



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

32^e JAARGANG | DECEMBER 2010 | NUMMER 6



**Meten wat
we al weten?
Dat kan
anders...**



Het PCD in de certificering

Meester en gezelschap anno 2011

**4 extra
pagina's**
Wetenschappelijk
AKC-nieuws

→ **De zes uitdagingen**
van Monique Klompé

→ **Autisme en arbeid**
vaak een moeilijke combi

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

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 € 26,50

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

6 uitdagingen

voor arbeidsdeskundigen om in de toekomst iedereen die beschikbaar is, duurzaam in te zetten.

12

Colofon

32e jaargang nummer 6
December 2010

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

Hoofdredacteur → Bets van Leeuwenkamp

Redactie → Geert Beckers, 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 Klijjn

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. 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 klantenservice, Postbus 246, 3990 GA Houten
Telefoon: 030-6383736

Jaarabonnement: (incl. verzend- & administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch 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 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

HOI[®]
PRINT



advisie | INHOUD

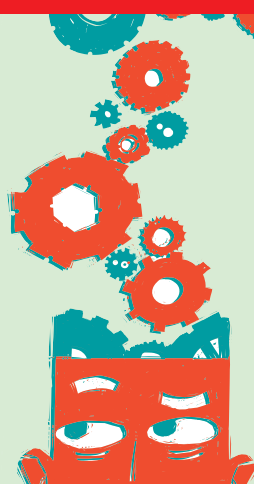


Arbeidsdeskundig gilde

Professionaliseer!

De meester en gezelschap zijn terug in een moderne jas; het Persoonlijk Competentie Dossier (PCD) is sinds een half jaar toegevoegd aan de certificering.

6



Onderzoek naar factoren

Werken met autisme

Waarom zijn sommige Wajongers met autisme wel succesvol aan het werk en andere niet? Een onderzoek naar persoons- en omgevingsfactoren biedt inzicht.

22

En verder...

Wat voor werk doet een register casemanager precies? Robin van Emmerik vertelt.

10

UWV werkt aan nieuw kwaliteitsbeleid: minder administratieve rompslomp en meer ruimte voor professionaliteit.

14

The Repair Factory: gewoon dóen werkt

18

26

Bijzonder hoogleraar Haije Wind kiest uit tegenstellingen en geeft zo zijn visie op de sociale verzekeringskunde en de rol van de arbeidsdeskundige.





Hier en nu

Grappig hoe het nieuwe jaar van alles uitlokt bij mensen. Vooral ideeën om het komende jaar zaken anders te doen, persoonlijk of richting anderen. Voorbeelden als afvallen, meer bewegen of van baan veranderen zijn veel voorkomende en bijna traditionele invallen.

Wat te denken van één van mijn eerdere goede voornemens: meer in het hier en nu leven. Mindfulness en meer van het leven genieten. Twaalf minuten na twaalf sta ik buiten in het hier en nu en er komt een enorme gillende keukenmeid in mijn richting. Gefocust op het hier en nu, zie ik een mooi stukje vuurwerk zomaar mijn kant opkomen. Ik snuif de geur van brandend kruid en gevaar op. Op hetzelfde moment voel ik hoe iemand mij met enorme kracht omgooit. Het projectiel miste net doel. Ik lig voorover in de sneeuw. Voortbordurend op mijn hier-en-nu-status, voel ik de kou en vochtigheid door mijn kleding trekken en krijg ik langzaam de smaak van bloed in mijn mond. Tand door de lip! Anticiperen is belangrijker dan het hier en nu ervaren. Een veilige en rustige omgeving zijn blijkbaar voorwaardelijk om mindfulness toe te passen. Een mooie constatering.

Voorwaarden zijn kennelijk net zo belangrijk als het onderwerp zelf. Neem onze beroepsvereniging. Bestuurders en actieve leden spannen zich voor enorm belangrijke in zaken. Voorwaarde is wel dat alle leden hiermee een verbinding voelen en actief betrokken zijn. Het bereiken van strategisch gekozen verenigingsdoelen is van deze voorwaarde afhankelijk. Mijn suggestie? Ga voor een actief betrokken en verbonden 2011!

Bets van Leeuwenkamp

- > De teller van het aantal **lopende WW-uitkeringen** stond dit najaar op **270.000**.
- > Dat is een **daling** van ruim 11.000. > **48.000 uitkeringen** werden beëindigd, maar daar kwamen **36.000 nieuwe** WW-uitkeringen voor terug.
- > Het aantal beëindigde uitkeringen **vanwege werkhervatting** is sterk toegenomen.

Bron: CBS



Ziek? Tuurlijk...

Bijna driekwart van de werkgevers gelooft bij een ziekmelding niet dat zijn werknemer daadwerkelijk ziek is. Althans, dat is in Engeland het geval, zo blijkt uit een onderzoek van de Britse farmaceut Sambucol onder drieduizend bedrijven. Alleen wie zich écht beroerd voelt, mag zich ziek melden. Griep, diarree of een gebroken arm is wat de werkgevers betreft geen reden om niet op het werk te verschijnen. Wie zich geregeld ziek meldt, maakt dan ook minder kans op promotie of salarisverhoging.

Hoezo langer doorwerken?

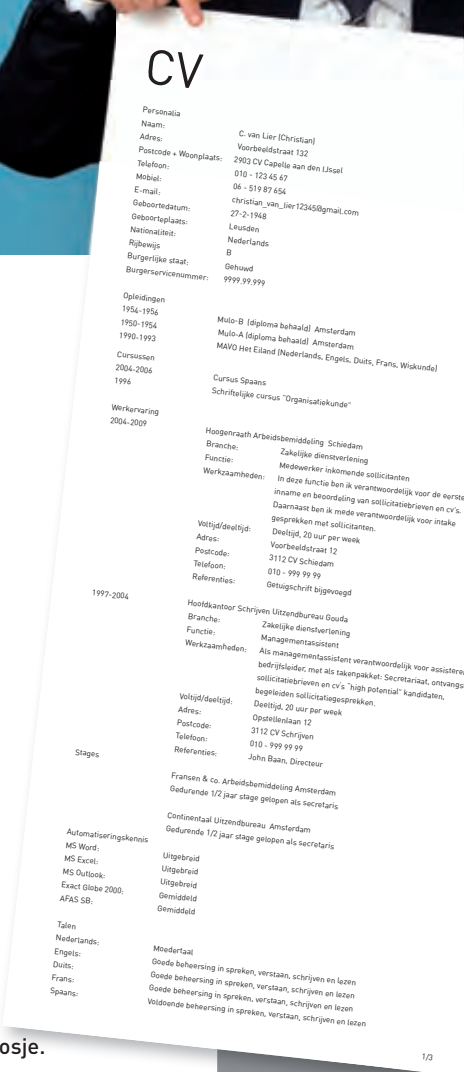


Leuk, de discussie over het verhogen van de pensioenleeftijd, maar erg reëel is het niet. Anno 2010 wordt namelijk slechts 2% van de 60-plussers die solliciteert, aangenomen en bij 45-plussers ligt dat percentage maar tussen de 10 en de 20. Dat blijkt uit onderzoek van TNO. En terwijl de helft van de 55-plussers verwacht in staat te zijn om door te werken tot en met het 65^e levensjaar, is slechts 22% van de werkgevers bereid ouderen tot die leeftijd te laten werken. Slechts 8% van de werkgevers wil ouderen tot hun 67^e aan de slag houden.



Humor tegen stress

Een kwinkslag of een grap kan werkstress doorbreken, meent gezondheidspsycholoog Sibe Doosje. Hij promoveerde dit najaar op zijn onderzoek naar de relatie tussen humor en gezondheid. Stressvolle momenten op het werk lenen zich volgens hem uitstekend voor humor. "Een goede grap neemt de kou uit de lucht en kan stress tegengaan: mensen voelen zich er wat beter door." Maar mensen hoeven humor niet koste wat het kost leuk te vinden. Sterker nog: dat kan tegengesteld werken. Mensen voelen zich nog meer gestrest, omdat ze niet kunnen lachen.



Bijna **4** op de **10** jongeren onder de **24** jaar komt moeilijk aan de bak. Deze groep heeft moeite met structuur, waardoor aansluiting in de prestatie-maat-schappij een probleem vormt.

Bron: uitzendbureau Manpower



Beroepsethiek in de knel

Van alle Nederlandse bedrijfsartsen die voor een arbodienst werken, lijdt 78% onder een te hoge werkdruk, blijkt uit onderzoek van de VU Amsterdam. Het probleem zit 'm vooral in het feit dat ze worstelen met hun beroepsethiek. De meerderheid van de arboartsen vindt namelijk dat ze te veel met andere dingen bezig zijn, en hun werk onvoldoende onafhankelijk kunnen doen.



Meester en gezelschap anno 2011

Om het vak van de arbeidsdeskundige verder te professionaliseren is het Persoonlijk Competentie Dossier (PCD) sinds een half jaar toegevoegd aan de certificering. In het arbeidsdeskundige 'gilde' wordt jaarlijks gewerkt aan een van de competenties. Henk van Kesteren vertelt erover.

TEKST Paulien de Jong | Axioma



de focus op arbeidsongeschiktheid verschuift naar arbeidsmogelijkheden en -participatie. Dat vraagt naast beroepsinhoudelijke kennis om competenties, zoals communicatieve vaardigheden. Die ontwikkeling vergt een professionaliseringsslag van de beroepsgroep. Competentie is een begrip in de wereld van de kenniswerker, die de arbeidsdeskundige als professional in toenemende mate is."

Is het nodig om persoonlijke competenties te *eisen*? Jezelf willen ontwikkelen hoort toch bij de beroepshouding?

"Het hoort in wezen bij de professionalisering van de arbeidsdeskundige en verdient dus een toevoeging aan het certificaat."

Het schijnt dat er gefraudeerd kan worden met competenties. Bent u daar bang voor?

"Fraude kun je nooit voorkomen. Maar natuurlijk doen we er alles aan om te zorgen dat de certificatie eerlijk en kwalitatief verloopt. Hobéon SKO heeft daarom gecommiteerden aangesteld die contact onderhouden met de buddy's en competenties en parafen gaan controleren. Deze gecommiteerden moeten nog worden opgeleid."

Hoe werkt dat in de praktijk?

"Op jaarbasis brengen arbeidsdeskundigen minimaal één competentie op een hoger niveau. Daarin zie je twee mogelijkheden: dat wat ik niet goed beheers, wil ik verbeteren of: daar waar ik goed in ben, dat wil ik verder ontwikkelen. Vervolgens kiest hij of zij een buddy, een vertrouwenspersoon die je helpt bij je ontwikkeling. Dat kan een (zakelijke) partner zijn, maar ook een collega of leidinggevende. De arbeidsdeskundige overlegt waar hij of zij aan gaat werken. Vervolgens maakt hij een probleemanalyse en meetpunten. Zijn deze behaald, dan worden die door de buddy geparafeerd." →

De meester en gezel? Verklaar u nader.

"De manier van werken binnen de Onderlinge Toetsingsgroepen – die worden ingezet om aan de slag te gaan met competentiegericht leren – heeft op bepaalde punten raakvlakken met het oude gildesysteem. Meester-gezelrelaties zijn samenwerkingsvormen die toegepast worden om individuele leerprocessen te sturen, professionele ontwikkeling te stimuleren en om kennisoverdracht tussen collega's te bevorderen."

Waarom het PCD toevoegen aan de certificering?

"Het is een manier om kwaliteit te borgen. Het certificatiesysteem arbeidsdeskundigen toetste tot voor kort op werkervaring, onderlinge toetsing en kennisverwerving. Competenties worden daar nu aan toegevoegd omdat



Henk van Kesteren is voorzitter van de certificatiecommissie van Hobéon SKO, oftewel Stichting voor de Certificatie van Vakbekwaamheid. Hobéon SKO stelt onpartijdig vast of werknemers vakbekwaam zijn. Een vakopleiding is de basis, maar ervaring en aanvullende (vak) scholing vormt de noodzakelijke aanvulling. www.skocert.nl



Op welke manieren kan iemand werken aan persoonlijke competenties?

“Dat kunnen heel verschillende vormen zijn. Competentiegericht leren betekent ook dat iedereen zijn eigen manier van leren of ontwikkelen kiest: voor de één is dat zelfstudie, voor de ander een coachings-traject, training of bijscholingsprogramma.”

Is iedereen even gemotiveerd?

“Je mag aannemen, zoals bij elke verandering aan de orde is, dat er sprake is van enige weerstand. De beroepsgroep moet

eraan wennen. Een van de bezwaren is dat het werken aan competenties, net zoals bij andere ontwikkelingsprocessen, een forse tijdsinvestering vergt.”

En als je nu eens geen tijd hebt?

“Dan loop je achterstand op en ben je uiteindelijk uitgespeeld op deze markt. De maatschappij en het vak veranderen. Ze vragen om feedback, feedback en nog eens feedback. De certificering wordt straks alleen verlengd als je jaarlijks aan minimaal één competentie werkt en ook voldoet

aan de andere eisen zoals gedurende drie jaar ten minste negen Onderlinge Toetsingsbijeenkomsten bijwonen. De laatste vereiste geeft op dit moment de minste problemen. Je ziet dan ook dat mensen zich aansluiten bij meer OT-groepen, met name bij de zelfstandigen om zo veel mogelijk informatie binnen de beroepsgroep uit te wisselen en te delen.”

UW MENING

Herman Glashorst, arbeidsdeskundige UWV:

“Ik sta er dubbel in. Ik vind het goed om anders naar het vak te kijken en te werken aan competenties. Maar ik betreur dat er een nieuw systeem is ontworpen. Een ‘gevaar’ is dat mensen dossiers van elkaar gaan overschrijven om toch hun certificering te halen. Het wordt gekunsteld. Je gaat geforceerd op zoek naar competenties waar je aan kunt werken – voor je dossier. Daarmee schiet je je doel voorbij lijkt mij. Daarnaast roept het PCD veel scepsis op vanwege de besluitvorming rondom de uitvoering van dit systeem. Ik vind het jammer dat er niet een brede groep leden is geraadpleegd via internet bijvoorbeeld.”

Gea Bijstra, arbeidsdeskundige UWV:

“Werken aan competenties hoort bij de professie van de arbeidsdeskundige, dat vind ik geen verkeerde ontwikkeling. Maar met de koppeling van het PCD aan de certificering heb ik moeite. Vaardigheden en competenties ontwikkelen hoort bij een professional, zoiets zou je de beroepsgroep niet moeten opleggen. Bovendien zijn er nog onduidelijkheden: hoe verloopt bijvoorbeeld de toetsing? Je gaat een heel traject in met je buddy, volgt een opleiding, maar wat gebeurt er als het niet voldoende is? Heb je dan al die tijd onnodig geïnvesteerd?”



Hoe ziet de toekomst eruit?

"Steeds meer zelfstandigen verdiepen zich niet alleen, maar verbreden zich ook tot mediator of ergonoom. Brede oriëntatie is nodig om flexibel op de markt te kunnen bewegen. Leren leren is de toekomst van de arbeidsdeskundige. Twintig procent van onze kennis doen we op in reguliere opleiding. Tachtig procent leren we in het veld. Het (nieuwe) werkveld vraagt om werkend leren, de basis van het gildesysteem. Een heerlijke ontwikkeling, toch?" ←

COMPETENTIES

- Ontdekken van competenties
- Probleemanalyse
- Samenwerken
- Besluitvaardigheid
- Organiseren eigen werk
- Mondelinge en schriftelijke communicatie
- Ondernemerschap
- Klantgericht handelen
- Ethisch en integer handelen

Joke van der Wees, stafarbeidsdeskundige UWV:

"Ik begrijp heel goed dat sommige arbeidsdeskundigen de koppeling als dwingend of dominant ervaren, maar ik weet ook dat je in de hectiek van alledag gemakkelijk vergeet om bij je professioneel handelen stil te staan. Nu ik een competentie heb móeten kiezen en het plan voor het eerste jaar heb moeten indienen, merk ik dat ik me alleen al daardoor verbind met mijn gekozen competentie. Pas dan ga je er werkelijk mee aan de slag, valt me op. Je zet de competentie als het ware in een schijnwerper en vrijwel direct ga je op dat punt bewuster gedragen."



COLUMN

Kleur bekennen

Sinds enkele jaren kunnen cliënten met een uitkering van UWV door middel van een zogeheten Iro-traject (individuele re-integratieovereenkomst) ondersteund worden naar werk. Samen met een re-integratiebedrijf naar eigen keuze kan de cliënt bij UWV een Iro-traject aanvragen. Eerder dit jaar schreef ik al in mijn column dat deze mogelijkheid voor cliënten met een WW-uitkering was afgeschaft. Voornaamste reden? UWV had te veel geld uitgegeven aan dergelijke Iro-trajecten.

Sinds deze zomer ligt ook het Iro-traject voor cliënten met een Wajong- of andere uitkering onder vuur. Ook hierbij is geld een belangrijke reden. UWV heeft meer geld uitgegeven dan dat zij in de portemonnee had. Daarnaast wil UWV zelf weer meer gaan re-integreren. Een andere reden is dat de re-integratiebranche het Iro-geld heeft misbruikt. Massaal stortte deze branche zich op iedereen met een uitkering en schreef prachtige plannen. Iedereen kon werken, aldus de re-integratiebranche. Laat ik duidelijk zijn. Het is goed dat UWV kritisch naar haar uitgaven kijkt. Ik leer mijn kinderen ook altijd dat je niet meer kunt uitgeven dan er in je portemonnee zit. Verder is het ook prima dat er kritisch naar plannen van re-integratiebedrijven wordt gekeken. Dat de praktijk leert dat er niet voor iedere Wajong- of Wia-klant werk is, weet iedereen. Ik denk dat het tijd wordt dat UWV kleur bekend. Wat wil men met Iro-trajecten? Gaat UWV zelf deze begeleiding verder oppakken of wordt er nog mondjesmaat toestemming verleend? Op dit moment liggen de bureaus van UWV-medewerkers vol met aanvragen van cliënten die graag middels een Iro-traject aan de slag willen. De praktijk is echter dat cliënten en re-integratiebedrijven maanden moeten wachten op groen licht. Sommige re-integratiebedrijven ontvangen e-mails dat de beslissing over het Iro-traject nog maanden kan duren. Dit lijkt me erg demotiverend voor de actieve cliënt en ook geld- en tijdverslindend voor UWV. Want iedere dag wachten, is een dag extra uitkeringsgeld.

Michel van Lookeren

Eigenaar Buro Obol, www.obol.nl

De casemanager regisseert elk arbeidsongeschiktheidsconflict

Spin in het web

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 register case- en caremanager (RCCM).

TEKST Karen Feenstra | Axioma

Wanneer komt de register casemanager in actie?

“Op organisatieniveau bij vraagstukken als verzuim- en re-integratiebeleid, WGA eigen risico dragen, opleiding/coaching van leidinggevenden en sturen op de algehele schadelast door verzuim en arbeidsongeschiktheid. Op dossierniveau bewaakt de casemanager het verzuimproces en voert regie tussen diverse betrokken partijen, zoals UWV, leidinggevende, medewerker, arbeidsdeskundige, bedrijfsarts (richtlijnen), curatieve sector en de verzekeraar. De casemanager heeft daarin een regisserende rol, stipfelt de route naar het einddoel uit en bewaakt die.”

Klinkt omvangrijk, maar waar ligt de focus?

“Bij het regisseren van alle contacten en processen van alle betrokken partijen rondom het verzuim. Ik leg alle ondernomen acties en afspraken schriftelijk vast en zie erop toe dat iedereen zich aan die afspraken houdt, en stuur indien nodig bij. Zo houdt de casemanager de regie over de procesgang. Hierdoor kun je de loon- en/of WIA-schade voor de werkgever zo veel mogelijk beperken en de inkomenspositie voor de werknemer op peil houden door arbeidsmogelijkheden te benutten.”

Geef eens een praktijkvoorbeeld.

“Stel, een timmerman valt uit vanwege behoorlijke fysieke beperkingen. Zijn werkgever belt ons. Eerst laat ik onderzoeken wat de werknemer nog wel kan; een

bedrijfsarts checkt de medische beperkingen. Ik bekijk wat het financieel betekent als we niets doen. Wat doet dat met het inkomen van de werknemer en welke kosten krijgt de werkgever? Dat tegen elkaar afgewogen levert een budget op. We stellen de arbeidsmogelijkheden op, rekening houdend met enerzijds wat de werknemer volgens de arbeidsdeskundige nog kan, anderzijds wat er intern mogelijk is.”

Je werkt dus nauw samen met de arbeidsdeskundige. Hoe gaat dit?

“Prima, als maar duidelijk is hoe de rollen verdeeld zijn. Anders leidt het tot onnodige irritaties en dat gaat ten koste van de klant. Als de casemanager betrokken is, heeft die de regie. De arbeidsdeskundige komt aan bod als de resterende arbeidsmogelijkheden in kaart gebracht moeten worden. Het is wel van belang dat direct bij aanvang van de samenwerking de rollen duidelijk zijn, omdat anders overlapping dreigt.”

Lopen jullie elkaar niet voor de voeten?

“Het is belangrijk dat de casemanager en de arbeidsdeskundige van elkaar weten wat de klant van hen verwacht. Als regisseur in het proces zit de register casemanager niet op de stoel van de arbeidsdeskundige als het gaat om de inhoudelijke beoordeling bij het opstellen van een volledige arbeidsdeskundige rapportage. Hij is wel de bepalende factor voor het moment dat het onderzoek ingezet wordt en hij zorgt voor de (co)financiering.”

Auw

In 2008 vonden naar schatting 230.000 arbeidsongevallen plaats met letsel en verzuim. 4600 hiervan leidden tot ziekenhuisopname. Een derde van de ongevallen leidde tot verzuim van één maand of langer en bijna 10% tot verzuim langer dan een half jaar.

Bron: Monitor Arbeidsongevallen TNO

ROBIN VAN EMMERIK

Robin van Emmerik (38 jaar) is voorzitter van de Registerberoepsvereniging Nederlandse Vereniging voor Case- en Caremanagers (RNVC). Sinds tien jaar is hij actief in de wereld van zorg, verzuim en inkomen. Als register casemanager is hij vooral werkzaam in de zorg, automatisering, detailhandel en de bouwsector. Bij de RNVC zijn case- en caremanagers aangesloten die een casemanagementopleiding op Post Bachelor niveau hebben afgerond. Zij zijn specialist op het terrein van de sociale zekerheid ten aanzien van verzuim en arbeidsongeschiktheid. De vereniging beheert het beroepsregister en bewaakt dat de leden voldoen aan de eisen die worden gesteld aan het gebruik van de titel RCCM. Kijk voor meer informatie op www.rnvc.nl.



“De register casemanager zit niet op de stoel van de arbeidsdeskundige als het gaat om de inhoudelijke beoordeling”

Je bent in feite de spin in het web?

“Een beetje wel, de casemanager weet precies hoe de belangen liggen. De kosten bij het inschakelen van een re-integratiebureau worden gedeeld door bijvoorbeeld de verzekeraar, de werkgever en de pensioenverzekeraar. Al die partijen hebben er baat bij dat de werknemer weer aan de slag gaat. De werkgever omdat de verzekeringspremie hoger is naarmate meer werknemers in de WIA zitten. Dat kan kostbaar worden. Voor de WGA-verzekeraar is het relevant omdat die in geval van arbeidsongeschiktheid de contante waarde schadelast (de te verwachte kosten) van de WGA-uitkering moet reserveren. En natuurlijk heeft ook de werknemer er baat bij, omdat de kans dat zijn inkomen op peil blijft, groter is wanneer hij meer arbeid verricht.”

Welke veranderingen voorziet u?

“Door de privatisering wordt de werkgever steeds meer verantwoordelijk voor zijn werknemers. Werk-

gevers gaan het voelen in hun portemonnee. Schadelastbeheersing wordt voor hen steeds belangrijker. De kans dat de WGA-markt geprivatiseerd wordt, neemt toe. Werkgevers stappen in toenemende mate over naar privaat. Dat geeft werk aan zowel de casemanager als aan de arbeidsdeskundige. Nu nog betalen veel WGA-verzekeraars bijvoorbeeld gewoon de uitkering van de WGA-gerechtigde. Een WGA-uitkering is echter schijnzekerheid. Als de (ex)werkgever en de WGA-verzekeraar in de toekomst veel strakker sturen op de schadelast, dan zullen WGA-gerechtigden steeds vaker passende arbeid moeten accepteren. De kansen op passende arbeid nemen ook toe vanwege de vergrijzing en de verwachte krapte op de arbeidsmarkt. Voor de toekomst voorspel ik tevens een splitsing in *risque social*: arbeidsongeschiktheid die buiten het werk ontstaat, en *risque professionnel*: bedrijfsongevallen en beroepsziekten. In Europa zijn dat in veel gevallen al normale begrippen. In Nederland zullen we daar uiteindelijk in moeten volgen. Werkgevers doen er goed aan zich daar nu al op voor te bereiden door bijvoorbeeld arbeidsgerelateerd verzuim goed te registreren. Bij claims vanwege regres of inkomensderving kan dat nog wel eens goed van pas komen. Kansen genoeg voor register casemanagers en arbeidsdeskundigen.” ←



Monique Klompé, NVvA-voorzitter

“Het draait allemaal om de driehoek mens, werk en inkomen. Binnen dat kader zie je dat de ene arbeidsdeskundige sterk is in beoordelen en een ander meer focust op herstellen.”

Zes uitdagingen

De maatschappelijke opdracht is om iedereen die beschikbaar is, duurzaam in te zetten, want in de toekomst hebben we iedereen hard nodig. Om dat voor elkaar te krijgen, kunnen we volgens NVvA-voorzitter Monique Klompé niet zonder specialisten op het gebied van mens, werk en inkomen. Ze ziet daarbij zes uitdagingen voor arbeidsdeskundigen.

TEKST Diederik Wieman | Axioma

1

Beter beoordelen en herstellen

“Beter worden in waar de arbeidsdeskundige beroepsgroep al goed in is: beoordelen en herstellen van arbeidsongeschiktheid. Mensen hebben behoefte aan een integrale en holistische visie én aan een oplossing als zij in disbalans raken. Zij willen weten waar zij aan toe zijn, en helder hebben wat zij moeten, willen en kunnen. Arbeidsdeskundigen kunnen dat bieden, omdat zij daarvoor alle kennis en knowhow in handen hebben en hun gereedschap telkens verbeteren. Dat kan in kwaliteit, effectiviteit en innovatie, door evidenced based werken (met het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum), eigen talentontwikkeling (met het Persoonlijk Competentie Dossier) en toetsing (met de nieuwe gedragscode SRA).”

2

Voorkomen

“De aandacht gaat nog verder verschuiven naar preventie. Voor een profvoetballer of balletdanser is duidelijk dat zij hun vak niet hun hele leven kunnen blijven uitoefenen, en dat ze tijdig moeten werken aan een tweede carrière. Maar de meeste werknemers staan er niet bij stil wat ze over tien of vijftien jaar willen of kunnen en hoe ze daarmee moeten omgaan. Als beroepsvereniging hebben we veel gekeken naar hoe je een disbalans in de verhouding mens, werk en inkomen kunt voorkomen. Dat resulteerde onder meer in de Werkscan die elke (potentieel) werkende iedere vijf jaar zou moeten doen om goed inzicht te krijgen in de toekomstige werkbelasting. De Werkscan is een visie en een instrument dat wij de B.V. Nederland aanbieden en de arbeidsdeskundige kan daarbij een grote toegevoegde waarde leveren. De grote uitdaging voor de beroepsgroep is dus om over de volle breedte met de Werkscan aan de slag te gaan.”

Tip

De interviews in het boek ‘Een typisch Nederlands beroep, kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid’, geven een mooi beeld van de grote variatie in arbeidsdeskundig werk.

SPECIALISEREN

Arbeidsdeskundigen specialiseren zich vaker in één of meer deelgebieden. Een goede ontwikkeling, meent NVvA-voorzitter Monique Klompé. "Specialisaties zijn in de toekomst hard nodig willen we iedereen die voor werk beschikbaar is, duurzaam inzetbaar houden, want we hebben te maken met vergrijzing en ontgroening waardoor de beroepsbevolking krimpt. De maatschappelijke opdracht is om iedereen die beschikbaar is, duurzaam in te zetten. Ook mensen die nu nog niet kunnen werken."

3

Werk geschikt maken voor mensen

"Mensen geschikt maken en houden voor werk is gezien de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt, niet voldoende. Het werk zelf moet zodanig ingericht worden dat het leidt tot een omgeving waarin je duurzaam gezond kunt werken. Ook kan het werk aangepast worden voor moeilijk bemiddelbare mensen die nu nog langs de kant staan. Dat kan, kijk bijvoorbeeld naar het Slotervaart ziekenhuis in Amsterdam. Daar is een aantal werkprocessen en taken beoordeeld en opnieuw ingericht, zodat ze voor mensen met een beperking behapbaar zijn. Vanuit het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum is er een methode voor arbeidsdeskundigen ontwikkeld om deze herschikking uit te voeren."

Reële discussies over inkomen voeren

"De overheid wil dat meer mensen die nu nog langs de zijlijn staan, gaan werken. De groep die wel kan wél kan werken, maar beperkt, wordt steeds groter. Het is aan de arbeidsdeskundige om te bepalen in hoeverre zij kunnen werken, én om te zorgen dat de loonwaarde stelselmatig en op een goede manier wordt bepaald. De arbeidsdeskundige kan reële discussies voeren met de cliënt over het feit dat hij in toekomst misschien minder gaat verdienen, omdat hij minder inzetbaar is en kan de cliënt een spiegel voorhouden. We moeten ook af van het idee dat mensen automatisch meer gaan verdienen naarmate ze ouder worden."

4

5

Denk na over je dienstverlening

"Informatisering heeft een grote invloed op de manier waarop we werken, dus denk goed na over je dienstverlening. Een-op-een gesprekken, werk- en huisbezoeken zullen altijd blijven, maar ook consulten op afstand (e-consulting) biedt mogelijkheden. In dit digitale tijdperk is het belangrijk om de balans te vinden tussen sociale vaardigheden en de uitdaging van de techniek."

6

Samenwerken

"Niemand is volledig arbeidsongeschikt. Iedereen kan, in welke mate dan ook, participeren op de arbeidsmarkt. Het is van groot belang dat arbeidsdeskundigen ten dienste van die mensen nauw samenwerken met andere disciplines. Benut de kwaliteit van andere professionals, zoals bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, HRM-ers, en fysiotherapeuten. Kijk over de eigen schutting, wil niet alles zelf doen. Aan beroepsdriften en arrogantie hebben we niets." ←

100 JAAR ONTWIKKELEN

Het arbeidsdeskundig beroep maakte de afgelopen honderd jaar een enorme ontwikkeling door. De diversiteit blijkt ook uit de werkomgeving. Zeker de helft van de Nederlandse arbeidsdeskundigen werkt bij (grote) ondernemingen, arbodiensten, re-integratiebedrijven, verzekeraars of is vrijgevestigd. De werkzaamheden en de opgebouwde specialismen variëren van verzuimbeleid en letselschade tot het beoordelen van AOV-claims. De andere helft werkt bij UWV, maar – zo stelt Klompé – ook daar kun je niet meer spreken van de traditionele arbeidsdeskundige. Binnen Sociaal Medische Zaken (SMZ) ligt het accent op beoordelen van bijvoorbeeld Wajong- of WIA-gevallen, terwijl bij WERKbedrijf de focus ligt op herstellen en re-integreren. Bezwaararbeidsdeskundigen beoordelen soms het hele proces. Om de breedheid van het vak te benadrukken en wellicht een stuk onbekendheid weg te nemen, zal volgend jaar in elke AD Visie een deelgebied van het arbeidsdeskundig werkveld extra worden belicht.



“Niet langer
meten wat
we al weten”

Minder administratieve rompslomp, meer ruimte voor professionaliteit en contact met de cliënt. UWV werkt aan nieuw kwaliteitsbeleid voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen. Jan Veenboer, adviseur sociaal medisch handelen bij UWV, is de motor achter het nieuwe beleid.

TEKST Diederik Wieman | Axioma

“Eigenlijk is de professionaliteit van onze arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen ingekapseld in de bureaucratie.” Jan Veenboer vat de problematiek kort en bondig samen. Sinds anderhalf jaar is de adviseur Sociaal Medisch Handelen (SMH) fulltime bezig met het nieuwe kwaliteitsbeleid. Een beleid met als ambitie om tot een professionele organisatie te komen waarin arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen meer ruimte krijgen om te doen waar ze goed in zijn: het vakkundig beoordelen van cliënten. Dat er nu stappen op dit terrein kunnen worden gemaakt, heeft te maken met de nieuwe divisiestructuur van UWV. Waar sociaal medisch handelen voorheen onderdeel uitmaakte van de afdeling Arbeidsgeschiktheid, is het sinds 1 januari van dit jaar een aparte divisie binnen UWV. Bij SMZ (Sociaal Medische Zaken) werken in totaal circa 3500 mensen, onder wie 900 arbeidsdeskundigen en 700 verzekeringsartsen. De andere divisies zijn WERK-bedrijf, Uitkeren, Gegevensdiensten en Klant & Service. Veenboer: “Iedere divisie heeft zijn eigen dynamiek, en dat geldt ook voor SMZ. De arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen die bij SMZ werken, hebben ruimte nodig om hun professionaliteit te vergroten. Daar kunnen we nu aan gaan werken.”

Administratieve druk

Het probleem in de oude structuur is volgens Veenboer dat de administratieve druk op de arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen te groot is. Automatisering is onmisbaar, maar het nodigt ook uit tot vastleggen. “Veel van wat je vastlegt, is *nice to know* maar niet *need to know*. We hebben onszelf zaken opgelegd die strikt gezien niet noodzakelijk zijn. Waarom zou je honderd dingen invoeren als je er maar tien nodig hebt om te weten hoe het met je processen staat? Er gaat nu te veel

tijd zitten in het registreren en vastleggen van gegevens. En dat gaat ten koste van de tijd die beschikbaar is voor klantcontact. Daarom gaan we de organisatie zodanig inrichten dat arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen alleen het hoogst noodzakelijke hoeven vast te leggen.”

Dynamischer

Dat vereist natuurlijk een zorgvuldige afweging. Waar moet een rapportage aan voldoen? Wat wil je wel en wat hoeft je niet te weten? Wat leg je wel en niet vast? “Tot nu toe wordt er vooral achteraf gemeten,

“Waarom zou je honderd dingen invoeren als je er maar tien nodig hebt?”

je werkt dus eigenlijk altijd in het verleden. Daar willen we vanaf. Het moet veel dynamischer.” En dat kan ook, want uit al die metingen en rapportages komt volgens Veenboer eenduidig naar voren dat er met de kwaliteit van het geleverde werk van arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen niets mis is. “De vraag doemt zich dan op waarom je elk kwartaal opnieuw zo veel dossiers moet trekken en controleren.

We moeten stoppen met meten wat we al weten, namelijk: dat de kwaliteit van het geleverde werk goed en op stabiel niveau is.”

Proactieve instelling

In plaats van verzanden in regels, procedures en rapportages is het nieuwe beleid veel meer gericht op de borging van de kwaliteit. Hierbij moet overigens worden gezegd dat de oude systematiek zijn waarde zonder meer heeft bewezen; hierdoor staat UWV →

Positief

UWV gaat op een positieve manier auditeren met behulp van *appreciative inquiry*. Daarbij ligt de focus niet op fouten of problemen, maar juist op de sterke kanten van mensen en organisaties. UWV gaat dus als het ware successen vieren en neemt ondertussen verbeterpunten mee. Bovendien stimuleert het de verschillende disciplines om beter samen te werken.



UWV maakt zich hard om de kwaliteit en professionaliteit van de organisatie naar een hoger plan te tillen. Een nieuw beleid is nodig en momenteel lopen er meerdere projecten om tot een werkbaar systeem te komen. Het codewoord is draagvlak: adviseur Jan Veenboer wil dan ook dat iedereen moet kunnen meedenken en -praten.

nu op het punt dat ze kan veranderen, doordat de inhoudelijke kwaliteit op een stabiel en beheerst niveau is gebracht. "Je moet het proces zodanig vastleggen dat iedereen zich kan verantwoorden wanneer dat gevraagd wordt. Met andere woorden: laat zien dat het goed geregeld is. Bijvoorbeeld door alleen te werken met gecertificeerde medewerkers, door onderlinge toetsing, nascholing en bijdragen aan vakinhoudelijk overleg."

Veenboer wil toe naar een proactieve kwaliteitscontrole. "Een werkwijze waarin we niet achteraf meten, maar waarin we een cliënt of een case op de voet volgen. Onderling toetsen, gebruikmaken van elkaars kennis en expertise, meekijken in elkaars spreekkamer. Voordeel van dat laatste is bovendien dat je niet alleen meet wat er is

gebeurd, maar ook kunt signaleren welke handelingen of acties niet zijn verricht."

Andere aanvliegroute

Belangrijk wordt ook de samenwerking tussen de verschillende disciplines. "Er is nu nog te veel versnippering. Zowel de arbeidsdeskundige, de verzekeringsarts als de procesmedewerkers toetsen op kwaliteit, maar er is weinig tot geen verband tussen die drie disciplines. We moeten dus over en weer gaan praten over de processen. Maar dan wel vanuit een positieve insteek." *Appreciative inquiry*, wordt deze vorm van auditing genoemd. "Het is een andere aanvliegroute. Je focust niet op fouten of problemen, maar op de sterke kanten van de mensen en de organisatie. Je viert als het ware de successen en neemt

ondertussen verbeterpunten mee."

Alles draait om optimalisatie van de processen. "Inhoudelijk zijn we goed, maar in het logistieke proces kan nog veel verbeteren", concludeert Veenboer. De doorlooptijd van een case is gemiddeld een aantal weken, maar de tijd die effectief aan een zaak wordt besteed beperkt zich tot enkele dagen. "Wat dat betreft zijn de verschillen tussen vrij gevestigde arbeidsdeskundigen en die van UWV te groot. Er is veel verbetering mogelijk, want kwaliteit en kwantiteit hoeven elkaar niet te bijten als je de processen goed op orde hebt."

Ultieme situatie

In de meest ultieme vorm ontstaat binnen SMZ een situatie waarin de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit aan de hand van een kwaliteitssysteem bij de arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen zelf wordt neergelegd. "Dat doet veel meer recht aan de professionaliteit van vakmensen die bij SMZ werken. We moeten er alleen wel voor waken dat we niet weer in dezelfde valkuil vallen en verzanden in nieuwe regels."

Bij het ontwikkelen van zo'n kwaliteitssysteem worden ook de beroepsverenigingen van zowel arbeidsdeskundigen (NVvA) als verzekeringsartsen (NVvG) betrokken.

Wanneer het nieuwe kwaliteitsbeleid wordt ingevoerd, is nog niet duidelijk. In de afgelopen maanden heeft Veenboer veel gesprekken binnen de organisatie gevoerd om draagkracht te krijgen. "Iedereen moet kunnen meedenken en meepraten. Dan wordt het iets van de mensen zelf en kan het organisch groeien. Maar inmiddels hebben we voldoende kritische massa bereikt om veranderingen in gang te zetten." ←

Anders Werken

Binnen de divisie Sociaal Medische Zaken van UWV heeft het programma Anders Werken groen licht gekregen. "Anders Werken heeft drie doelstellingen: efficiënter werken, waardoor we meer diensten kunnen verlenen; de dienstverlening professionaliseren en het verhogen van de medewerkertevredenheid," vertelt programmamanager Erik van der Straeten. Ideeën van medewerkers die hieraan bijdragen kunnen leiden tot een lokaal experiment. Na evaluatie kan zo'n experiment stapsgewijs in andere vestigingen worden doorgevoerd. Ideeën zijn er genoeg, vertelt Van der Straeten. Zo wordt op één van de kantoren uitgeprobeerd om de WIA-beoordeling ook door het zw-arboteam te laten doen. "Nu moet de klant opnieuw zijn verhaal doen aan de arts en arbeidsdeskundige van het WIA-team. Deze moeten zich ook verdiepen in de klant. Met dit experiment wordt niet alleen klantgericht gewerkt, maar wordt ook uitgetest of de aanname klopt dat we hiermee tijd kunnen winnen." Wettelijk staat niets een integrale beoordeling in de weg. Binnen het experiment wordt tevens een oplossing voor een onafhankelijke toets op de re-integratie-inspanning van het zw-arboteam geëvalueerd. Ook wordt gedacht aan het stroomlijnen van verslagen van arbodiensten. "Het scheelt veel tijd als re-integratieverslagen volgens een vast format worden aangeleverd." Verder wordt goed naar de intake gekeken. "Komt een klant al op basis van zijn verdiensten niet in aanmerking voor WIA, laat diegene dan ook niet door het hele systeem gaan. Die tijd kun je beter aan andere klanten besteden."

“Iedereen gemotiveerd”

Registerarbeidsdeskundige Dirk van de Meent werkt jaarlijks aan zijn PCD. Op dit moment is hij bezig met het onderdeel ‘Oplossingsgericht vragen stellen’. “Deze manier van werken levert een oplossing op die beter aansluit bij de doelstellingen van de cliënt.”

TEKST Karen Feenstra | Axioma

“De door mij gekozen competentieontwikkeling helpt me meer te kunnen betekenen voor de klant. Heel bevredigend! Daar haal ik mijn motivatie uit. De methode heeft als doel tijdens trajecten de oplossing centraal te stellen, niet het probleem. Mijn cliënten zijn allemaal zelfstandig ondernemers die zeer gemotiveerd zijn om weer aan het werk te gaan. In feite is de aanspraak op de polis een hulpvraag. De competentie ‘Oplossingsgericht vragen stellen’ geeft duidelijkheid over de ideeën die bij betrokkenen leven. Ik leer de verzekerde beter kennen. Ik vraag nu bijvoorbeeld eerst: ‘Waarom zitten we hier’. Het antwoord geeft vaak aan welke veranderings-theorie verzekerde zelf heeft om tot een oplossing te komen. We focussen vervolgens op wat al is geprobeerd en wat wél werkte. De oplossingsgerichte vragen sturen in die richting.

Ik doe deze training samen met een collega. We spreken elkaar regelmatig. Om te sparren, ervaringen te delen en te reflecteren. Ik train hierdoor oplossingsgerichte gespreksvoering. We zijn elkaars buddy. Beiden hebben we een aantal dossiers geselecteerd en de gegevens vastgelegd. Bij die cliënten gaan we heel bewust oplossingsgericht vragen stellen. Door die dossiers te volgen kunnen we de effecten gaan zien en zelf leren en ons ontwikkelen. Mijn ervaringen zijn heel positief. Met deze methode geef ik de cliënt een deel van de regie, waardoor de oplossing beter aansluit bij de doelstellingen van de cliënt. Het wordt een meer persoonlijker traject. Je geeft de verzekerde inzicht in zijn of haar eigen handelen en denken, en tools om de problemen aan te pakken. Een win-winsituatie.” ←

PERSOONLIJK COMPETENTIE DOSSIER



Naam:	Dirk van de Meent
Bedrijf:	CED Mens B.V.
Functie:	register arbeidsdeskundige
AD sinds:	1992
Competentie:	Oplossingsgericht vragen stellen
Doel:	Meer persoonlijk traject regelen voor de cliënt
Acties:	Afspraak met buddy om te reflecteren en ervaringen te delen

The Repair Factory

Een vak leren

en werkervaring opdoen



Met een beperkt aantal werkplekken is re-integreren niet altijd gemakkelijk. Toch zijn er arbeidsdeskundigen die altijd kansen zien en ze benutten. Zoals Wijnand Groen, van Percuris.

TEKST Merel Bevaart | Axioma

“Daar waar werk is, springen wij op in. Bij Percuris werkt een team van twaalf ervaren mensen die re-integratietrajecten begeleiden en daardoor veel op de arbeidsmarkt zitten. Zij horen waar vraag naar is en waar handel in zit. Toevallig hadden we een stel jongeren dat iets met techniek wilden. Toen bleek dat er veel fietsen zijn die opgeknapt moeten worden, besloten we daarmee aan de slag te gaan. Daarom zijn we eind van de zomer met The Repair Factory gestart. Het is een regionaal en commercieel bedrijf dat puur bedoeld is om jongeren vanuit de WIA, Wajong en de bijstand een vak te leren en werkervaring te bieden. We hebben twee ervaren leerwerkmeesters in dienst die de jongeren aansturen. De leerwerkmeesters zijn in feite werkgevers, maar zijn ook erkende coaches en kunnen de jongeren goed begeleiden. Er wordt behoorlijk hard gewerkt, want er moet wel geld verdiend worden. Percuris doet de voorfinanciering, maar we willen dat The Repair Factory over een half jaar rendabel is. We benadrukken dat ook bij de jongeren.”

Hup, het bed uit

“Er zijn nu acht jongeren aan het werk in The Repair Factory, maar er is plek voor in totaal twintig. Het is de bedoeling dat ze drie tot hooguit zes maanden blijven. Daarna is het tijd om door te stromen naar een echte baan. Wanneer dat zover is, bepalen we altijd in overleg met de jongeren zelf, met hun ouders en met de leerwerkmeesters. Veel van de jongeren die bij ons aan de slag komen hebben arbeidsbeperkingen, zijn soms ongemotiveerd en moeilijk te handhaven. De leerwerkmeesters geven de jongeren de vrijheid om taken op te

pakken en zetten ze aan tot meedenken. Zo ontdekken ze wat ze leuk vinden. Eén van de jongens kwam zijn bed niet uit voor werk en was altijd chagrijnig. Bij ons ontdekte hij dat hij schoonmaken leuk vindt. Nu komt hij fluitend en op tijd op zijn werk, omdat hij iets doet wat hij leuk vindt en daarin zelfvertrouwen krijgt. We horen zelfs van zijn vader dat het een totaal andere jongen is geworden.”

“Er wordt behoorlijk hard gewerkt, want er moet wel geld verdiend worden”

Op zoek naar talent

“Elke week krijgen we tussen de 25 en de 100 fietsen binnen, die kopen we bij de groothandel. Daar zit veel werk aan: de fietsen moeten niet alleen worden opgeknapt, er moeten ook onderdelen verzameld en gerecycled worden. Dat doen we in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen. En als de jongeren eenmaal beseffen dat je voor vrijwel alle onderdelen geld kunt krijgen, gaan ze nadenken en worden ze commercieel. Ze krijgen echt een werkmentaliteit, dat maakt het leuk. Daarnaast moet het magazijn op orde blijven. Blijkt één van de jongens het leuk te vinden om alles te ordenen. Nou, dan zorgen we ervoor dat hij dat kan doen. In feite voeden we de jongeren in die periode op tot werknemer, maar een heropvoedingstraject? Nee, zo moet je The Repair Factory niet noemen, dat klinkt zo negatief. Je moet het traject meer zien als een assessment. Het is een goede plek om te ontdekken waar iemands talent ligt. We zorgen ervoor dat ze daarmee aan de slag kunnen en zo weer in hun goede doen komen. Vervolgens zijn ze klaar om door te stromen naar een echte baan. En ik twijfel er geen seconde aan dat dat gaat lukken.” ←

Gewoon doen

In The Repair Factory worden fietsen en een oude Volkswagen bus opgeknapt, en tuinmeubelen gemaakt. Wijnand Groen: “Wij zijn geen snelle jongens, maar hebben wel een resultaatgerichte instelling en een echte ondernemersmentaliteit. Omdat iedereen hier meedenkt, kunnen we innovatief zijn. Op basis van kennis en ervaring doen we veel intuïtief, dat werkt eigenlijk heel goed. Ons motto is dan ook: gewoon dóen werkt.”

Nieuwerwets verbindend werken

Drs. Monique van Doorn en drs. Margriet de Wit

- **Biedt handvatten om vernieuwing in de zorg vorm te geven**
- **Vraaggestuurd werken en presteren**
- **Biedt nieuw inzicht in samenwerking tussen cliënt en patiënt**

Paperback, 135 pagina's

ISBN 978 90 313 6332 2

Prijs € 26,25

www.bsl.nl



Voor casemanagers, arbeidsdeskundigen en managers in de zorg en zekerheid nu te koop bij Bohn Stafleu van Loghum: *Nieuwerwets - verbindend werken*. Het boek behandelt relevante cases van pioniers op het gebied van vernieuwing in de zorg en de zekerheidswereld. Het boek is verkrijgbaar in de boekhandel en op www.bsl.nl.

Deze nieuwe titel is bedoeld voor iedereen die betrokken is bij management in de zorg of de zekerheidswereld. De vele cases beschrijven de branche zeer volledig en behandelen onder meer de volgende onderwerpen:

- Het veranderen van verhoudingen
- Het bevorderen van vraaggestuurde organisaties
- Het werkbaar maken van burgerparticipatie



Bohn Stafleu van Loghum & U

PRAKTISCH PARTNERS

Leerboek Duurzame inzetbaarheid

Belangrijke personeelsinstrumenten, zoals verzuim- en vitaliteitbeleid, kunnen problemen als eenzijdige personeelsopbouw en verouderde kennis ondervangen. In het 'leerboek Duurzame inzetbaarheid' leest u hoe u de instrumenten kunt inzetten.

TEKST Geert Beckers

Duurzame inzetbaarheid zorgt dat medewerkers hun talenten optimaal benutten, op de goede plek zitten of daar naartoe bewegen en maximaal bijdragen aan een organisatie. Bedrijven die ervoor zorgen dat hun medewerkers goed inzetbaar blijven, anticiperen tijdig op veranderingen, want dat maakt organisaties flexibeler en succesvoller. De overheid gaat binnenkort wettelijk regelen dat werkgevers en werknemers werk maken van het duurzaam inzetbaar houden van personeel. Een nobel streven natuurlijk, maar hoe doe je dat en wat komt daar allemaal bij kijken? Het leerboek Duurzame inzetbaarheid zet alle relevante aspecten op een rij, zoals strategisch human-resource-beleid, loopbaanbeleid, competentie-management, levensfasebewust personeelsbeleid, arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbeleid en vitaliteit en gezondheidsmanagement. De kracht van deze uitgave is dat alle onderwerpen die een bijdrage leveren aan duurzame inzetbaarheid, kernachtig worden behandeld. Naast begripsomschrijvingen, wettelijke kaders, achtergrondinformatie en verwijzingen naar verdieplingsliteratuur en websites, biedt het boek diverse voorbeelden voor het opzetten van het beleid voor duurzame inzetbaarheid. Voor arbeidsdeskundigen die bedrijven adviseren over bijvoorbeeld duurzame reïntegratie van medewerkers, is dit boek een handig hulpmiddel. Toch is het boek minder geschikt als leerboek, hoewel de titel dat wel doet voorkomen. Bij een leerboek verwacht ik materiaal in de vorm van vragen, opdrachten en casussen. Dat ontbreekt in dit boek, waardoor het meer als een naslagwerk fungeert. ←

LEERBOEK DUURZAME INZETBAARHEID

Geschreven door Goris Burggraaf e.a.

Een uitgave van Gelling Publishing

ISBN: 978 90 78440 39 0

€ 49,50



LEES OOK:

DE 5 FRUSTRATIES VAN TEAMWORK

Geschreven door

Patrick Lencioni

ISBN-13: 978 90 47001 96 6

€ 19,90



PERSONEELS-MANAGEMENT

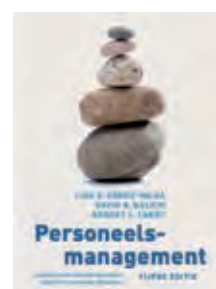
Geschreven door Luis

Gomez-Meija, David Balkin

en Robert Cardy

ISBN-13: 978 90 43014 99 1

€ 56,50





Onderzoek naar factoren die bijdragen aan arbeidsparticipatie

Aan het werk met autisme

Sommige Wajongers met autisme zijn succesvol aan het werk. Anderen lopen vast. Welke persoons- en omgevingsfactoren dragen bij aan een succesvolle arbeidsparticipatie van Wajongers met autisme spectrum stoornis? Een onderzoek biedt hier nu inzicht in.

TEKST Elzamarie Karsdorp

Jongeren met autisme en de arbeidsmarkt, vaak is het een moeizame combinatie. "Ik liep vast op de communicatie met collega's en op het zelfstandig regelen van dingen", zegt een Wajonger met autisme. "Ik heb regelmaat en structuur nodig. Als ik veel dingen tegelijk en op hetzelfde moment moet doen, verlies ik het overzicht", vertelt een ander. Beide jongeren komen aan

Zij worden twee jaar lang gevolgd om kennis te krijgen over de voorspellende waarde van persoonlijke kenmerken en omgevingsfactoren op de participatiemogelijkheden van Wajongers in loonvormende arbeid.

Grote verschillen

ASS zijn ontwikkelingsstoornissen die de sociale omgang, communicatie en verbeelding beperken, maar de stoornis manifesteert zich bij elke persoon anders. De groep mensen met ASS is op te delen in mensen met autisme, met het syndroom van Asperger of met een pervasieve ontwikkelingsstoornis. Jongeren met ASS vormen volgens een onderzoek uit 2006 acht procent van de totale Wajong-populatie. Omdat er bij autisme geen eenduidig ziektebeeld is en de verschillen tussen mensen met autisme groot zijn, is de claimbeoordeling vaak lastig. "Autisme is een heel moeilijk iets", vertelt Ans Cuppen. "Heeft iemand bijvoorbeeld suikerziekte of epilepsie, dan is dat duidelijk, maar om in één of twee gesprekken grip te krijgen op autisme is moeilijk. Bovendien is de communicatie moeilijker. Soms begrijp je elkaar verkeerd."

De problemen die arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen hebben met het inschatten van de mogelijkheden van cliënten met autisme, spelen wat Frank Dekker betreft niet alleen een rol bij de claimbeoordeling, maar ook bij de re-integratie. "Welke begeleiding is nodig om aan passend werk te komen? Welke persoons- en omgevingsgebonden factoren spelen een rol? Ofwel: hoe kunnen we de participatie verbeteren?"

Kans op succes

Om te bepalen welke factoren bijdragen aan een succesvolle participatie op de arbeidsmarkt, interviewden de →

"In één of twee gesprekken grip krijgen op autisme is moeilijk. Bovendien is de communicatie lastiger"

het woord in een onderzoek naar de voorspellende factoren voor arbeidsparticipatie van Wajongers met autisme spectrum stoornis (ASS). Het onderzoek is een initiatief van arbeidsdeskundige Ans Cuppen en verzekeringsarts Frank Dekker, beiden werkzaam voor UWV Utrecht. In 2009 kregen zij via de NVvA steun voor hun idee vanuit het nieuwe Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC). Die financierde de wetenschappelijke begeleiding door de sectie Sociale Geneeskunde van het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG). Voor deze samenwerking werd gekozen omdat het UMCG sinds 2009 een longitudinaal onderzoek verricht onder 3500 Wajong-aanvragers in Noord-Nederland.

Nr.1

Dit onderzoek naar autisme en werk is het eerste afgeronde AKC-onderzoek.



“Mensen met autisme hebben niet de neiging anderen te manipuleren. Ze zijn eerlijk en zeggen waar het op staat”

onderzoekers 19 Wajongers met ASS, van wie er zeven niet meer werken. Ze keken zowel naar persoonsgebonden factoren als naar omgevingsfactoren, want ook het klimaat bij de werkgever bepaalt de kans op succes. Wat de persoonsgebonden factoren betreft, blijkt vooral zelfstandigheid een belangrijke eigenschap: 63% geeft aan zelfstandig te kunnen werken. Dit percentage ligt hoger in de groep die nog steeds werkt (75%) dan in de groep die niet meer aan het werk is (43%). In staat zijn tot initiatief nemen is ook zo'n belangrijke eigenschap en daarvoor gelden dezelfde percentages. Ook eigenschappen als flexibiliteit, een actieve copingstijl en concentratievermogen kunnen bijdragen aan een succesvolle arbeidsparticipatie.

Stressgevoeligheid is een eigenschap die een negatieve invloed heeft. Van de werkende Wajongers geeft 33% aan hier last van te hebben, maar onder de jongeren die zijn uitgevallen, ligt dit op 71%. En dan is er nog comorbiditeit. Van de 19 jongeren hebben er 12 nog een andere of meerdere lichamelijke of psychische ziektes. Dit blijkt echter niet in alle gevallen een belemmerende factor om te werken.

Uitblinkers

Daarnaast spelen de omstandigheden bij de werkgever een belangrijke rol. Bekendheid met autisme op het werk en begeleiding op de werkvloer hebben een positieve invloed. Ook is de kans dat Wajongers aan het werk blijven groter als hun werkgever een financiële prikkel in de vorm van een Wajongcompensatie ontvangt. Uit ervaringen van de werkgevers zelf blijkt dat mensen met autisme extra aandacht nodig hebben, maar dat ze dat vaak op andere manieren compenseren. Cuppen: "Een werkgever vertelde bijvoorbeeld dat een werknemer heel veel humor op de werkvloer bracht. Een ander doet laaggeschoold werk, maar blijkt een heel goed cijfermatig inzicht te hebben. De werkgever doet een beroep op deze gave als er met de cijfers iets niet klopt en de medewerkers die hiervoor zijn aangenomen er niet uitkomen. Er zijn dingen waarin ze uitblinken en dat is niet uit te drukken in productie." Dekker ziet nog een ander voordeel: "Mensen met autisme hebben sociale interacties niet zo door en hebben dus ook niet de neiging anderen te manipuleren. Ze zijn eerlijk en zeggen waar het op staat. Dat kan ook een voordeel zijn."

ONDERZOEK IN HET KORT

Wie:	UWV, Kantoor Utrecht (Arbeidsdeskundige drs. Ans Cuppen en verzekeringsarts drs. Frank Dekker) en het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) Sociale Geneeskunde (dr. Sandra Brouwer). Het project is gefinancierd door het Arbeidskundig Kennis Centrum (AKC) en het UWV.
Wat:	Een kwalitatief explorerend onderzoek naar voorspellende factoren die ertoe bijdragen dat Wajongers met een autisme spectrum stoornis (ASS) succesvol aan het werk zijn.
Hoe:	Het onderzoek is gebaseerd op veldconsultatie (interviews met deskundigen), literatuuronderzoek, interviews met Wajongers met autisme en vragenlijsten voor werkgevers.
Waarom:	Er is op medisch gebied al veel onderzoek gedaan naar autisme, maar op het werk terrein van de sociale geneeskunde is hier nog weinig over bekend.
Wanneer:	Het eerste idee ontstond ongeveer twee jaar geleden en het onderzoek is in oktober 2010 afgerond. De resultaten werden op 25 november gepresenteerd op het eerste wetenschappelijke congres van de NVvA en het AKC.

Parttime is beter

Nog een opvallende uitkomst is dat fulltime werken een te grote belasting is voor Wajongers met ASS. De zeven ondervraagden die niet meer werkten, hebben allen fulltime gewerkt. Cuppen vindt dat opmerkelijk: "Het is op zich geen nieuw gegeven; we krijgen als UWV van re-integratiebedrijven wel eens het verwijt dat we te hoge eisen stellen aan het aantal uren dat iemand met autisme kan werken. Maar zo'n pregnant verschil had ik niet verwacht." Sandra Brouwer van het UMCG vindt ook de resultaten met betrekking tot het begrip 'succesvol zijn' opmerkelijk. "We interpreteerden dit begrip in eerste instantie als zelf geld verdienen, ofwel geen uitkering nodig hebben. Maar de geïnterviewden definiëerden succesvol zijn meer in begrippen als gelukkig en tevreden zijn, energie over hebben voor vrijetijdsbesteding en voldoening uit het werk halen. Weliswaar waren ze blij dat zij werk hadden, maar velen hadden de beleving dat het werk betrof dat – soms ver – onder hun intellectuele niveau lag. Vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid verdient dit aandacht."

Betere tools

Bijzonder aan dit onderzoek is dat het wetenschap en praktijk bij elkaar brengt. "Ans en ik hebben weliswaar een universitaire opleiding gevolgd, maar we hadden geen recente ervaring met het doen van onderzoek. Onze kracht ligt in de praktijk", vertelt Dekker. Ook Brouwer van UMCG is de samenwerking goed bevallen. "Het betreft hier een duidelijke brug tussen onderzoek en praktijk. Het feit dat het onderzoeksvoorstel afkom-

stig is uit het veld, zegt ook iets over het belang ervan voor de professionals." Wat het AKC betreft, zou het mooi zijn als andere arbeidsdeskundigen het voorbeeld van Ans Cuppen en Frank Dekker zouden volgen. "Dit is een goed voorbeeld van mensen die een idee hebben en daar iets mee willen doen", vertelt programmadirecteur Tjeerd Hulsman. "Het AKC vindt dit een relevant onderwerp omdat het over jonggehandicapten gaat. Het past bovendien in ons beleid om arbeidsdeskundigen betere tools te geven. Als meer arbeidsdeskundigen zich bij ons melden met ideeën of zich willen aansluiten bij lopende onderzoeken, zou ik dat erg toejuichen."

Autisme spectrum stoornis beperkt de sociale omgang, communicatie en verbeelding.

Inzicht

Cuppen en Dekker hopen dat arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen baat zullen hebben bij de uitkomsten van het onderzoek. "We denken dat het meer inzicht geeft in hoe mensen met autisme werken en waar ze tegenaan lopen", zegt Dekker. De ervaringen uit het onderzoek komen Cuppen nu al van pas in haar werk. "Ik ben nu meer bekend met de belangrijke factoren en weet nu beter waarop ik moet letten om het plaatje compleet te krijgen." Allebei zouden ze graag een vervolg geven aan hun onderzoek. Het onderwerp autisme leent zich hier volgens hen bij uitstek voor. "Steeds meer mensen worden, al dan niet terecht, als autistisch gediagnosticeerd. Maar daarmee begint het pas", meent Dekker. "Als je autistisch bent, zul je moeten leren roeien met de riemen die je hebt. Tegelijkertijd zal de maatschappij steeds meer een appèl op deze mensen doen om te gaan werken. Dat betekent dat arbeid anders moet worden ingericht, want mensen met autisme kun je niet zo makkelijk veranderen." Ideeën te over, voor een vervolgonderzoek, bijvoorbeeld naar oudere werknemers met autisme. Cuppen: "Hoe komt het dat deze mensen op latere leeftijd ineens vastlopen in hun werk? En valt daar preventief iets aan te doen? Daarop zou ik graag het antwoord weten. Wij zijn in ieder geval erg ambitieus en we zouden graag verder gaan met dit onderzoek." ←

0,95%

van de Nederlanders heeft een autisme spectrum stoornis. Het cijfer is gebaseerd op wereldwijd onderzoek, in Nederland is dit nooit onderzocht.

Bron: Gezondheidsraad, 'Autismespectrumstoornissen: een leven lang anders' (2009).

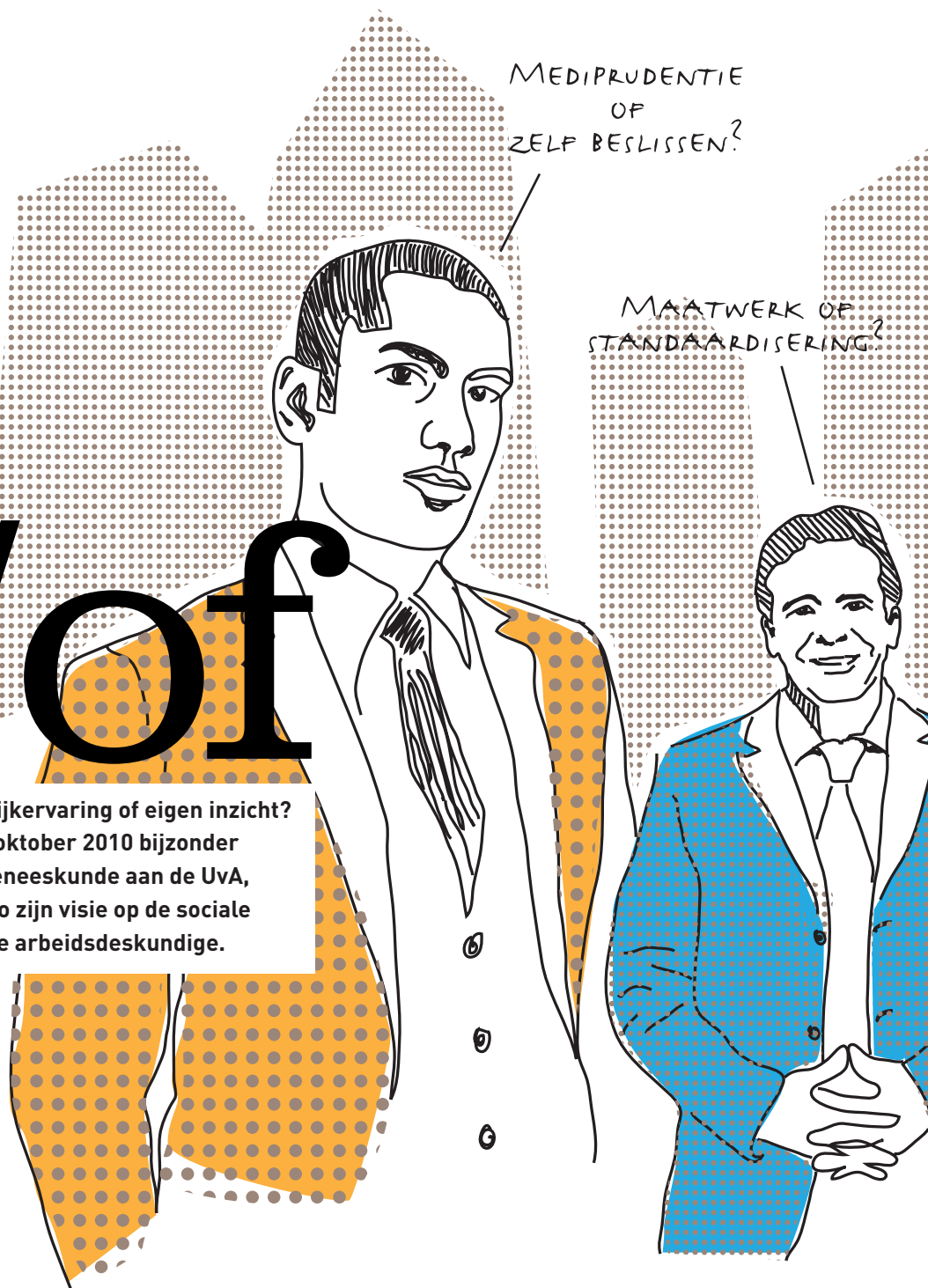
of/of

Protocollen of eigen inzicht? Praktijkervaring of eigen inzicht? Professor dr. Haije Wind, sinds 21 oktober 2010 bijzonder hoogleraar Sociale Verzekeringsgeneeskunde aan de UvA, kiest uit tegenstellingen en geeft zo zijn visie op de sociale verzekeringskunde en de rol van de arbeidsdeskundige.

TEKST Peter Bierhaus | Axioma



Bijzonder hoogleraar Sociale Verzekeringsgeneeskunde Haije Wind werkt vier dagen in de week bij het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde in Amsterdam en één dag in de week als verzekeringsarts bij UWV in Hengelo.



Compenseren of participeren?

"Participeren. Dat legt de nadruk op deelname van mensen aan het arbeidsproces. Als je andersom werkt, heb je mogelijk niet alles gedaan om een werknemer weer aan het werk te krijgen. De WAO was erop gericht om te compenseren wat mensen – financieel – tekort kwamen. In de WIA ligt de nadruk op participatie van de zieke werknemer. De Wet verbetering Poortwachter had daarvoor al werkgever en werknemer samen verantwoordelijk gemaakt voor re-integratie. Belangrijk is dat de periode waarin de werknemer terug kan keren, is verlengd naar twee jaar. In die tijd kunnen deskundigen ter ondersteuning worden ingeschakeld, zoals een bedrijfsarts."

ROL VAN DE ARBEIDSDISKUNDIGE

“Arbeidsdeskundigen hebben een grote rol omdat in ieders leven de werkring belangrijk is. Het is van belang dat zij de positieve incentives en negatieve belasting van het werk helder in kaart brengen. Zij moeten daarin deskundigheid ontwikkelen zonder de witte jas aan te willen trekken. Arbeidsdeskundigen moeten beoordelen wat de problematiek is en welke interventies gedaan moeten worden om tot een goed toekomstig resultaat te komen voor de werknemer,” aldus Haije Wind.

COMPENSEREN
OF PARTICIPEREN?

UWV OF ZELFSTANDIG
ARBEIDSDISKUNDIGE?

gemaakt wordt van die expertise, zoals nu ook al met deskundigenoordelen kan. De werkgever moet, wanneer bijvoorbeeld de werknemer de reden van stagnatie is, consult kunnen inroepen. Bij de bedrijfsarts, een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige. Zo kan de werknemer goed geholpen worden. Want hij verliest erbij als hij zonder goede reden langer thuisblijft: de beslissing om weer te gaan werken wordt steeds moeilijker. Er moet zo snel mogelijk actie kunnen worden ondernomen. Een andere kwestie is dat we weinig weten over de effectiviteit van re-integratiebureaus. Het wordt hoog tijd dat dit wordt onderzocht, want je biedt de patiënt wel hoop. Kan je dat niet waarmaken, dan moet je dat niet doen.”

Behandelen en controleren: scheiden of integreren?

“Die scheiding heeft zijn langste tijd gehad. Behandelend artsen vinden de factor arbeid steeds belangrijker en onderkennen consequenties van behandelingen voor het werkzame leven van hun patiënt. Daarnaast hebben bedrijfsartsen nu de bevoegdheid om werkgerelateerde aandoeningen te behandelen. Er is steeds beter zicht op behandelingen en wij verzekeringsartsen kunnen daarover in discussie gaan met de behandelend arts. Die kant moet het op. Uiteindelijk zou een patiënt vrij moeten zijn in zijn keuze voor een verzekeringsarts. Maar dat vereist een geheel andere organisatie.”

Meest effectief: UWV of zelfstandig arbeidsdeskundige?

“UWV. Omdat je massa nodig hebt voor het ontwikkelen van een organisatie die over deskundigheid en kennis beschikt. Als professioneel zelfstandige moet je zelf je deskundigheid op →

De sociaal-medische expertise van verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen wordt na twee jaar ingezet. Goed getimed of slecht moment?

“Slecht moment. Voorop staat dat het in veel gevallen goed gaat in die twee jaar. Maar juist wanneer het niet goed gaat en de re-integratie stagneert, gaat er te veel tijd verloren die je niet meer kunt inhalen en de overdracht van informatie is veel papieren rompslomp. Helaas staat hier de procedure centraal, en niet de cliënt. Wanneer het niet lukt om een werknemer terug te laten keren, wordt hij geholpen met het vinden van ander werk. Het zogenoemde spoor twee. De verzekeringsarts zit niet in dat traject terwijl hij en de arbeidsdeskundige bij uitstek over de deskundigheid beschikken die in dat proces van pas komt. Ik pleit ervoor dat er eerder gebruik-

GOED GETIMED
OF SLECHT MOMENT?

SCHEIDEN OF
INTEGREREN?

PROF. DR. HAIJE WIND

HAIJE WIND ALS VERZEKERINGSARTS

"Ik ben zeer betrokken bij een patiënt. Ik wil de problematiek goed in kaart brengen en zicht krijgen op diens agenda om tot een goede communicatie te komen. Ik probeer rechtvaardig te zijn in mijn afwegingen: ik zit er voor de maatschappij, maar ook voor de patiënt. Op basis van de juiste argumenten zoek ik naar de juiste behandeling. Ook bij mij speelt ervaring daar een rol in, ik zit dertig jaar in het vak."

DOELEN ALS BIJZONDER HOOGLEERAAR

"Het eerste doel is verzekeringsartsen laten inzien dat zij een goede bijdrage kunnen leveren aan de re-integratie en participatie van patiënten. Het tweede is een bijdrage leveren aan een betere overdracht van de kennis die wij in het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) aan het Coronel Instituut ontwikkelen naar de praktijk. En andersom: ik wil veel gegevens uit de praktijk hier verwerken. Zo moet mijn beroepsgroep op een hoger wetenschappelijk niveau gebracht worden."

peil houden. Dat lijkt me een hele opgave. Tegelijkertijd verplicht dit UWV om professionals in dienst te hebben die zelfstandig kunnen beoordelen. UWV moet hen ruimte geven om zich te ontplooiën. Daar zit nog wel wat spanning, want UWV moet binnen wettelijke en budgettaire regels opereren die door de overheid zijn opgelegd. UWV moet ervan doordrongen worden dat de klant centraal staat. Dat betekent: minder sturen op uitkomsten, meer op effectiviteit."

Praktijkervaring of academisering?

"Ik ben voor het inbedden van kennis en praktijkervaring in wetenschappelijk onderzoek. Het één kan niet zonder het ander. We moeten onderzoeken of de behandelingen en maatregelen die we nemen, goed zijn. Dat moet gebeuren in wetenschappelijk onderzoek en uitmonden in protocollen die houvast geven aan verzekeringsartsen bij beoordelingen. Het is mooi wat we doen, maar ik wil naast de ervaring – 'Ik zit al zo lang in het vak, ik weet hoe dit verloopt' – ook bewijs voor de effectiviteit van behandelingen."

Protocollen of eigen inzicht?

"Eigen inzicht. Maar ik zeg er direct bij: protocollen zijn ook belangrijk en overschat je eigen inzicht niet, sta open voor kennis die door anderen is ontwikkeld. Stel je in de gelegenheid om daar gebruik van te maken. En wijk je af van een protocol? Zorg dan dat je daarvoor goede argumenten hebt."

Mediprudentie of zelf beslissen?

"Zelf beslissen. Dat is het kenmerk van de professional. Maar de vraag is: op basis waarvan beslis je? Je moet kunnen beargumenteren. En daarin kan goed ontwikkelde mediprudentie een hulpmiddel zijn. Zeker bij een dilemma. Het is wel lastig om goede mediprudentie te ontwikkelen, omdat er zelden sprake is van enkelvoudige problematiek. En daarnaast: veel beslissingen worden genomen in onzekerheid. Zo zit de medische wereld in elkaar."

Maatwerk of standaardisering?

"Maatwerk. Standaardisering kan niet. Je beoordeelt de

patiënt op basis van informatie. Maar welke informatie is verzameld en door wie? Om een completer beeld te krijgen ben ik ervoor om naast de bedrijfsarts ook andere disciplines toe te laten, zoals arbeidsdeskundigen en psychologen. De deur van de spreekkamer staat op een kier, onder meer door mediprudentie. Maar hij zou ook open moeten gaan voor meer informatie."

"Als je van een protocol afwijkt, zorg dan dat je daar goede argumenten voor hebt"

Thuis blijven of snel weer werken?

"In mijn praktijk probeer ik patiënten weer perspectief op werk te geven. Ik probeer ze weer die richting op te krijgen. Maar er blijven altijd mensen bij wie het niet gaat. Dan kun je wel zeggen 'probeer het', maar dat heeft dan geen betekenis. Belangrijk is wat de patiënt wil. Uiteindelijk moet de patiënt het doen." ←

3x

BESTE ONTWIKKELING

"De komst van protocollen. Daardoor wordt systematisch nagedacht over de belangrijkste aspecten in de verzekeringsgeneeskunde. Dat brengt verzekeringsgeneeskunde op hetzelfde niveau als andere medisch specialismen."

TROTS OP

"Mijn positie. Die van hoogleraar Sociale Verzekeringsgeneeskunde en nu voor het eerst wordt ingevuld door een hoogleraar die werkt en is opgeleid als verzekeringsarts."

WAT NIEMAND WEET

"Mensen vinden mij rustig, bedachtzaam en verstandig. Ikzelf vind dat ik me juist heel druk kan maken over zaken. Ik ben minder rustig dan ik lijk."

RIV-beoordeling

Wat is mijn rol?

Het NVvA Platform UWV-AD'en organiseerde samen met een aantal externe arbeidsdeskundigen een symposium dat uniek genoemd mag worden in de geschiedenis van ons vak. Het symposium vond nu plaats voor 'Midden/West Nederland'; in 2011 zijn 'Noord' en 'Zuid' aan de beurt.

TEKST Hans van Unen | NVvA

Dagvoorzitter Karel Bootsman legde – onverstoort en humoristisch – de spelregels uit. De acht groepen konden vervolgens aan het werk. Zeventig externe arbeidsdeskundigen en dertig interne UWV-arbeidsdeskundigen gingen de dialoog aan over vier stellingen. Na een uur discussiëren presenteerden de gespreksleiders hun bevindingen. Een korte impressie.

Stelling 1 De externe AD en de UWV AD hebben niets met elkaar te maken.

Highlights: UWV arbeidsdeskundigen en externe arbeidsdeskundigen moeten contact met elkaar hebben over een RIV-beoordeling. Bij onduidelijkheden is het beleid dat er altijd contact wordt opgenomen, of dat ook altijd gebeurt is een tweede. Bij een afwijzing wordt wel altijd contact gezocht. Officieel beleid: bij een mogelijke sanctie vindt altijd hoor en wederhoor richting werkgever plaats. **Conclusie:** "Als je het goed doet, schrijf je het duidelijk op!"

Stelling 2 De uitkomst van de RIV-toets is onvoorspelbaar.

Highlights: Waarom krijg ik als werkgever toch een sanctie? Antwoord: Na de aanvraag WIA volgt de RIV-

beoordeling en worden partijen geïnformeerd. Bij een sanctie krijgt de werkgever een kopie van het rapport van de arbeidsdeskundige.

Stelling 3 De UWV-arbeidsdeskundige kijkt alleen naar het werknemersperspectief.

Highlights: De werkgever ervaart dat niet zo. Werkgever krijgt een kans om zaken te herstellen. Het gaat om het resultaat en niet om de inspanningen. Momenteel wordt binnen UWV gekeken naar het opstellen van een richtlijn. Opvallend is de onbekendheid met de Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter.

Stelling 4 De externe arbeidsdeskundige is partijdig.

Highlights: Partijdigheid is niet aan de orde; het is professioneel mensenwerk. Je kunt als arbeidsdeskundige niet beloven dat er geen sanctie volgt; dat past ook niet bij de gedragscode. Je bent duidelijk in je rol, toetsbaar en onpartijdig.

Conclusie: de externe arbeidsdeskundige is onpartijdig.

Bij deze plenaire presentatie betreft de dagvoorzitter het forum, bestaande uit Cees van der Velden (stafarbeidsdeskundige UWV), Henk van Ringen (directeur Elabo) en Caroline Verdonk (P&O adviseur VolkerWessels Telecom).

Platformvoorzitter Jan Wieman sluit de dag af met een woord van dank aan Karel Bootsman, de forumleden en UWV-arbeidsdeskundige Joris Wijnekus, de stuwende kracht achter het symposium.

"Het symposium zocht en vond diepgang. Bezoekers kregen begrip voor elkaars positie. Er was rust en vuur in de dialoog en men luisterde... mooier kun je het niet hebben"

Hans van Unen



LYDIA GRAAF,
ARBEIDSKUNDIGE BIJ
EXPERTISEBUREAU CED MENS

“Ik vond de workshop van Frans Nijhuis erg interessant. Het ging over de verschillende behoeften van mensen bij re-integratie. Wanneer verwijst je bijvoorbeeld iemand door naar een psycholoog? Dat soort vragen zetten me aan tot nadenken over mijn rol als arbeidsdeskundige. De workshop was voor mij een *aha-erlebnis*.”



JOHAN GROOTHOFF,
VOORZITTER PROGRAMMA-
RAAD AKC

“Ik vond het openingswoord door Monique Klompé warm en stimulerend. Haar betrokkenheid en uitstraling zetten meteen de toon voor de verdere sfeer van de dag. Ze weet mensen te overtuigen van het belang om de beroepsgroep met het AKC te professionaliseren. Dus niet passief aan de kant zitten, maar de onderzoeksvragen meebepalen.”

Wetenschappelijk NVvA/AKC-congres

Uitdaging, interac

De wetenschap laten aansluiten bij de dagelijkse praktijk is doorgaans geen gemakkelijke opgave. Maar wél inspirerend en uitdagend, zo blijkt op 25 november tijdens het eerste wetenschappelijke NVvA/AKC-congres in de Apeldoornse stadsschouwburg Orpheus. Een verslag, aangevuld met ervaringen van deelnemers.

TEKST Guus van Rijswijk | Ravestein & Zwart

Het symposium ‘Kennis over duurzame inzetbaarheid, een perpetuum mobile?’ staat in het teken van wetenschap, interactie, netwerken en een cabaretse afsluiter. “De BV Nederland heeft iedereen hard nodig”, opent NVvA- en AKC-voorzitter Monique Klompé het congres. “Door de dubbele vergrijzing en dubbele ontgroening moet het arbeidspotentieel duurzaam inzetbaar zijn. Dat geldt niet alleen voor de vitale bevolking, maar ook voor mensen die aan de kant staan en willen en kunnen werken.” Professor Johan Groothoff wijst vervolgens op het belang van betrokkenheid van arbeidsdeskundigen bij het AKC. “U kunt niet achterover leunen. U moet meedoen aan het onderzoek. U bent degene die met

vragen moet komen en de uitkomsten in de praktijk moet toepassen.” Ronald Blonk van TNO stipt een arbeidsdeskundige uitdaging voor de komende jaren aan: de toenemende moeilijkheidsgraad van arbeid, waarmee met name laagopgeleiden te maken krijgen. “De vaardigheden die bij laagbetaalde functies horen, veranderen en worden steeds complexer. Een grote groep mensen kan niet aanhaken.”

Pareltjes

Tijdens de workshop over de relatie tussen Wajongers met autisme en arbeid komt een ervaringsdeskundige aan het woord. Edwin Westerhoff heeft een autistische stoornis en vertelt over de moeilijkheden die hij ervaart op de werkplek. De wetenschap heeft hier echter het laatste woord: bij de stelling een autist kan slechts parttime functioneren menen bijna alle arbeidsdeskundigen in de zaal ten onrechte dat deze niet klopt. Hoogleraar Allard van der Beek benadrukt dat er al diverse pareltjes van wetenschappelijk onderzoek bestaan, ook buiten het AKC. De wisselwerking tussen werkveld en wetenschap moet nog op gang komen. “We moeten elkaar eigenlijk nog leren kennen.” RvB-voorzitter Joop Linthorst van UWV spreekt daarna zijn





ROB DE JAGER, ARBEIDSKUNDIGE BIJ AGENS NEDERLAND EN WINNAAR VAN DE ARBEIDSKUNDE AWARD 2010:

"Ik ben blij verrast door deze award. De LinkedIn-groep die ik ben gestart – ADnetwerk – heeft nu 550 deelnemers, een prachtig resultaat. Ik wist wel dat er vandaag een prijs werd uitgereikt, maar ik had geen idee dat ik ervoor genomineerd was. Laat staan dat ik hem zou winnen!"



BRIGITTE GERRINGA, ARBEIDSKUNDIGE BIJ ARBEIDSKUNDIGEN IN BEDRIJF BV

"Het was een inspirerende dag, uitstekend georganiseerd en er is goed nagedacht over wat de arbeidsdeskundige bezighoudt. De afsluiter van Paul Smit was geweldig. Zijn komische verhaal sloot goed aan bij de belangrijke competenties van ons vak. Essentiële boodschappen met een hilarisch randje."

tie & inspiratie

PAUL BAART, DIRECTEUR CENTRUM WERK & GEZONDHEID

"Ik was zojuist bij de workshop over casuïstiekbeschrijving en -bespreking. Arbeidsdeskundigen krijgen suggesties aangegevoerd hoe ze beschikbare kennis samen kunnen gebruiken. Bij de opening had Allard van der Beek het over onderzoeken als 'pareltjes'. Arbeidsdeskundigen willen vanzelfsprekend een ketting; het rijgen is begonnen."



HANS BLANKERS, ARBEIDSKUNDIGE BIJ UWV

"De workshop van professor Zijlstra maakte indruk. Het gaat me aan het hart dat mensen in verschillende functies worden uitgesloten en geen kans krijgen. Ik houd me vooral bezig met de ziektewet en heb normaal gesproken niet zoveel te maken met werkgevers. Ik zie wel de gevolgen als mensen hun baan kwijtraken en moeilijk weer aan het werk komen."

felicities uit. "Met dit congres is een heuse mijlpaal bereikt om de vakontwikkeling van arbeidsdeskundigen een wetenschappelijke basis te geven. Met die mijlpaal wil ik de NVvA en AKC van harte feliciteren."

Energie

"Een perpetuum mobile start pas als er energie in wordt gestopt en wordt doorgegeven. Het prachtige symbool van vandaag is dat we met de wetenschap in

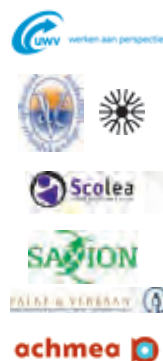
discussie zijn, maar dat we daar met z'n allen wel energie in moeten stoppen. Energie om die slinger op gang te brengen én op gang te houden", houdt Monique Klompé 's ochtends de zaal voor. De vele inspirerende ingrediënten van het congres zorgen ongetwijfeld voor voldoende energie om de slinger de komende tijd een flinke zwaai te geven. ←

Dit AKC-NVvA-congres werd mede mogelijk gemaakt door: UWV, Falke en Verbaan, Saxion, Achmea, Scolea, Interscola en VAC.

Facts

Datum:
25 november 2010
Waar:
Congrescentrum Orpheus, Apeldoorn
Aantal bezoekers:
380
Aantal workshops:
5
Winnaar Arbeidsdeskunde Award 2010:
Rob de Jager

MEDE MOGELIJK GEMAAKT DOOR:



Ambities rond kennisverwerving met verve ingevuld

125 AKC'ers

De doelstelling van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) dat in 2010 honderd arbeidsdeskundigen actief deelnemen aan het AKC is ruimschoots behaald. Eind oktober deden al 125 collega's actief mee en voor eind 2010 kan de teller uitkomen op 150. Ook in 2011 kunnen weer veel arbeidsdeskundigen meedoen en zich in het vak bekwamen.

TEKST Tjeerd Hulsman | Programmadirecteur AKC

Op welke manier hebben de arbeidsdeskundige collega's in 2010 meegedaan aan het AKC? En hoe wil het AKC-bestuur dit in 2011 verder intensiveren?

Jaaroverzicht 2010

Arbeidsdeskundigen hebben dit jaar op diverse manieren deelgenomen aan AKC-activiteiten.

Deelname aan het onderzoeksprogramma via begeleidings-, focus- en expertgroepen en het bezoeken van AKC-onderzoeksdagen

Het AKC heeft actief arbeidsdeskundigen geworven voor deelname aan de onderzoeken en projecten van het AKC. Dit resulteerde in de actieve deelname van ruim 115 arbeidsdeskundigen. Zij werken voor 40% bij UWV en voor 60% bij re-integratie-bedrijven, arbodiensten, verzekeraars of als ZZP'er. Deze arbeidsdeskundigen investeerden op jaarbasis gemiddeld tien tot vijftien uur van hun tijd in het AKC.

→ De eerste arbeidsdeskundige promovendus is er. Wie volgt?

Verrichten van promotieonderzoek

In mei 2010 startte de eerste arbeidsdeskundige promovendus met zijn onderzoek. Fred Scholte, werkzaam bij UWV Den Haag, is via het AKC voor twee dagen per week

vrijgesteld van zijn werk. Zelf steekt hij ook nog een à twee dagen per week in zijn promotieonderzoek naar het deskundigenoordeel. Zijn promotor is Romke van der Veen, hoogleraar aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. De eerste is er. Wie volgt?

Zelf uitvoeren van onderzoek onder wetenschappelijke begeleiding

Arbeidsdeskundige Ans Cuppen en verzekeringarts Frank Dekker van UWV Utrecht kwamen zelf met een onderzoeksvoorstel naar de arbeidsmarktparticipatie van hoogbegaafde jongeren met een autismedoornis. Het AKC zorgde ervoor dat de twee ruim een jaar één dag per week vrijgesteld werden van hun reguliere werk. Het AKC financierde ook de begeleiding door het UMCG. Het enthousiasme is er en Ans en Frank willen graag samen met collega's verder met onderzoeken.

Aansturing AKC via deelname in bestuur en Programmaraad

In het AKC-bestuur zitten twee arbeidsdeskundigen (een staf-AD en een regiomanager)

van UWV. Totaal besteden zij per jaar ongeveer vijftien dagen aan het AKC. In de Programmaraad zitten drie arbeidsdeskundigen van UWV, die daar circa vijf dagen per jaar aan besteden.

Ontwikkelen van leidraden

In projecten als de kennisbank en leidraad-ontwikkeling participeren ongeveer tien arbeidsdeskundigen van UWV. Zij besteden gemiddeld tussen de vier en acht dagen per jaar aan deze activiteiten, die voor een groot deel thuis kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast zijn er conference calls, e-mailsessies en bijeenkomsten. Het thema 'Jobcoachleidraad', waarvan de projectleiding gezamenlijk bij UWV en AKC ligt, startte medio november met acht tot tien arbeidsdeskundigen. De Leidraad Participatie moest bij het schrijven van dit artikel nog starten.

Implementatie van ontwikkelde (kennis)producten en trainingen

In het eerste jaar van het AKC zijn twee producten ontstaan voor verdere imple-

mentatie binnen de beroepsgroep. Een brede groep arbeidsdeskundigen (ongeveer vijftig) bekeken en beoordeelden de Leidraad Verzuim aan de hand van inlogcodes die via de website van het AKC zijn verstrekt. Op 25 november gaf de Algemene Ledenvergadering van de NVvA toestemming de leidraad te publiceren op het open gedeelte van de AKC-website. Na een positieve

evaluatie stelde het AKC de cursus Evidence Informed Practice ter implementatie aan het veld beschikbaar. UWV zal deze cursus samen met het AKC eind 2010 en begin 2011 in vier regio's aanbieden aan Regio Staf Arbeidsdeskundigen (RSAD), Staf Arbeidsdeskundigen (SAD), deelnemers van arbeidsdeskundige OT-groepen en enkele collega's uit de private sector.

Deelname in de ambassadeursgroep voor het geven van voorlichting over het AKC aan collega's en externe organisaties

Via het e-zine zijn acht ambassadeurs geworven, vijf van hen hebben begin november een training gevolgd.

Ambities 2011

De gerealiseerde deelname van arbeidsdeskundigen is een mooi resultaat, maar het AKC-bestuur heeft verdergaande ambities. Het bestuur wil in 2011 en 2012 de betrokkenheid van arbeidsdeskundigen bij onderzoek en kennisontwikkeling verder intensiveren en hen nog meer uitdagen zelf onderzoek te gaan doen. Hoe?

Junior onderzoeksplekken

Binnen de nieuwe onderzoeken worden junior onderzoeksplekken gecreëerd om participatie van arbeidsdeskundigen voor een of twee dagen per week mogelijk te maken. UWV heeft zich al garant gesteld voor het vrijstellen van minimaal tien arbeidsdeskundigen die een dag per week gaan deelnemen aan de onderzoeken. Private bedrijven worden bij deze uitgedaagd hetzelfde te doen. Dit kan in 2011 binnen ten minste vier nieuwe onderzoeken:

- Thema 7 Methodische invulling van de individuele Werkscan (Astri/Coronel UVA)
 - Thema 8 Arbeidsdeskundig handelen bij het schatten van verlies van arbeidsvermogen bij personenschade (uitvoerder nog niet bekend)
 - Thema 9 Methodiek voor vaststelling van de gerealiseerde loonwaarde (TNO Kwaliteit van Leven)
 - Thema 10 Leidraad inzet Jobcoach (UWV/AKC)
- Let op de actieve werving via het e-zine en het intranet van UWV.

Kleinere onderzoeken door arbeidsdeskundigen en verzekeringsgeneeskundigen

Een ander initiatief draait om kleinere onderzoeken onder wetenschappelijk begeleiding door een koppel, bestaande uit een arbeidsdeskundige en een verzekeringsgeneeskundige. Het Utrechtse onderzoeksinitiatief van Ans Cuppen en Frank Dekker is een fantastische broedplaats gebleken voor de onderbouwing van

een effectievere manier van werken. Streven is om vier arbeidsdeskundigen en vier verzekeringsartsen voor gemiddeld een dag per week in 2011 samen een vervolgonderzoek te laten doen onder hoogbegaafde jongeren met een autisimestoornis.

→ **Tien UWV-arbeidsdeskundigen worden een dag in de week vrijgesteld voor deelname aan onderzoek**

AKC-promovendi

Het AKC-bestuur is op zoek naar nieuwe AKC-promovendi. Financieringsmogelijkheden vanuit UWV zijn rond voor UWV-arbeidsdeskundigen. In de periode 2011 - 2012 kunnen zes nieuwe UWV-promovendi starten. Ook op dit punt worden de private bedrijven opgeroepen arbeidsdeskundigen ruimte te bieden hetzelfde te doen.

Deelname aan begeleidingsgroepen, focusgroepen en expertgroepen

Deelname aan het onderzoeksprogramma via begeleidingsgroepen, focusgroepen en expertgroepen is ook in 2011 en 2012 weer van grote waarde. Ook nu zullen binnen de onderzoeken weer vele tientallen arbeidsdeskundigen nodig zijn voor de contacten van de wetenschappers met het werkveld.

Interesse? Neem contact op met programmamanager Tjeerd Hulsman via 06 - 533 17 675 of hulsman@arbeidsdeskundigen.nl.

Wachttijd voor de WIA



Bij de einde wachttijd in het kader van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is een aantal situaties aan de orde. Hieronder wordt een aantal kort besproken.

TEKST Hans van der Holst | AG Claim UWV

Geschikt eigen werk

UWV kan iemand niet hersteld verklaren, maar heeft wel de mogelijkheid om bij de einde wachttijd vast te stellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid en/of de wachttijd is vervuld. De Centrale Raad heeft bevestigd dat UWV een zelfstandig oordeel mag vellen. Als de wachttijd niet is vervuld, ontstaat er later niet opnieuw recht bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van dezelfde oorzaak. Het al of niet hersteld melden door de Arbodienst of bedrijfsarts is geen onderdeel van deze beoordeling.

Vervulling wachttijd, ingang uitkering en samentelling

De vaststelling van de wachttijd en de wijze van samentelling van periodes is gelijk aan de bepalingen in de andere arbeidsongeschiktheidswetten. De duur wijzigt dus niet, maar de ingangsdatum van het recht (beoordelingsdatum) mogelijk wel. Is er sprake van een loondoorbetalingsverplichting (sanctie), vrijwillige loondoorbetaling of verlenging door een te late aanvraag, dan is de beoordelingsdatum de datum van aflopen van deze loondoorbetalingsverplichting.

Vervullen wachttijd/(on)geschiktheid eigen werk

Is de werknemer op de voornoemde beoor-

delingsdatum minder dan 35% arbeidsongeschikt, dan kan bij hernieuwde uitval met dezelfde klachten recht ontstaan. De voorwaarde dat belanghebbende ongeschikt moet zijn voor het eigen werk is niet van toepassing. De werkgever kan ervoor kiezen een werknemer langer dan noodzakelijk op arbeidstherapeutische basis te laten werken of de loonwaarde onder de 100% te houden, waardoor de wachttijd wordt vervuld. In een dergelijk geval kan UWV beslissen dat de wachttijd niet is vervuld. Dit zal tevens een onderdeel zijn van de toetsing van het re-integratieverslag.

Vrijwillige loondoorbetaling werkgever

Een re-integratietraject kan doorkruist worden door activiteiten rond de toekenningsbeoordeling. Te denken valt aan een werknemer in een vergevorderd stadium van re-integratie of de verwachting dat er een loonsanctie zal worden opgelegd.

De werkgever heeft de mogelijkheid om een vrijwillige loondoorbetaling te vragen. Hij zal hiervoor een gezamenlijk verzoek (door werkgever en werknemer gedaan) moeten indienen. De vrijwillige loondoorbetaling kan meerdere malen worden aangevraagd en de duur ervan is niet beperkt (52 weken).

Verkort of verlenging vrijwillige loondoorbetaling

De vrijwillige loondoorbetaling eindigt op de door UWV aangegeven datum. Het tijdvak kan op gezamenlijk verzoek worden verkort of verder verlengd. UWV stelt dan een nieuwe datum vast. Het nieuwe tijdvak eindigt echter niet eerder dan 15 weken na het verzoek, met uitzondering van beëindiging van de dienstbetrekking binnen 15 weken na het verzoek. De loondoorbetalingsverplichting eindigt op het moment dat de dienstbetrekking wordt beëindigd.

Uitbreiding toekenning verkorte wachttijd IVA

Verzekerden die naast de loondoorbetaling van de werkgever ook een ziektewetuitkering ontvangen van UWV hebben recht op een IVA-uitkering met een verkorte wachttijd bij duurzaam en volledig arbeidsongeschiktheid.

Verkorte wachttijd IVA bij vrijwillig verzekerden

Eveneens kan de vrijwillig verzekerde in aanmerking komen voor de verkorte wachttijd. Mogelijk levert dit wel praktische problemen op als de DGA (of de zelfstandige) geen verklaring van een arbodienst kan overleggen. Hier zal door UWV echter soepel mee om worden gegaan. ←



Ontdek Sociaal Medische Zaken en werk aan perspectief

De divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) van UWV heeft een unieke expertise op het terrein van sociaal-medisch beoordelen. Binnen SMZ is het Centraal Expertisecentrum verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het vakgebied. Wij doen dit door de wetenschappelijke onderbouwing van het sociaal-medisch oordeel te bevorderen.

Sociaal Medische Zaken streeft ernaar de kennis en ervaring te bundelen, toegankelijk te maken, te vernieuwen en te verspreiden. Dit past bij de publieke rol en verantwoordelijkheid van SMZ. Met dit doel is onder meer in 2009 samen met de NVvA het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) gestart.

Op 27 locaties in Nederland zijn ruim 800 arbeidsdeskundigen werkzaam. Sociaal Medische Zaken biedt een aantrekkelijk perspectief aan opgeleide arbeidsdeskundigen die een teamprestatie willen neerzetten met de vrijheid van professionele zelfstandigheid. Wij bieden aan al onze arbeidsdeskundigen een werkomgeving met persoonlijke mogelijkheden voor groei, inbreng en ontwikkeling.

Spreekt onze wereld jou aan? Ga dan naar uwv.nl/werkenbij en ontdek onze carrièremogelijkheden voor arbeidsdeskundigen.



**Klaar voor een
carrière switch?**



Kijk op www.medischebanenbank.nl

powered by



medischebanenbank

Het grootste vacatureplatform in de gezondheidszorg

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