwaarden verbonden. Voor 25 procent van de bronbestanden is nog niet duidelijk of deze beschikbaar kunnen komen. Op dit moment wordt alle informatie vertaald naar een business-case voor een centrale kennisbank. Deze case werd begin oktober besproken in het AKC-bestuur. In de loop van die maand wordt de uitslag via de e-zine breed bekendgemaakt.

Suggesties zijn van harte welkom.

Mail hulsman@arbeidsdeskundigen.nl of bel 06 533 176 75.

DOEL VAN DE KENNISBANK

Uit een inventarisatie van Diskad Concepts blijkt dat arbeidsdeskundigen zelf een aantal functies toekennen aan een kennisbank.

1. Verbeteren effectiviteit van arbeidsdeskundigen

- sneller vinden van beschikbare kennisdocumenten
- voorkomen van dubbel werk, bijvoorbeeld door dubbele zoekopdrachten
- verkorten van de doorlooptijd van behandelingen

2. Kwaliteitsmanagement

- voorkomen gebruik verouderde/onjuiste informatie
- verbeteren van kennis over behandelmethoden
- bijhouden en ontwikkelen van het vakgebied

3. Besparen op beheerskosten

- koppelen en integreren van (externe) bronnen
- standaardisatie van kennisdocumenten
- geautomatiseerd versiebeheer

4. Monitor voor beleid en onderzoek

- meten van het gebruik
- meten van het zoekgedrag

Loondoorbetaling bij ziekte



Na weigering of toekenning van een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering kan hernieuwde uitval plaatsvinden bij de werkgever. In deze situatie wordt altijd van uitgegaan van een loondoorbetalingsverplichting.

TEKST Hans van der Holst | AG Claim UWV

Loonbetaling bij ziekte wordt als loonder-vinguitkering aangemerkt. Als inkomen geldt hier het direct voorafgaande loon, welke in mindering wordt gebracht op de uitkering.

Bedongen arbeid

Volgens uitspraak van het Hof kan de bedongen arbeid worden gewijzigd door wijziging van de arbeidsovereenkomst of door overige feiten en omstandigheden. Schriftelijk of mondeling. Ook uit feiten en omstandigheden kan duidelijk zijn dat de bedongen arbeid is gewijzigd. De arbeidsovereenkomst wijzigt stilzwijgend als de werknemer de passende arbeid gedurende anderhalf jaar heeft verricht.

Wel of geen recht op loonbetaling

Blijft een werknemer na de wachttijd bij zijn werkgever werken in ander of eigen werk, maar voor minder uren, dan geldt op grond van jurisprudentie dat alleen recht op loonbetaling bij ziekte kan ontstaan als:

1. de werknemer gedurende 4 weken volledig hersteld was voor de oorspronkelijke bedongen arbeid en deze arbeid ook minimaal 4 weken zonder uitval heeft verricht;

2. werkgever en werknemer mondelinge of schriftelijke afspraken hebben gemaakt om de bedongen arbeid te wijzigen.

In beide situaties bestaat bij ziekte een nieuw recht op loondoorbetaling. In andere gevallen bestaat er geen recht, omdat er voor ziekte in de bedongen arbeid al 104 weken loon is betaald. Geen loon kan voorkomen als er bij einde wachttijd geen recht op WIA was, maar ook als er wél een WIA-recht is toegekend. In de laatste situatie bestaat mogelijk recht op ziekengeld op grond van artikel 29b ZW. Als er geen recht op WIA bestaat of later ontstaat, kan het voorkomen dat de werknemer bij ziekte geen rechten heeft. De minister van Sociale Zaken heeft beslist hiervoor geen regeling te treffen. De verantwoordelijkheid ligt volledig bij werkgever en werknemer zelf. Zij moeten nieuwe afspraken maken over de gewijzigde arbeid. De problemen die ontstaan als dat niet gebeurt, liggen op het bordje van de sociale partners.

Handelwijze

UWV mengt zich niet in de verhouding werkgever-werknemer. Er wordt vanuit gegaan

dat bij ziekte tijdens dienstverband altijd sprake is van loondoorbetaling. Komt er een signaal dat er geen loon wordt betaald, dan wordt nagevraagd of er afspraken zijn gemaakt met betrekking tot de wijziging van de arbeid. Is dat niet het geval, dan accepteert UWV dat de bedongen arbeid niet is gewijzigd en er geen recht is op loonbetaling tijdens ziekte. Er vindt dan geen verrekening plaats of er kan WIA worden toegekend.

Uitzondering

Meent UWV dat er wel een loonbetalingsplicht aanwezig is, maar de werkgever betaalt niet, dan wordt er gekort alsof er loon wordt betaald. Werknemer moet de loonbetaling bij zijn werkgever claimen. Doet hij dat niet, dan is artikel 6 lid 6 Inkomensbesluit WIA van toepassing. Hierin is geregeld dat een loondervinguitkering waarop wel recht bestaat, maar niet is aangevraagd, toch geacht wordt te zijn genoten. ←



Wij zoeken een nieuwe collega arbeidsdeskundigen

Radar BV is een landelijk werkzaam arbeidsdeskundig bureau. Wij zijn met name gespecialiseerd in re-integratie van letselschadeslachtoffers, arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen en begeleiding van zelfstandigen.

Ons handelsmerk is het zoeken naar creatieve, praktische en uitvoerbare oplossingen.

De functie

Je begeleidt gelaedeerden naar passend werk. Je voert would-be onderzoeken uit en bepaalt of gelaedeerden behoefte hebben aan huishoudelijke hulp en zelfwerkzaamheid.

Daarnaast beoordeel je arbeidsongeschiktheid in het kader van particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en begeleid je verzekerden binnen het eigen bedrijf of verzorgt een re-integratietraject naar ander werk.

Je werkt zelfstandig vanuit huis, kunt terugvallen op collega arbeidsdeskundigen en wordt geassisteerd door onze administratieve collega's.

Wij vragen

- Je hebt ervaring in arbeidsdeskundig werk en bent geregistreerd en gecertificeerd (of bereid daartoe)
- Je werkt graag solistisch en kan goed omgaan met druk
- Je bent onafhankelijk in je oordeel, creatief, besluitvaardig, gedreven en ondernemend
- Je bent woonachtig in de driehoek Leeuwarden, Groningen, Apeldoorn
- Je bent beschikbaar voor 32 tot 40 uur per week

Wij bieden

- Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder een auto van de zaak en een premievrij pensioen
- Een uitdagende baan met een grote mate van zelfstandigheid, in een inspirerend team van professionals binnen een non-bureaucratische werkomgeving
- Deskundigheidsbevordering door onder meer dagelijkse collegiale toetsing, goede studie- en ontwikkelingsmogelijkheden

Interesse?

Wil je direct solliciteren naar deze functie? Stuur je sollicitatiebrief en CV binnen 14 dagen na verschijningsdatum naar de heer Joost Verhoeven via jverhoeven@ad-radar.nl of per post naar Arbeidsdeskundig Bureau Radar BV, Postbus 48, 4840 AA in Prinsenbeek. Ontvang je graag meer informatie? Neem dan contact op met Joost Verhoeven, tel. 076-5483390 of kijk of www.ad-radar.nl

Ik sta open voor
uw mening.



Tandarts Nicole Westerhuis is duidelijk: patiënten moeten vertrouwen hebben in de arts en in de behandeling. “Ik hoor het graag als mensen ontevreden zijn of nuttige adviezen hebben. Dat zijn leerzame cadeautjes die mij beter maken.”

**Maak mij
beter**

Welk cijfer geeft u uw tandarts, apotheker, specialist, therapeut of ziekenhuis? Waardeer uw zorgverlener op **www.zorgkaartnederland.nl**

Gewaardeerde zorg wordt beter gevonden.



**Zorgkaart
Nederland**

www.zorgkaartnederland.nl