



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

34^e JAARGANG | februari 2012 | NUMMER 1



Niet iedereen geschikt voor zelfstandig bestaan:

**Zzp is geen
panacee**



Generaliseren is de grootste valkuil

**KANKER
EN WERK**

pagina 18

Cultuur

competent handelen

→ De arbeidsdeskundig
analist

→ 1000e deelnemer ADNetwerk

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

DE CRISISMAATREGEL TIJDELIJKE CONTRACTEN STOPT IN 2012



GRATIS BIJ HET BOEK
DE ONLINE VERSIE MET
LAATSTE UPDATES

NU OOK ONLINE! DE NIEUWE PRAKTIJKGIDS **ARBEIDSRECHT**

Deze Praktijkgids biedt u als P&O-functionaris of -adviseur een duidelijke en overzichtelijke weergave van alle regelingen op het gebied van arbeidsrecht.

Aan de orde komen:

- arbeidsvoorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst;
- flexibele arbeidscontracten en andere alternatieve overeenkomsten inzake de arbeid;
- rechten en plichten van werkgever en werknemer;
- loon, vakantie en verlof;
- ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie;
- arbeidsomstandigheden, aansprakelijkheid en arbeidstijden;
- einde van de arbeidsovereenkomst, waaronder opzegging, ontslag op staande voet.

PRAKTIJKGIDS + ONLINE

Wat neemt Miranda van der Poel (Van der Poel Arbeidsdeskundig Advies en Re-integratie) mee naar een onbewoond eiland? Kijk op pagina 28

Colofon

34e jaargang nummer 1
februari 2012

AD Visie is een uitgave van Kluwer, onderdeel van Wolters Kluwer. AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofdredacteur: → Charlotte Boersma

Redactie: → Geert Beckers, Ted Ineke, Richard Kieft, Peter Passenier (Kluwer), Anjo van Soest

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblomov Media)

Technische eindredactie: → Sweeping Maytree

Fotografie: → iStock

Vormgeving: → COLORSCAN BV, Voorhout
www.colorscaan.nl

Drukwerk: → Ten Brink, Meppel

Uitgever: → Marie-Noëlle Lim

Redactieadres

redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

Kluwer, Postbus 4, 2400 MA Alphen aan den Rijn
Advertentieacquisitie: Yvonne Bánsági
Telefoon: 0172-466621
E-mail: Ybansagi@kluwer.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het NVvA-secretariaat,
Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk
Telefoon: 033-2473456, Fax: 033-2470470
E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl
Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl
Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

Leveringsvoorwaarden

Kijk op www.kluwer.nl of bel naar 0570-673357

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 Wolters Kluwer Nederland BV, gedeponeerd ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Amsterdam onder nr. 127/1999; een kopie kan kosteloos bij de uitgever worden opgevraagd.

ISSN 1382-7162

HOI
PRINT 2012



Coverstory

Zzp is geen panacee

Wat doe je als (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte na de zoveelste afwijzing? Schrijf je de zoveelste sollicitatiebrief, of ga je eens nadenken over een toekomst als zzp'er? Starten als zelfstandige is al lastig voor een doorsnowerknemer, dus helemaal voor iemand met een beperking.



Arbeidsdeskundig analist

Mooiste beroep

Het mooiste beroep ter wereld? De arbeidsdeskundig analisten vinden van wel. Ze brengen ten behoeve van het CBBS beroepen in kaart en komen daarom overal: van fabriekshal tot spreekkamer van de specialist.

En verder...

AKC Wetenschappelijk: cultureel competent handelen	14
Verenigingsnieuws	22
Achtergrond: 1000e deelnemer aan ADnetwerk op LinkedIn	24
AKC nieuws	26
Juridisch: Welke 'uitkeringen' zijn loondervingsuitkeringen?	30

Maaïke Broos maakt een documentaire over kanker en werk

"In de tijd dat je weg bent geweest gaat het bedrijf natuurlijk gewoon door. Het is lastig om weer aan te haken. Als je niet mee kan, zit je ernaast. Je bent dan ook makkelijk te raken, kwetsbaar. Je ziet er weer goed uit. Dan verwacht men ook weer dat je alles kunt. Als je daarin meegaat, heb je al snel de neiging om over je grenzen heen te gaan." 18





Zomaar een dag...

Op een willekeurige werkdag als arbeidsdeskundige zou je zomaar kunnen starten met een autorit naar Zuid-Holland, onder begeleiding van muziek van Händel, natuurlijk in het geheel niet gehinderd door files, omdat je als ervaren spitsvermijder de ins en outs van het Nederlandse wegennet doorgrondt. Je schuift aan bij een firma die in oneindig lange kassen natuurlijke gewasbeschermers kweekt en krijgt informatie over het werkproces, vraagt naar de belasting in de functie en bespreekt de mogelijkheden van de werknemer. Het bedrijf wekt plagen op in diezelfde kassen waar jij nu met je veiligheidsschoenen rondloopt. En verpakt de bestrijders op wel 350 verschillende manieren en ja, ook dat productieproces mag je wel even zien. Langzaam ontvouwt zich een beeld. Het mooie van zo'n dag is dat je ook nog van dienst kan zijn bij het opstellen van een plan, waardoor de werknemer in dit bedrijf kan blijven werken. Het zou zomaar kunnen dat je terug in de auto je aantekeningen insprekt op je smartphone en dat een deel van de eindrapportage al tijdens het autorijden vorm begint te krijgen. Maar je zou ook wat kunnen bellen of naar muziek luisteren.

Die willekeurige dag als arbeidsdeskundige wordt vervolgd. Want als bestuurslid van de NVvA zou je zomaar kunnen meepraten in een werkgroep, bij het ministerie van Sociale Zaken. Daar waar de kaders en het beleid worden gevormd. En tijdens zo'n bijeenkomst realiseer je je dat je bij een club vakgenoten hoort die gewend is om te zoeken naar oplossingen, mogelijkheden, overeenkomsten en een gezamenlijk aanpak. En dat zo'n praktische opvatting zomaar van invloed kan zijn op de sfeer en de afspraken in zo'n werkgroep. Je zou zomaar een beetje trots kunnen zijn op je vak. En op wat we in de afgelopen jaren met elkaar hebben neergezet. Dat overkomt mij wel eens, op zo'n willekeurige werkdag.

Charlotte Boersma

In 2011 vond **9** procent van de mensen in de bijstand een baan. In Zaanstad en Zoetermeer vonden veel mensen werk. In Amsterdam en Utrecht bleef het aantal mensen dat werk vond juist achter. Bij de gemeenten met **50** tot **100** duizend inwoners was de uitstroom naar werk het grootst in Roosendaal en Capelle aan den IJssel. In deze gemeenten stroomden respectievelijk **17** en **16** procent van de bijstandontvangers eind 2009 door naar werk. In 2007 vond bijna **15** procent van alle personen die eind 2006 een bijstandsuitkering hadden werk. In 2008 en 2009 nam dit met **12** en **8** procent af als gevolg van de teruglopende economie. In 2010 nam de kans om werk te vinden weer iets toe. (Bron: CBS)

SLIM WERKEN SLIM REIZEN

De dagelijkse files op de Nederlandse snelwegen leiden tot een financiële schade van circa 1 miljard euro voor het Nederlandse goederenvervoer. Hoofdzakelijk als gevolg van tijdverlies en meer brandstofverbruik. TNO werkt onder het motto Slim Werken Slim Reizen samen met overheid en bedrijfsleven aan diverse oplossingen voor de files en verbetering van de bereikbaarheid. Bijvoorbeeld werknemers één of meer dagen per week thuis laten werken, niet met de auto naar het werk te reizen, dan wel buiten de spits te reizen. Of voorspellende systemen die adviseren over de vertrektijd. Slim Werken Slim Reizen hoopt dat eind 2012 één miljoen werknemers slim kunnen werken en reizen. www.slimwerkenlimreizen.nl

TEVREDENHEID WERKNEMERS STERK GEDAALD

Bezuinigingen en reorganisaties veroorzaken angst en ontevredenheid bij Nederlandse werknemers. Dit vertaalt zich in een nieuw laagterecord in de rapportcijfers die ze geven aan hun werkgevers. Dit blijkt uit het Incompany 200-onderzoek naar medewerkerstevredenheid onder 5158 werknemers. De rapportcijfers daalden afgelopen jaar twee keer zo snel als in 2010 en zelfs vier keer zo snel als in het eerste crisisjaar. Hierdoor is het aantal organisaties dat een onvoldoende scoort inmiddels verdubbeld naar één op de vijf, terwijl het topsegment, dat een zevenplus scoort, is gehalveerd.



Mail de redactie!

Tips? Suggesties? Vragen, opmerkingen of ongezoeten kritiek? Laat het de redactie van AD Visie direct weten via advisie@arbeidsdeskundigen.nl

DIABETES EN WERK

Werkgevers hebben weinig zicht op hun werknemers met diabetes. Ze weten niet hoeveel het er zijn en of zij problemen hebben met het werk. Ze willen deze medewerkers wel graag steunen, maar hebben daarvoor nog weinig beleid. Vooral onregelmatige diensten zijn lastig. Dit blijkt uit onderzoek van het Nivel. Werkgevers hebben meestal geen beleid voor diabetes, terwijl iedereen daar juist wel baat bij zou hebben. Vooral de werknemers met een slechter ingestelde diabetes – die bijvoorbeeld vaker acute bloedsuikertekorten hebben – blijken meer moeite te hebben zich te concentreren. Zij zijn vaker vermoeid en melden zich vaker ziek. Wel zijn zij net zo bevlogen voor hun werk als werknemers met een beter ingestelde diabetes. Vooral deze werknemers zijn dus gebaat bij regelmaat en kunnen ondersteuning van hun werkgever goed gebruiken bij de combinatie werk-diabetes. En zeker bij werkgevers die hun werknemers in moeten zetten in onregelmatige diensten, zoals de politie.

STRENGERE MELDPLICHT BIJ ONTSLAG

Werkgevers die twintig of meer werknemers willen ontslaan, zijn vanaf 1 maart altijd verplicht dit van tevoren te melden aan UWV en de vakbonden van het personeel. Dit moet ook wanneer de werkgever bij het reorganiseren van zijn bedrijf individuele afspraken weet te maken met de medewerkers over ontbinding van hun arbeidscontract. De Wet melding collectief ontslag (Wmco) wordt hiertoe aangepast. Als werkgevers de verplichting niet nakomen, kan een ontslag worden teruggedraaid.

Van arbeidsongeschikt naar directeur

Wat doe je als (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte na de zoveelste afwijzing? Schrijf je de zoveelste sollicitatiebrief, of ga je eens nadenken over een toekomst als zzp'er? Risico's zijn er zeker, maar de ondernemer in spe kan rekenen op steun van UWV.

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Hoewel de loodgieter kan bogen op jarenlange ervaring, staat hij werkloos aan de kant. Dat komt niet alleen door zijn lichte beperking, maar ook door zijn leeftijd: hij is over de zestig. "Kijk", zegt Kick van der Pol, voorzitter van brancheorganisatie Boaborea, "dat is nu typisch iemand die goed aan de slag kan als zelfstandige. Geen werkgever die hem in dienst wil nemen, maar zijn vaardigheden zijn boven

elke twijfel verheven, en daar is ook veel vraag naar. Bovendien weegt zijn beperking nu minder zwaar, omdat hij eventueel een beperkt aantal uren kan werken."

Werpt Van der Pol zich dus op als pleitbezorger voor re-integratie van AG-cliënten naar een zelfstandig bestaan? Toch niet. "Zzp-schap is niet louter ideaal. Als ik ICT-mensen in dienst neem, gaan die regelmatig in opleiding. Hoe moet een zzp'er dat realiseren? En wat meer is: hoe zorgt hij voor een pensioen en een arbeidsongeschiktheidsverzekering? Starten als zelfstandige is al lastig voor een doorsneewerknemer, dus helemaal voor iemand met een beperking."

Maar waarom is het voor die oudere loodgieter dan wel de oplossing? Volgens Van der Pol voldoet die aan twee belangrijke voorwaarden: "Ten eerste kan hij bogen op specifieke kennis en ervaring. Hij heeft zijn hele leven op zijn vak kunnen trainen. Ten tweede: omdat hij zijn hele leven al klussen doet, beschikt hij over een warm netwerk van opdrachtgevers. En dat is bij uitstek de zwakte van de AG-cliënten. Daarom hebben ze als ondernemer ook weinig kans van slagen."

Doorzettingsvermogen

Michelle Jongebloed ziet het zonniger. Logisch, want



Kick van der Pol (Boaborea)

zij is Manager Nationale Markten van IMK, en dat adviesbureau is gespecialiseerd in het re-integreren van – onder andere – AG-cliënten naar een zelfstandig bestaan. “Wat ik bij die mensen zie, is een groot doorzettingsvermogen. En dat is voor een ondernemer belangrijk, want vooral in de beginfase kan er van alles misgaan. Maar als jij bijvoorbeeld Wajong’er bent, ben je dat gewend. Want dan loop je je hele leven al tegen tegenslagen op: de arts die voor de zoveelste keer slecht nieuws heeft, de zoveelste werkgever die je niet wilt hebben.”



Michelle Jongbloet (IMK)

Maar Jongbloet is het met Van der Pol eens: doorzettingsvermogen is niet voldoende, belangrijker is een goed netwerk. Alleen gaat het daarbij volgens haar niet alleen om mensen die je onmiddellijk kunnen voorzien van een opdracht. “Vaak werkt het meer indirect. Stel, jij hebt in de tijd dat je een WIA-uitkering ontving als vrijwilliger de schoolbibliotheek gereorganiseerd. En vervolgens ga je aan de slag als personal organizer. Grote kans dat ze je dan bij die school gaan aanbevelen:

‘Zoek je iemand voor je persoonlijke administratie? Dan weten we wel een goede.’ Ik denk dus dat er veel AG-cliënten wel degelijk over een bruikbaar netwerk beschikken.”

Flexibiliteit

Maar haar beste argument is simpeler: voor de meeste AG-cliënten vormt een zelfstandig bestaan nog eni-



CHRISTIANNE VAN TRIEST



“Ik heb eens een lang sollicitatiegesprek gehad dat op niets uitliep. Dat was vreemd, want het leek wel te klikken, en toen ik de directeur een jaar later weer eens tegenkwam, vroeg ik hem waarom hij me niet had aangenomen. “Weet je”, zei hij, “ik zat het hele gesprek maar aan één ding te denken. Als er dadelijk brand uitbreekt, hoe kom jij dan op tijd het pand uit?” Maar daar had hij tijdens het gesprek niets over gezegd. Ik heb een spierziekte en daardoor kan ik niet snel lopen en moeilijk rekken. Natuurlijk, in P&O-functies is dat ook niet echt nodig. Maar het betekent wel dat ik de dossiers niet gemakkelijk terug in de kast kan zetten en dat ik niet snel van de ene vergaderlocatie naar de andere kom. En dat werkgevers huiverig zijn om me in dienst te nemen. Nadat ik me groen en geel had gesolliciteerd, besloot ik in 2001 ondernemer te worden. Ik doe vaak interim-klussen als P&O’er, en ik help organisaties om te werken met gehandicapten. Grote ambities heb ik niet: geen enorme winsten of vijftig man personeel. Op sommige dagen ben ik heel erg gehandicapt, en dus ben ik blij dat ik het dan even rustiger aan kan doen. Een ander voordeel van het ondernemerschap is dat werkgevers me het voordeel van de twijfel gunnen. Als ik nu kom binnenwaggelen, denken ze: dat handicap-gedoe is van haarzelf; dat komt niet op mijn bordje. Althans niet permanent. UWV heeft me zeker ondersteund. Natuurlijk namen ze daarbij geen groot risico, want ik had geen starterskrediet nodig. Maar toch, ze hebben nu wel meer werk aan mij dan aan een gere-integreerde werknemer. Ieder jaar zijn ze een volle middag bezig om uit te rekenen hoeveel van mijn Wajong-uitkering ik moet terugbetalen. Want dat is op z’n zachtst gezegd geen simpele regeling.”

ge kans op betaald werk. "Bedenk wel: niet alleen is hun belastbaarheid lager, vaak wisselt die belastbaarheid ook van dag tot dag. En die onvoorspelbaarheid, dat is bij uitstek iets waar werkgevers niet van gecharmeerd zijn. Maar als jij zelfstandig personal organizer bent, of loodgieter, kun je je permitteren om alleen 's ochtends te werken. Natuurlijk, dan verdienen je ook minder geld, maar als jij voldoet aan alle voorwaarden, zal UWV je uitkering drie jaar laten doorlopen – uiteraard met aftrek van je winst. En bovendien: als het na drie jaar niet lukt, kun je weer terugvallen op je uitkering."

UWV

Daar moet ze wel bij zeggen dat de route naar zelfstandigheid bij UWV geen vanzelfsprekend pad vormt. "De

arbeidsdeskundigen daar zijn erg gericht op vast werk. Ondernemerschap brengen ze al snel in ver-

band met werkweken van 80 uur. Bovendien zien ze hun zelfstandige collega's kampen met een krimpende re-integratiemarkt. Hun eerste gedachte is: als wij het al moeilijk hebben, hoe moet dat dan met de cliënt?"

Bezwaren

Toont UWV inderdaad een voorkeur voor re-integratie naar loondienst? De overheid in ieder geval wel, zegt Henk Buis, UWV-beleidsadviseur. "De huidige staatsse-



UWV-beleidsadviseur Henk Buis

cretaris legt de nadruk op de kortste weg naar werk. En via die kortste weg kom je bijna altijd uit op een functie in loondienst, zeker als een functie óók geschikt is als de cliënt ervoor naar de andere kant van het land moet reizen."

Maar hij geeft toe: die voorkeur zit ook bij UWV zelf. "Ik hoor van arbeidsdeskundigen regelmatig dat cliënten een bestaan als zelfstandige idealiseren: 'Als ik maar eenmaal van die zeurbaas af ben, komt het allemaal wel goed.' Ze onderschatten vaak wat er bij het opzetten van een eigen bedrijf allemaal komt kijken, en soms missen ze ook een langetermijnvisie. Dan hebben ze van ons een starterskrediet gehad (zie kader) en kopen ze daar direct die grote Audi voor."

Eisen

In veel gevallen sneuvelt het ondernemerschap al lang voor die tijd. "Drie kwart van die kredietaanvragen wordt afgewezen", zegt Buis. "Gewoon omdat de kans heel klein is dat het bedrijf duurzaam van de grond komt. Wat je vaak ziet, is dat mensen een marktsegment proberen aan te boren dat al ruimschoots verzadigd is. Bijvoorbeeld in de detailhandel of de koerierssector. Het aanbod van werk is daar gewoon heel gering, zeker in tijden van crisis."

Bovendien: eenmaal gestart lopen AG-ondernemers dezelfde risico's als hun reguliere collega-zelfstandigen. "Wij hebben een dame gehad een die in Den Haag startte met een bonbonzaak. Dat ging allemaal fantastisch – totdat het huurcontract afliep. Wat doet de verhuurder? Die heeft de huurprijs verviervoudigd. En dus kon zij met geen mogelijkheid die zaak meer voortzetten. Natuurlijk, omdat ze nog geen drie jaar zelfstandige was, had ze nog steeds recht op haar oude uitkering. Maar ze moet nu wel haar starterskrediet terugbetalen."

Goed, dat is noodlot. En Buis wil niet zeggen dat het pad naar ondernemerschap altijd doodloopt. "Laatst hadden we hier een ouder echtpaar, hij met een WIA-uitkering, zij met een WAO-achtergrond. Die wilden een eigen winkel beginnen, en de arbeidsdeskundige heeft dat afgeraden. Het risico was gewoon te groot, want als de zaak na drie jaar spaak zou lopen, konden ze niet meer terug naar hun uitkering. Maar ze hebben toch doorgezet, en nu blijkt hun zaak verrassend succesvol te zijn. Daar moet je wel bij bedenken dat ze enigszins op leef-

SANDER VAN DIJK



“Mijn hele leven heb ik mensen geholpen met hun computerproblemen. Maar mijn beroep heb ik er niet van gemaakt: uiteindelijk kwam ik via allerlei uitzendbaantjes terecht in de bouw. Tot ik arbeidsongeschikt werd. Lichamelijk is er niets mis met me, maar in mijn jeugd heb ik veel ellende meegemaakt. Ik ben vaak bang en ik slaap slecht. Omdat sollicitaties op niets uitliepen, wilde ik aan de gang als ondernemer: met een winkel voor computerservice in Ede. Via UWV belandde ik bij een gespecialiseerd re-integratiebedrijf en daar leerde ik de kneepjes van het ondernemersvak. Maar verder deed ik alles zelf. Ik huurde een winkelpand en kocht met een lening van mijn familie een bedrijfsauto. Een starterskrediet kreeg ik niet, omdat ik al was begonnen voordat er officieel toestemming was verleend. Al het geld dat ik verdien, gaat naar de zaak. Ik heb zelfs minder te besteden dan in de tijd dat ik een uitkering had. Maar toch, het is geweldig: ik heb hier een fantastische locatie waar klanten kunnen zitten en een kop koffie kunnen drinken. Dat is waarmee ik mij onderscheid: ik besteed tijd aan hen. Vanmiddag was er zelfs een dame die kwam aanzetten met een appeltaart, gewoon omdat ze zo prettig was geholpen.”

tijd waren, en dat ze dus wel een gokje konden wagen. Een arbeidsongeschiktheidsuitkering eindigt immers sowieso op je 65e. Bovendien hadden die mensen al als zelfstandige gewerkt en dan zie je dat de kans van slagen enorm groeit.”

Hoeveel?

Hoeveel AG-cliënten eindigen als zelfstandig ondernemer? Bart Pompe, arbeidsdeskundige en bedrijfseconomisch adviseur bij UWV, kan geen precieze cijfers geven. Maar omdat hij voorlichting geeft over het onderwerp aan andere UWV-arbeidsdeskundigen, ziet hij bijna alle casussen in zijn regio voorbij komen. En dus kan hij wel een schatting doen. “Het afgelopen jaar kwam ik uit op 29 beoordelingen voor kredieten boven € 10.000. Als je dan bedenkt dat mijn regio op dit gebied relatief de actiefste is, praat je over een landelijk totaal van ongeveer 100 aanvragen voor een starterskrediet. Maar bedenk wel: van die 29 aanvragen in mijn regio zijn er slechts 8 toegewezen.”

Een mager aantal dus. Volgens Pompe komt dat deels door de hoge eisen van het starterskrediet. “Wij wijzen dat niet zomaar toe, maar leggen dat voor aan een onafhankelijke toetsingscommissie, eentje die verstand heeft van de branche waar de ondernemer in wil gaan opereren. Die is zeer kritisch, en dat is ook wel logisch.

Weet jij hoeveel ondernemers na een jaar nog actief zijn? Slechts dertig procent.”

En toch: ook als de toetsingscommissie het plan afkeurt, betekent dat niet noodzakelijkerwijs het einde. “Ik had eens een cliënt die directiechauffeur wilde worden”, zegt Pompe. “Die man had niet alleen een aantal goede kostuums nodig, maar ook een representatieve auto. Zijn kredietaanvraag van € 33.000 werd in eerste instantie afgekeurd omdat hij niet genoeg omzet kon halen. Maar nu heeft hij zijn voorstel iets aangepast: in de leeglooptijd vervoert hij nu geen directeuren, maar pakjes. Met dat nieuwe plan heeft hij zijn krediet alsnog gekregen, zijn bedrijf is succesvol!”

Voor meer informatie voor het starten van een eigen bedrijf ga naar www.uwv.nl/eigenbedrijf. ←

Starterskrediet

AG-cliënten die een bedrijf willen beginnen, kunnen een starterskrediet aanvragen. Dit is een lening van maximaal € 33.366. Er gelden wel een aantal voorwaarden. De cliënt moet onder andere zelfstandig kunnen werken en iets ondernemen dat bij zijn ervaring en vaardigheden past.

“Het mooiste beroep ter wereld...”

Voor arbeidsdeskundigen bij het UWV behoort het tot de dagelijkse werkzaamheden. Ze voeren de gegevens van een cliënt in het CBBS in, en met behulp van dat systeem selecteren zij een lijst van mogelijke functies. Wie heeft die database gevuld? Hier volgt het eerste artikel in een serie over de arbeidsdeskundig analist.

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Het is het mooiste beroep ter wereld.” Dirk Vermeulen, arbeidsdeskundig analist bij UWV, glundert als hij erover begint. “Je komt letterlijk bij alle soorten bedrijven over de vloer. Echt, als je dit een tijdje doet, kun je met alle werkgevers meepraten. Met fabrikanten van bouten voor de spoorwegen, met de kwekers van siergewassen, maar ook met radiologen in het AMC.”

Een mooi beroep dus. En ook nog eens belangrijk. Want arbeidsdeskundig analisten gaan niet bij die werkgevers langs om bij te praten, maar om de werkzaamheden van de medewerkers in kaart te brengen. Preciezer gezegd: ze kijken welke handelingen zo’n medewerker moet verrichten. Vijf keer per dag de vloer vegen, bijvoorbeeld, of

iedere week een beleidsnotitie produceren. En bij ieder van die handelingen gaan ze na hoe die scoren op 58 kleinere deelhandelingen: zitten, staan, tillen, reiken, enzovoort. Inderdaad, precies die handelingen die ook terugkomen in de Functionele Mogelijkhedenlijst.

CBBS

De gegevens die de analisten verzamelen, verwerken ze in het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS), een baken voor alle UWV-arbeidsdeskundigen die zich bezighouden met claimbeoordeling. Het biedt hun namelijk een overzicht van mogelijk geschikte functies. Die zijn zelfs voor hen geordend: de functies waarmee de cliënt zichzelf volledig zou kunnen bedruipen, staan bovenaan.

Spelregels

De arbeidsdeskundig analist streeft ernaar een functie zo te beschrijven dat die geschikt is voor zoveel mogelijk cliënten. Is de baan officieel bedoeld voor iemand met een havo-opleiding? Dan zal de analist vragen of een mavo-opleiding ook voldoet. Aan de andere kant: een functie moet wel vrij toegankelijk zijn. Als het voor een uitvoerder van een bedrijf noodzakelijk is dat hij eerst vier jaar als timmerman bij datzelfde bedrijf heeft gefunctioneerd, komt de functie niet in het systeem.

Een mooi beroep dus, arbeidsdeskundig analist, maar ook een moeilijk beroep. Niet alleen moet je – het zit in de naam – analytisch scherp zijn, je moet ook beschikken over sociale vaardigheden. “Soms stuit je op wantrouwen”, zegt Vermeulen. “Ik ben eens langs geweest bij een koekfabriek. Daar zaten ze met een vergrootglas een krantenartikel te lezen: de concurrent had namelijk een nieuwe machine in gebruik genomen, en ze waren op zoek naar het geheim erachter. ‘Dat doen zij dus ook met ons’, vertelden ze me. En dus wilden ze liever niet dat ik de functie al te gedetailleerd beschreef. Ik moest ze ervan overtuigen dat alle gegevens geanonimiseerd worden verwerkt.”

Olievat

Nog een functie-eis voor de analist: een scherpe blik. "In zo'n twee tot vier uur moeten we de totale belasting in kaart brengen", zegt Vermeulen. "En dat vereist oog voor details. Ik was eens in het bedrijf waar volgens de directie niet werd getild. Maar buiten de poort zag ik een groot vat olie staan. Hoe dat naar binnen werd vervoerd? Ja, dat was de directeur even vergeten, maar zo eens per week moesten mensen daar inderdaad mee gaan sjouwen."

En deze was nog relatief simpel. Want soms is de extra belasting onzichtbaar, zegt Adrie Staalman, Manager Operationele Arbeidsanalyse bij UWV. "Die koekfabriek, waar Dirk het over had, daar kan het erg rustig zijn. Tenminste, als je langskomt ergens in maart. Maar hoe zit het in december, vlak voor Kerstmis? Als je het aantal productiepieken in kaart wilt brengen, kun je je bevindingen van één middag dus niet zomaar extrapoleren naar een heel jaar."

Ambulancerijders

Om de werkzaamheden nog uitdagender te maken: functies veranderen. "Ambulancerijders hadden vroeger alleen maar een groot rijbewijs nodig", zegt Staalman. "Nu staan ze altijd onder zware stress, en moeten ze experts zijn in agressiehantering. Als je niet allerlei diploma's bezit, kom je zo'n ambulance niet in."

Daar komt nog bij dat de gegevens in het CBBS niet ouder mogen zijn dan 24 maanden. En volgens Vermeulen heeft dat een reden. "We brachten eens de functies in kaart bij een bedrijf dat bouten maakt voor de Nederlandse Spoorwegen. Tot zover niets aan de hand. Maar twee jaar later kwamen we weer langs, en toen was er volgens de werkgever niet veel veranderd. Inderdaad, ze maakten nog steeds dezelfde bouten. Maar wat die werkgever vergat, was dat enkele reguliere draaibanken waren vervangen door een revolverdraaibank. Het gevolg was enerzijds dat de fysieke belasting enorm was gedaald, want de medewerker hoefde niet meer aan die draaibank te staan slingeren. Maar aan de andere kant:

diezelfde medewerker zat nu achter een computer, dus de opleidingseisen waren juist gestegen."

Griezelig?

Zoals gezegd: al deze gegevens voeden een grote databank waar de arbeidsdeskundige een hele rij functies uit naar boven kan halen. Handig, maar ook een beetje griezelig, vooral in deze tijden van bezuinigingen. Want wordt de functie van de arbeidsdeskundige dadelijk geautomatiseerd?

Staalman ziet het niet gebeuren. Want één onderdeel van het proces is zelfs voor arbeidsdeskundig analisten erg lastig. "Wat je heel moeilijk kunt analyseren, is de psychische belasting. Die valt bijna niet objectief te maken, en dus kun je die niet onderbrengen in de 58 handelingen. Je hebt iemand nodig die de objectieve, fysieke belasting omzet in een meer subjectieve, psychische. En dat hoort bij de specifieke vaardigheden van een arbeidsdeskundige."

Bovendien, die arbeidsdeskundige beschikt over flexibiliteit die databases ontberen. "Als de verzekeringsarts zegt dat iemand maar tien kilo kan tillen, kan de arbeidsdeskundige besluiten om toch twaalf kilo toe te staan", zegt Staalman. "Zo kan hij die ene functie meenemen waarbij die twaalf kilo misschien maar één keer per week voorkomt. Dat soort subtiele afwijkingen, die vormen toch het terrein van de arbeidsdeskundige." ←



Re-integreren met de computer

Wie tegenwoordig een WW-uitkering aanvraagt, krijgt de eerste drie maanden geen gesprek met de werkcoach. Althans, niet op het kantoor van UWV. Al het contact vindt plaats via telefoon, e-mail of internet. Is zo'n aanpak ook geschikt voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten? Of anders gezegd: waar liggen de grenzen van de digitale dienstverlening?

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Nee, 'grenzen' is geen gelukkig woord, vindt Anita Strockmeijer, businessadviseur bij UWV. "Ik denk niet dat je die nu al kunt vaststellen, of dat je dat zelfs

maar moet proberen. We moeten nog veel ervaring opdoen; digitale dienstverlening is een nieuw fenomeen."



Geen verrassing

Een nieuw fenomeen inderdaad. Maar voor wie de dienstverlening van UWV volgde, kwam het niet als een verrassing. Eerst ging alle communicatie tussen cliënt en werkcoach via een-op-een-ge-sprekken, later maakte de organisatie

meer gebruik van voorlichtingsbijeenkomsten in groepen. En nu is er een volgende stap gezet – je zou kunnen zeggen door minister Kamp van Sociale Zaken. Want die kondigde aan dat UWV in 2015 toe moet met de minder budget. En dat terwijl het aantal cliënten waarschijnlijk zal stijgen.

Digitale dienstverlening

In de toekomst opereert UWV WERKbedrijf niet meer vanuit zeventig regionale werkpleinen, maar vanuit dertig. Hierdoor krijgen mensen met een WW-uitkering te maken met digitale dienstverlening, zoals het online vacaturesysteem, digitale informatie over werk en opleidingen en e-coaching. Contact met hun werkcoach onderhouden zij via de mail, contact met werkgevers via digitale speeddates en contact met elkaar via communities op de website van UWV.

Warm netwerk

Geen wonder dat UWV op zoek ging naar manieren om de re-integratie efficiënter te laten verlopen. En één manier drong zich op: nodig niet alle WW-cliënten meteen uit voor een gesprek. "Dat kost heel veel tijd", zegt Strockmeijer. "En die tijd gaat voorname-lijk op aan voorlichting: hoe vraag ik een uitkering aan, wat zijn je rechten en plichten, enzovoort. Dat is typisch informatie die je bij de meeste cliënten ook kunt overbrengen via e-mail en internet. Let wel: het overgrote deel van deze mensen vindt binnen drie maanden een baan. Zij beschikken immers over een actueel netwerk, door hun recente werkervaring."

Hoe reageren de cliënten zelf op deze aanpak? "Positief", zegt Strockmeijer. "Veel van die mensen zijn al druk genoeg met solliciteren. Ze willen zelf kunnen bepalen wanneer ze welke informatie opzoeken, of wanneer ze via onze internetpleinen ervaringen uitwisselen met mensen in dezelfde situatie (zie kader)."

Vertrouwen

De methode lijkt dus aan te slaan bij de kansrijke cliënten. Maar zou hij ook geschikt zijn voor de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten? Nu nog niet, vindt Francine Pars, arbeidsdeskundig adviseur bij UWV. "Die groep heeft een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en dus meer begeleiding nodig. En wat nog belangrijker is: die begeleiding is gebaseerd op vertrouwen. Als je zo'n rigoureuze verandering te snel doorvoert,



kun je dat vertrouwen schenden. Daarom hebben we de beslissing genomen om die cliënten voorlopig face to face te benaderen.”

Slimme vragenlijsten

Maar op termijn zal dat wellicht veranderen, want niet iedere arbeidsongeschikte is hetzelfde. Pars maakt onderscheid tussen twee groepen, de zelfredzame en de niet-zelfredzame klant. “De eerste groep is natuurlijk de meest kansrijke. Voor die mensen behoort digitale dienstverlening zeker tot de mogelijkheden. Bij de tweede groep wordt het iets moeilijker, maar onmogelijk is het niet. De arbeidsdeskundige moet erachter komen waarom iemand niet aan het werk komt. Wil hij bijvoorbeeld niet meewerken? In dat geval moet je slimme vragenlijsten inzetten om ook op afstand een helder beeld te krijgen van het waarom achter die onwil. Zo kom je er bijvoorbeeld achter

dat de familie een belangrijke rol kan spelen: ‘Werken? Daar ben jij veel te ziek voor.’”

Maar de meest kwetsbare groepen, dat is volgens haar een ander verhaal. “Voor mensen die nauwelijks iets kunnen – of ze nu iets willen of niet – lijkt mij een puur digitale benadering niet geschikt.

Die cliënten zou ik in ieder geval een keer willen spreken, bijvoorbeeld telefonisch. Hoe wel... voor Wajong’ers is zelfs dat te onpersoonlijk. Bij die mensen is er vaak sprake van gecompliceerde problematiek, en vaak hebben ze ook een verstandelijke beperking.”

Mogelijkheden

Dit alles neemt niet weg dat zij enthousiast is over de digitale mogelijkheden. “Wij krijgen de kans om kennis te verzamelen, kennis die je bij face-to-face-gesprekken niet zo gauw op tafel krijgt. Ik noemde al die slimme vragenlijsten, en de barrières die je daarmee op het spoor komt. Als je die goed gaat onderzoeken, stuit je wellicht op wetmatigheden. Je ontdekt bijvoorbeeld dat voor de ene groep cliënten leeftijd een veel belangrijkere beperkende factor is



Businessadviseur Francine Pars (UWV)

dan voor de andere. En weer anderen worden juist heel sterk beïnvloed door de houding van familie, of de wijze waarop ze naar hun eigen beperkingen kijken.”

En daarmee zijn de mogelijkheden van digitale dienstverlening volgens Pars niet uitgeput. “We zouden cliënten nog beter kunnen voorbereiden op sollicitatieprocedures. Zijn ze echt wel geschikt voor de functie? Om daar achter te komen, kunnen we ze vóór een gesprek met de werkgever eerst langs een digitaal sollicitatieportaal sturen, met een aantal deskundige gesprekspartners. Zo werken professionele headhunterbureaus ook.”

Voor 2012 ziet Pars een duidelijk doel voor zich. “Wat we nu nodig hebben is een model waarmee we een onderscheid kunnen maken tussen de zelfredzame en de niet-zelfredzame klanten. Daar gaan we dit jaar aan werken.”

Grenzen

Wat zijn de grenzen van de digitale dienstverlening? Nogmaals, Anita Strockmeijer vindt de vraag prematuur. “Op dit moment kunnen we nog heel moeilijk zeggen welke cliënten wel en niet in aanmerking komen. De onderzoeksresultaten zijn gewoon nog niet eenduidig. Weet je wie volgens het Trimbos-instituut heel geschikt zijn? Mensen met psychische belemmeringen. Dat is iets wat wij op voorhand absoluut niet hadden verwacht.”



Cultuurcompetent handelen

Generaliseren is de grootste valkuil

Hoe cultuurcompetent is de arbeidsdeskundige? Of: hoe cultuurcompetent moeten de arbeidsdeskundige eigenlijk zijn? In opdracht van het AKC inventariseert onderzoeksbureau Regioplan de stand van zaken onder zowel arbeidsdeskundigen, als aanpalende (medische) beroepsgroepen. Gezien de complexiteit en de omvang van de problematiek moeten arbeidsdeskundigen op dit terrein een professionaliseringsslag maken. Daarvoor zoekt het AKC met dit onderzoek bij andere dienstverleners in de (jeugd)gezondheidszorg, reclassering, arbozorg, verzekeringsgeneeskunde, naar goede voorbeelden van aangepaste werkwijzen.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Dinsdagmiddag. Een allochtone werknemer meldt zich om half vier bij de arbeidsdeskundige. Hij is echter een uur te laat, waarop arbeidsdeskundige geïrriteerd zegt: "Ik kan u niet helpen, want ik heb een volgende afspraak." De cliënt op zijn beurt wordt boos en zegt: "Maar wij hebben toch een



Arend Odé: "Na je werk een biertje drinken is niet voor iedereen vanzelfsprekend"

afpraak?" Wat is hier mogelijk aan de hand? Omdat de cliënt precies een uur te laat is, kan het zijn dat hij half drie heeft begrepen als *half na drie*; half vier dus. De taalkundige misinterpretatie leidt – nog voordat een constructief gesprek kan beginnen – tot irritaties bij beide partijen. Bepaald geen goede start voor een relatie die gebaseerd moet zijn op wederzijds respect en vertrouwen. Het probleem had gemakkelijk voorkomen kunnen worden wanneer de arbeidsdeskundige aan de cliënt had gevraagd hoe laat hij de afspraak *dacht* te hebben. Weliswaar is daarmee het probleem van het te laat komen niet opgelost, maar er ontstaat in ieder geval geen spanningsveld wegens onbegrip.

Geen tussenweg

Iedere cliënt is bijzonder en verdient een persoonlijke aanpak. Maar bij allochtone cliënten worden extra competenties van de arbeidsdeskundigen gevraagd. "Cultuurverschillen spelen beslist een rol", stelt Arend Odé, die als manager bij Regioplan vooral actief is op het terrein van etnische minderheden en interculturalisatie. "Het begint al met hoe de cliënt zijn ziekte of aandoening ervaart. Daar zitten grote verschillen tussen allochtonen en autochtonen.

Uit onderzoek weten we dat allochtone patiënten hun ziekte of aandoening vaak uitvergrooten. Bovendien vinden veel allochtonen nogal eens dat ze óf ziek óf beter zijn. Dat ligt in dan in hun cultuur besloten. Een tussenweg ligt minder voor de hand en dat maakt het voor een professional lastig om een tussenoplossing bespreekbaar te maken. Ook worden bij de behandeling de psychosomatische aspecten nogal eens vergeten. Allochtonen hebben de neiging al hun klachten te somatiseren, terwijl werkstress, discriminatie of incidenten juist veel invloed kunnen hebben.”

Volgens Odé mag ook migratiegerelateerde stress niet worden onderschat. “Er werken in Nederland andere sociale mechanismen dan in het land van herkomst. Het is bij ons bijvoorbeeld heel gewoon om af en toe na je werk met elkaar een biertje te drinken. Als je daar vanwege je geloof niet aan meedoet, mis je een stukje gezelligheid en word je misschien minder populair op je werk.”

Los van deze aspecten speelt ook de taal een belangrijke rol. Wanneer allochtonen die onvoldoende beheersen, kunnen zo ook niet goed duidelijk maken wat ze mankeren of hoe ze over bepaalde voorstellen denken.

Noodzaak

De noodzaak om goed met allochtonen om te kunnen gaan is voor arbeidsdeskundigen groot. Immers, circa dertig procent van alle uitkeringsontvangers in Nederland is van allochtone komaf. Twee derde daarvan is niet-westers (CBS Statline, 2009). Uit het onderzoek ‘Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen’, dat Research voor Beleid afgelopen jaar voor het ministerie van SZW uitvoerde, blijkt bovendien dat de arbeidsparticipatie van allochtonen te wensen overlaat. Die participatie is weliswaar sterker gestegen dan bij autochtonen (respectievelijk 5,9% en 4,1% tussen 2005-2009) maar het verschil tussen allochtonen en autochtonen is ondanks die stijging nog vrij groot. De netto arbeidsparticipatie lag in 2010 bij allochtonen op 52,8% en bij autochtonen op 69,4%.

Risicoprofiel

Ook het opleidingsniveau van de allochtone beroepsbevolking is over het algemeen lager. Allochtonen zijn vaker op een elementair, lager of middelbaar beroepsniveau werkzaam. Onderbenutting komt veelvuldig in deze groep voor: allochtonen werken dan op een niveau dat lager is dan waarvoor zij zijn opgeleid. Odé hierover: “Het risicoprofiel van allochtonen is anders. Niet alleen zijn ze vaak laaggeschoold, maar ze doen ook vaker fysiek zwaar werk en

hebben meer last van stress en fysiek ongemak. Ook hebben ze vaak andere soorten ziekten dan autochtone werknemers.” Volgens de onderzoeker zijn de problemen bij de eerste generatie allochtonen het grootst. “De tweede generatie allochtonen is vaak al beter geïntegreerd. Ze zijn gemiddeld gezonder, nemen onze voedselgewoonten over



Competenties

Voor een succesvolle interventie sluiten de onderzoekers van Regio-plan aan op methoden uit de jeugd- en gezondheidszorg, die – in aangepaste vorm – wellicht ook toepasbaar zijn voor arbeidsdeskundigen. Het gaat om het herkennen en uitsplitsen van competenties in kennis, houding en vaardigheden.

Het onderzoek

Het onderzoek naar cultuurcompetent handelen van arbeidsdeskundigen kent vier onderdelen:

1. focusgroepbijeenkomsten met arbeidsdeskundigen;
2. expertisegesprekken met deskundigen op het gebied van cultuureel competent handelen;
3. literatuurstudie en internet search;
4. onderzoek naar praktijkervaringen met interculturele competenties, zowel bij re-integratiebedrijven als bij andere sectoren, in het bijzonder de jeugdzorg, de gezondheidszorg en de psychiatrie.

Wat levert het op?

1. Kennis

Kennis over de praktijk van arbeidsdeskundigen met betrekking tot het gebruik van werkwijzen en methoden ten behoeve van cliënten met een Turkse, Marokkaanse of Antilliaanse achtergrond. Duidelijk wordt waar de arbeidsdeskundige dienstverlening staat ten aanzien van het cultuurcompetent handelen. Deze probleemanalyse vormt het startpunt dat kan leiden tot mogelijke oplossingen.

2. Inventarisatie

Behoeftelinventarisatie: in hoeverre wordt het ontbreken van cultuurcompetente methoden als een probleem ervaren en – zo ja – waaraan hebben arbeidsdeskundigen precies behoefte?

3. Concrete methoden

Een overzicht van werkzame strategieën vanuit de eigen en andere disciplines waarmee een meer cultureel competente beroepsuitoefening kan worden gerealiseerd. Dit onderdeel is veelbelovend voor de beroepspraktijk van arbeidsdeskundigen omdat het de professionals concrete methoden aanreikt waar zij in de toekomst hun voordeel mee kunnen doen.

Aard competenties	Inhoud competenties	Vakinhoudelijke invulling competentie: enkele voorbeelden
Referentiekader in kaart brengen	- Kennis - Houding - Vaardigheid	- Kennis achtergrond cliënt - Belangstelling/geen vooroordelen - Onderkennen andere perspectieven
Omgaan met barrières in de communicatie	- Kennis - Houding - Vaardigheid	- Kennis communicatiestijlen - Openstaan voor andere stijlen - Inzet communicatiestrategieën
Interculturele vertrouwensrelatie opbouwen	- Kennis - Houding - Vaardigheid	- Kennis over belang vertrouwen - Betrokken houding, respect - Outreachend werken
Intercultureel samenwerken	- Kennis - Houding - Vaardigheid	- Kennis over bestaan discriminatie - Openstaan voor diversiteit - Ontwijken stereotyperingen

en ook hun gedragspatronen lijken meer op die van autochtone Nederlanders. Ze zijn ook meer gewend om door een professional in het arbeidscircuit te worden meegenomen. Toch loopt ook de tweede generatie allochtonen tegen specifieke problemen op.”

Competenties

Tjeerd Hulsman (Programmadirecteur AKC) stelt dat arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen de laatste twintig jaar regelmatig bijgeschoold zijn door organisaties als het UWV en de voorgangers op aspecten zoals cliëntopvattingen over ziekte en gezondheid, werk(hervatting), verwachtingen ten aanzien van de medicus en communicatieproblemen. Toch geven arbeidsdeskundigen aan op dit terrein een volgende professionaliseringsslag te willen maken. Net als bij andere dienstverleners in de gezondheidszorg, reclassering, arbozorg, verzekeringsgeneeskunde, vragen etnische en culturele factoren ook aan arbeidsdeskundigen om aan-

gepaste werkwijzen. In de gezondheidszorg wordt al geruime tijd via cultuurcompetente zorg of dienstverlening, adequaat met dergelijke omstandigheden omgegaan. Maar op het werkterrein van de arbeidsdeskundigen zijn daarvoor nog weinig methodieken, instrumenten en werkwijzen voorhanden, vindt het AKC. En dat terwijl allochtonen vaak buiten de re-integratieboot vallen. Dat cultuur-bepaalde aspecten wel degelijk spelen, blijkt wel uit het feit dat re-integratiebedrijven vaak 'voldoende motivatie en beheersing van de Nederlandse taal' als criterium stellen.

Andere sectoren

“De problematiek is min of meer bekend”, stelt Odé, “Wij gaan nu onderzoeken of er elders al bepaalde oplossingen zijn die werken.” Het onderzoek strekt zich uit langs verschillende terreinen. “We gaan ons licht opsteken bij aanpalende sectoren. De gezondheidszorg bijvoorbeeld en bedrijfsartsen. Hoe gaan zij om met sociaal-medische

Op welk vragen geeft het onderzoek antwoord?

1. Welke ervaringen/resultaten en behoeften zijn er met betrekking tot cultuurcompetente arbeidsdeskundige dienstverlening bij UWV, re-integratiebedrijven, arbo-diensten, gemeenten, verzekeraars en de arbeidsdeskundigen?
2. Welke werkwijzen en/of methodieken specifiek voor cliënten met een Turkse, Marokkaanse of Antilliaanse achtergrond worden toegepast op het terrein van arbeidsre-integratie en is daarbij sprake van een seksespecifieke aanpak?
3. Hoe wordt in andere sectoren (eerstelijnsgezondheidszorg, arbozorg en jeugdzorg/psychosociale zorg) omgegaan met culturele belemmeringen? Welke ervaringen zijn ermee opgedaan? Welke verbeterpunten zijn er (nog)?
4. Welke lessen zijn uit de ervaringen op deze vier terreinen te trekken voor de arbeidsdeskundigen?



COLUMN

Werken aan **vermogen**

Meer mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk en meer mensen gezond langer aan het werk. Ook in een periode van economische crisis zijn dit belangrijke uitdagingen. Worden die vanzelf gerealiseerd bij een op termijn steeds krappere arbeidsmarkt? Het verleden leert dat in tijden van hoogconjunctuur de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking achterblijft. Voor jonggehandicapten geldt bovendien dat behalve het verkrijgen van werk het behouden ervan niet vanzelf gaat. Om het vermogen tot werken van personen met een arbeidsbeperking maximaal te benutten is een juiste match tussen mens en werk van doorslaggevend belang. Dat vraagt om flexibiliteit en creativiteit van werkgever en werkzoekende. Beiden moeten werken aan het overbruggen van de afstand tussen functie-eisen en aanwezige competenties en belemmeringen. Maar vergt het ook kennis en kunde om daarin tot een werkbare, bestendige match te komen? Niet altijd. Wanneer zowel de werksituatie als de kwalificaties van de werkzoekende helder zijn en er een normaal arbeidscontract kan worden aangegaan, is een expert overbodig. Naarmate we onze ambities vergroten en ook personen met een arbeidsvermogen onder het WML duurzaam in reguliere arbeid willen laten werken, wordt de situatie complex. Met de Wwv wordt dit dagelijkse praktijk voor een groeiende groep mensen. Takenpakketten en werkprocessen moeten op maat worden gesneden en het wordt zaak op een deskundige en onafhankelijke manier vast te stellen wat iemands verdien capaciteit kan zijn. Die pakketten en processen hangen ook nog eens samen: hoe beter de werkplek aangepast wordt, hoe hoger de verdien capaciteit of loonwaarde. De arbeidsdeskundige kan hier zijn toegevoegde waarde laten zien. En daarmee werken aan arbeidsvermogen. De aanwezige kennis en kunde is in potentie groot. Om die potentie ook om te zetten naar praktisch vermogen moeten de successen, onder andere met het plaatsen van Wajong'ers, breed onder de aandacht worden gebracht. De gemeenten zullen die kennis en ervaring goed kunnen gebruiken.

Fred Paling

Is lid van de RvB van UWV en lid RvA van de NVvA

begeleiding, met communicatieproblemen. We gaan kijken wat er in die sectoren te halen is voor arbeidsdeskundigen." De informatie die daaruit naar voren komt, wordt samengevoegd met de resultaten van het onderzoek dat Regioplan onder arbeidsdeskundigen zelf doet.

Hiertoe zal Regioplan een uitgebreid literatuuronderzoek en een internetsearch verrichten. Volgens de onderzoekers is er in diverse maatschappelijke sectoren in Nederland veel gepubliceerd over de rol van culturele verschillen tussen de professional en de cliënt. Hierbij wordt zowel ingegaan op het bestaan van belemmeringen als op methoden om hieraan tegemoet te komen. Deze vakliteratuur wordt voor een belangrijk gedeelte in dit onderzoek verwerkt. Hierbij wordt overigens niet alleen naar Nederlandse studies gekeken, maar ook naar enkele bijdragen uit de Angelsaksische vakliteratuur over professionele dienstverlening. Odé: "We gaan in eerste instantie op zoek naar kennis hierover in de professionele dienstverlening op andere terreinen, en meer specifiek de eerstelijnsgezondheidszorg, de arbozorg en de re-integratie/psychosociale zorg. Hieraan zullen we overigens nog een sector toevoegen, namelijk die van het jeugdbeleid. Juist in deze sector is namelijk veel aan instrumentontwikkeling gedaan ten behoeve van het vergroten van culturele competenties."

Interesse tonen

Volgens Odé is het toe te juichen dat veel professionals in hun praktijk zelf verder aan de slag willen met de allochtonen waar ze regelmatig mee te maken krijgen. "De grootste valkuil is dat je te snel gaat generaliseren. Zo van: 'Oh, dit is een Marokkaan, dus...' Er worden dan wel cultuurverschillen gesignaleerd, maar bij die constatering houdt het dan op." De cliënt wordt dan niet bemiddelbaar bevonden, bijvoorbeeld omdat hij de Nederlandse taal niet spreekt, of zich niet kan of wil inspannen om zich aan onze cultuur aan te passen. Odé: "Maar gelukkig zijn de meeste arbeidsdeskundigen al een stap verder dan dit. Professionele dienstverleners laten zien dat ze geïnteresseerd zijn in wat er werkelijk speelt bij de verschillende bevolkingsgroepen en denken niet in vooroordelen." De uitkomsten van het onderzoek dat Regioplan uitvoert, kan belangrijke handvatten bieden waardoor arbeidsdeskundigen nog beter cultuurcompetent kunnen handelen. ←

Re-integratie ex-kankerpatiënten vaak moeizaam

Genezen maar nog niet hersteld

Tussen genezen zijn van kanker en volledig herstel ligt een schemergebied. Een periode waarin de ex-patiënt er misschien weer goed uitziet, maar zich zowel fysiek als mentaal nog niet zo voelt. Re-integratie is daardoor vaak een moeizaam en frustrerend proces. In de documentaire *Balans* volgt filmmaker en bedrijfsantropoloog Maaïke Broos mensen die hun leven en werk weer proberen op te pakken.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

De preview van *Balans* was een van de hoogtepunten van het NVvA-congres eind vorig jaar, waar kanker en werk een van de aandachtspunten was. Het indringende portret van (ex-)kankerpatiënten liet een diepe indruk na op de aanwezige arbeidsdeskundigen. Maaïke Broos: "Mensen worden erdoor geraakt. De documentaire maakt emoties los, en dat is wat je als filmmaker wilt bereiken." *Balans* is een momentopname van de fase tussen de zieke en de werkende wereld, een periode van ruwweg een jaar. "Dat is de tijd die

je nodig hebt om jezelf opnieuw te leren kennen, fysiek en mentaal. Je viert de eerste keer kerst, je bent de eerste keer jarig; bij alles vraag je je af hoe het was en hoe het nu is. Je weet je bestemming nog niet, je hoort nog even nergens bij. Dat keerpunt wil ik in de documentaire laten zien."

Leven staat stil

Maaïke Broos is ervaringsdeskundige. Eind 2007 was zij voor een documentaire op de Westelijke Jordaanoever toen



DONEER EN MAAK BALANS MOGELIJK



De documentaire *Balans* is nog niet af. Daarvoor ontbreekt nog geld. Maaïke Broos werkt zonder producent en maakt de documentaire in eigen beheer. Wilt u haar project steunen? Dat kan. Ga naar balansdoc.nl en doneer online (via Ideal) een bedrag. Als tegenprestatie ontvangt u – afhankelijk van het geschonken bedrag – VIP-kaartjes voor de première en/of een DVD-box. Ook andere vormen van sponsoring zijn mogelijk. Speciaal voor NVvA-leden is er een exclusieve DVD (beperkte oplage) met extra interviews met Maaïke Broos en veel andere herstellende kankerpatiënten. De DVD box bevat ook een klein boekje met unieke portretfoto's van herstellende kankerpatiënten. Deze DVD zal vanaf 50 euro aangeboden worden. Geïnteresseerd? Mail dan naar maaïke@balansdoc.nl met in het onderwerp DVD BALANS en de bedrijfs- of persoonlijke gegevens. Of kijk op www.balansdoc.nl/doneren voor online donaties aan *Balans*.

ze een opgezette klier in haar hals ontdekte. "Ik weet het aan drukte, te weinig slaap en de vreemde omgeving. Maar ik dacht toen ik in Israël bij iemand verbleef die in een ziekenhuis werkte: Zal ik vragen of zij ernaar wil kijken? Maar toch niet gedaan, ik dacht het gaat wel over."

Weer terug in Nederland hield het niet op met de drukte: Maaïke ging aan de slag bij een consultancybureau en in de weinige tijd die overbleef monteerde ze de West-Bank-documentaire. "Ik werkte dag en nacht. In mei 2008 was de documentaire klaar. Ik kreeg weer meer tijd om naar mijn lichaam te luisteren en merkte dat mijn been afwisselend warm en koud was. Een vreemde klacht, die de huisarts in Amsterdam niet serieus nam, en mij zonder juiste diagnose doorverwees naar een vaatarts met een wachtlijst van zes maanden. Mijn vader stelde voor in het ziekenhuis in Sittard langs te komen, omdat daar geen wachtlijsten waren. Toen ik de arts daar vroeg wat hij dacht het was, zei hij

plompverloren: 'Ik denk dat het lymfeklierkanker is.' Je schrikt. Het stond zo ver van me af. Ik was toen 28 en bovendien komt kanker helemaal niet bij ons in de familie voor. Mijn hele leven kwam plotseling stil te staan."

Onbegrip

Maaïke koos ervoor behandeld te worden in Orbis Medisch Centrum, het ziekenhuis waar haar vader destijds werkte. "Ik ging tijdens de behandeling bij mijn ouders wonen, vlakbij de bossen en leidde min of meer een soort kluizenaarsbestaan. Ik nam veel tijd voor mezelf. Contact met de buitenwereld, en met mijn nieuwe werk, had ik vooral via de mail." In januari 2009 was ze voldoende hersteld om weer aan de slag te gaan. In die periode tussen genezing en volledig herstel voelde ze zich vaak eenzaam, onbegrepen en geïsoleerd. Het re-integratieproces op haar werk werd een harde confrontatie met de werkelijkheid. "In de

→



arbo»

NIEUW

POWER preventie- medewerker

In één dag toepasbare tips,
praktische informatie en
checklists om efficiënter
te werken.

- Informatie beter onthouden
- Slimmer keuzes maken
- Gemiddelde tijdswinst van
1 uur per dag!

6 maart 2012

24 mei 2012

5 november 2012

BCN Utrecht (Daltonlaan)

Arbo is onderdeel van:

Inschrijven www.arbo-online.nl/power



Kluwer

a Wolters Kluwer business



tijd dat je weg bent geweest gaat het bedrijf natuurlijk gewoon door. De ontwikkelingen volgen elkaar in snel tempo op, het is lastig om weer aan te haken. Het is leuk als het lukt, maar als je niet mee kunt, zit je ernaast. Je bent dan ook makkelijk te raken, kwetsbaar. En mensen laten dat ook merken. Je ziet er weer goed uit. Dan verwacht men ook weer dat je alles kunt. Als je daarin meegaat, heb je al snel de neiging om over je grenzen heen te gaan.”

Keuzes maken

Maaïke kon bij het organisatieadviesbureau op een goede begeleiding rekenen. Ze werd ondersteund door de bedrijfsarts en een arbeidsdeskundige. Gezamenlijk kwamen ze tot een plan van aanpak voor terugkeer naar haar werk. Dat dit er in de praktijk niet van kwam, had te maken met twee factoren. Allereerst werd Maaïke vlak na het beëindigen van de chemo onverwacht zwanger. “Als je er eerst een jaar uit bent vanwege ziekte en daarna met zwangerschapsverlof gaat, helpt dat niet mee aan de re-integratie. Maar misschien nog wel belangrijker is dat je door je ziekte gaat nadenken over de echtheid van dingen. Je gaat bepalen wat belangrijk voor je is. Als mens verander je enorm.” Op haar site blikte ze als volgt op deze periode terug: “Het was voor mij een strijd om te leren dat ik mijn oude leven moest opgeven en anders moest gaan leven. Na mijn ziekte beseftte ik dat ik een keuze moest maken tussen consultancy of documentaires. Langzaam werd het heel helder waar ik in de toekomst voor wilde gaan. En dat is documentaires maken.”

Grenzen aangeven

“De vrouwen die ik in de documentaire volg, zijn een weerspiegeling van mijzelf. Ze zijn eind twintig, midden veertig en vijftig plus en dus allemaal in verschillende levensfasen. In feite beeld ik via die drie personen een heel leven uit.” De documentaire laat zien hoe de ziekte ingrijpt op het leven van de hoofdpersonen. Marit (29), bij wie borstkanker werd gediagnosticeerd, studeert voor architect en werkt daarnaast bij G-Star. Ze besluit echter met haar studie te stoppen, omdat ze voelt daar niet gelukkig in te worden en tijd wil hebben om leuke dingen te doen. Op haar werk vindt ze het heel erg lastig om grenzen aan te geven. Ze is vaak moe terwijl de werkdruk in de dynamische modewereld hoog is. Bij Josje (45) werd een melanoom geconstateerd, een maand voordat ze zou gaan trouwen. Ze is inmiddels genezen verklaard, maar houdt een fysieke beperking: de pijn die ze heeft wordt alleen maar erger en maakt re-integratie praktisch onmogelijk. Het doet meer met haar dan ze vermoedde. “Werk is veel belangrijker

dan ik dacht”, zegt Josje in de documentaire. “Hoe moet ik mijn leven indelen nu ik niet meer kan werken zoals voorheen?” Maaïke: “Door de ziekte raak je van je pad af. Dat is op zich niet erg, maar als je op je 45e hoort dat je nooit meer kunt werken is dat een ander verhaal. Het keerpunt is acceptatie en je afvragen hoe nu verder?”

Begrip

Balans wil vooral begrip kweken voor de situatie waarin (ex-)kankerpatiënten zich bevinden. Over de strijd die ze moeten leveren. Hun gevoelens, plannen, ambities, hoe ze in hun ‘nieuwe’ leven staan. Dat begrip kan meehelpen om mensen op een goede manier te re-integreren. “Re-integratie is noodzakelijk”, vindt Maaïke. “Door de vergrijzing zal het aantal kankergevallen toenemen. Je kunt deze groep niet negeren, want in de toekomst dreigt een groot arbeidstekort, we hebben dus iedereen nodig.”

Volgens de documentairmaker moeten werkgevers geen angst hebben om met (ex-)kankerpatiënten te werken. “Het is onzin dat mensen hun werk niet meer kunnen doen als voorheen. Het heeft gewoon meer tijd en begeleiding nodig. En als het toch niet lukt, kun je ook op een ander niveau terugkomen.” Essentieel is een goede begeleiding, maar daar schort het vaak aan. “Vanaf het moment dat je ziek wordt, moet je meteen begeleiding krijgen omdat anders het gat te groot wordt als je er een halfjaar uit bent. De patiënt, coach en het bedrijf moeten samen kijken wat ze kunnen verwachten en wat bijvoorbeeld nog kan tijdens de behandeling. Nu zie je nog te veel dat het losse eilandjes zijn, er moet meer samenwerking komen, nieuwe systeem bedacht worden. Werk helpt je beter te voelen, en het arbeidspotentieel wordt groter als we ook deze groeiende groep mensen bij het arbeidsproces weten te betrekken.”

Geluk

“Ik hoop dat *Balans* bijdraagt aan het inzicht in de gevoelswereld van (ex-)kankerpatiënten. Wat het met mensen doet. Je denkt dat je controle op je leven hebt, maar dat is niet zo. Mensen zeggen vaak: ‘Positief zijn, dan overwin je de ziekte’. Maar dat is onzin: je moet gewoon geluk hebben.”

Maaïke Broos had dat geluk. Ze is genezen verklaard, heeft haar leven weer op de rit. Maar blijft ze zich desondanks de rest van haar leven patiënt voelen? “Nee, voor mij persoonlijk geldt dat niet. Ik voel me steeds minder patiënt, hoef ook steeds minder vaak op controle. Maar kanker is wel iets wat altijd bij je blijft. Het heeft je veranderd in hoe je bent en hoe je denkt over leven en dood. De onbevangenheid is weg.” ←

Conferentie ‘Professionals leren van “**MMM...**mensen met mogelijkheden”’

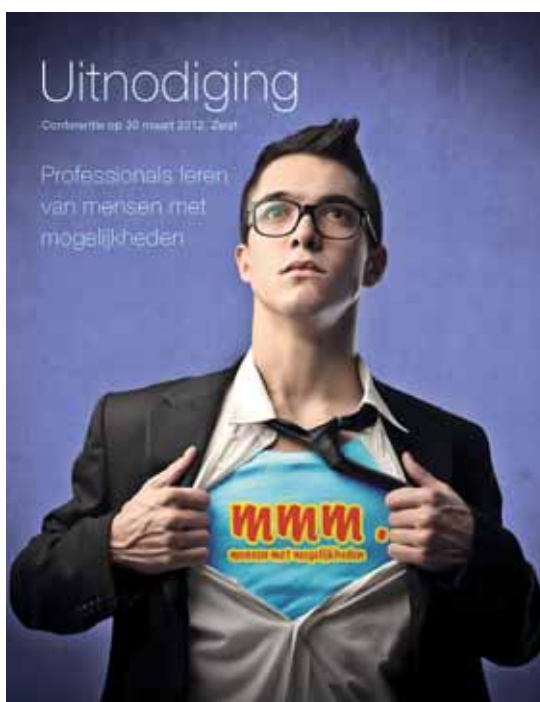
Acht beroepsgroepen houden het vuurtje brandend

Hoe kunnen wij werken naar vermogen door Wajong’er vanuit onze professionele kennis en kwaliteiten het beste ondersteunen? Het antwoord op die vraag geeft de conferentie ‘Professionals leren van “MMM...mensen met mogelijkheden”’, op 30 maart in Zeist.

In de periode juni-november 2011 hebben in vijf regio’s verzekeringsartsen, jobcoaches, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen, maatschappelijk werkers, orthopedagogen, jeugdartsen en psychologen geluisterd naar de verhalen van drie Wajong’ers. Zij hebben met elkaar gereflecteerd op hun professionele samenwerking in de dienstverlening aan deze jongeren. Daarbij stonden twee vragen centraal: ‘Hoe kunnen wij de ambitie van jongeren om te werken naar vermogen met onze professionele kennis en kwaliteiten het beste ondersteunen?’ en ‘Hoe ontstaat er bij alle professionals een houding en een aanpak gericht op oplossingen die de jongere en zijn/haar potentiële mogelijkheden centraal stelt?’ Alle deelnemers aan de regio’s zijn het erover eens dat de gekozen werkwijze, het luisteren naar en centraal stellen van het (levens)verhaal van de jongere, tot inzichten heeft geleid die bijdragen aan een betere dienstverlening aan de Wajong’er.

Vooraankondiging voorjaarscongres NVvA

Op 22 juni 2012 organiseert NVvA een congres van, voor en door arbeidsdeskundigen. De bijeenkomst zal worden gehouden in 1931 Congressentrum Brabanthallen in Den Bosch. Het thema van dit congres is AD Caleidoscoop. Voorafgaand aan het congres vindt de algemene ledenvergadering plaats. Noteer deze datum alvast in uw agenda!



Leren

Op deze conferentie gaan wij leren van de regio’s en ervoor zorgen dat het aangewakkerde vuurtje, om arbeidsmarktperspectief aan de jongeren te bieden, blijft branden. Iedere professional kan daar het eigen steentje aan bijdragen: in een vijftal interactieve workshops, met ook weer de jongere centraal, gaan wij daarmee aan de slag. Wij nodigen niet alleen de jongeren en de beroepsgroepen uit. Wij willen ook andere belangrijke

partijen oproepen zich aan te sluiten en met ons, de acht beroepsgroepen, in actie te komen en er gezamenlijk vervolg aan te geven!

Bij dit landelijk vervolg op 'Werken naar vermogen. Samenwerkende beroepsgroepen in de Regio' zijn betrokken: AJN, BJN, NIP, NVAB, NVMW, NVO, NVvA en de NVVG.

Aanmelden en programma via www.arbeidsdeskundigen.nl. Project MMM...mensen met mogelijkheden.

Twee position papers over duurzame inzetbaarheid

Duurzame nieuwe Wet werken naar vermogen (WWNV)

De NVvA heeft een position paper geschreven waarin zij uiteenzet wat de beroepsgroep gemeenten te bieden heeft in het kader van een duurzame nieuwe Wet werken naar vermogen (WWNV).

De NVvA benadrukt in het stuk dat arbeidsdeskundigen met hun onafhankelijke oordeel en integrale visie en aanpak bij de uitvoering van WWNV gemeenten, werkgevers en mensen met arbeidsbeperkingen toegevoegde waarde kunnen bieden. Om ook in tijden van bezuinigingen te werken aan duurzame inzetbaarheid van iedereen. Arbeidsdeskundigen doen zeven aanbevelingen aan gemeenten bij de uitvoering van de nieuwe WWNV.

Zeven aanbevelingen aan gemeenten

1. Stimuleer en faciliteer 'duurzame arbeidsorganisaties' in de regio.
2. Faciliteer werkgevers bij het geschikt maken van werk voor mensen.
3. Faciliteer werkgevers bij het omgaan met mensen met mogelijkheden.
4. Maak gebruik van een Werkscan voor iedere werkende en werkzoekende.
5. Zorg voor een goede analyse aan het begin en beperk de schadelast.
6. Waarborg een onafhankelijk oordeel over loonwaarde.
7. Schakel een gecertificeerde registerarbeidsdeskundige in.

De complete position paper kan gedownload worden van www.arbeidsdeskundigen.nl.

Duurzame inzetbaarheid, poortwachter en arbobeleid

Een tweede position paper die de NVvA opstelde betreft duurzame inzetbaarheid, poortwachter en arbobeleid. In dit stuk richt de vereniging zich met een heldere visie op overheid, werkgevers- en werknemers(verenigingen) en andere stakeholders.

Centraal in de position paper staan zeven aanbevelingen bij de uitvoering van duurzame inzetbaarheid, poortwachter en arbobeleid. We geven ze hier weer met telkens een korte samenvatting (zie kader). ←

Position paper Duurzame inzetbaarheid, poortwachter en arbobeleid

1. Stimuleer en faciliteer duurzame arbeidsorganisaties

Arbobeleid is niet voldoende en moet dus breder gedefinieerd worden: het gaat om duurzame inzetbaarheid. Daarbij gaat het om minder regels, maar meer kader. Zorg voor passende werk-omstandigheden gericht op het individu.

2. De-medicaliseer problematisch verzuim

Verzuimbegeleiding is uit, activering in re-integratie is in, dag één na verzuimmelding. Dat vraagt om een brede analyse van mens, werk en omgeving. De arbeidsdeskundige kan in onze optiek veel eerder ingezet worden in het proces.

3. Pas passende arbeid toe in plaats van ziek melden

Ziekte en werken sluiten elkaar niet uit. De arbeidsdeskundige kan snel ingezet worden en in contact met werkgever en werknemer zorgen voor een plek waarin ondanks ziekte doorgewerkt kan worden. Hierbij komt het begrip 'passende arbeid' om de hoek kijken.

4. Maak een nieuw startsignaal poortwachter

Duurzame inzetbaarheid houdt preventie in vóór de poort. Doe een multifactoriële probleemanalyse vroeg in het proces, dus al

voor de werknemer verzuimt, bij minder functioneren.

5. Preventie

Bovendien: omarm de Werkscan en financier deze als een investering in gezondheid en duurzame inzetbaarheid.

6. Maak werk geschikt voor mensen

Wij willen geen extra regels voor arbo op de werk en thuisplek (in het kader van bijvoorbeeld het nieuwe werken), maar het organiseren van passende werkomstandigheden waar dan ook. Dit blijft een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

7. Maak de arbeidsdeskundige kerndeskundige

Juist de beoordeling van de onafhankelijke arbeidsdeskundige kan in het belang van beide partijen, en gericht op duurzame arbeidsparticipatie, zowel werknemer als werkgever van advies voorzien bij het inrichten van passend werk, waar dan ook.

De complete position paper kan gedownload worden van www.arbeidsdeskundigen.nl.

Magische grens doorbroken

1000 deelnemers aan

Eind vorig jaar was het zover: Rob de Jager, initiatiefnemer en beheerder van ADnetwerk kon de 1000e deelnemer aan dit LinkedIn-platform voor arbeidsdeskundigen inschrijven. Een mijlpaal die in drie jaar tijd werd bereikt.

TEKST Diederik Wieman | Oblomov Media

'Er is iets bijzonders aan de hand. Je bent de 1000ste deelnemer aan ADnetwerk geworden!'

Dit berichtje ontving arbeidsdeskundige in opleiding Kris Janiszewski eind vorig jaar, toen hij zich aanmeldde voor de LinkedIn-groep ADnetwerk. Een prachtig resultaat: binnen drie jaar tijd werd meer dan de helft van de geregistreerde arbeidsdeskundigen in Nederland lid van dit discussieplatform. Initiatiefnemer Rob de Jager is dan ook dik tevreden.

De Jager, in het dagelijks leven arbeidsdeskundige bij Agens, begon in 2008 min of meer bij toeval met ADnetwerk: "Na verloop van tijd zag ik dat ik veel arbeidsdeskundigen in mijn LinkedIn netwerk had staan en dat daar nog geen groep voor was. Die heb ik toen opgericht." Hij stelde doelstellingen op voor het discussieplatform en hield het netwerk besloten.



Initiatiefnemer Rob de Jager met de Arbeidsdeskunde Award

Over dat laatste: "Ik moet duidelijk aan het LinkedIn profiel van de mensen kunnen zien dat ze arbeidsdeskundige zijn of daarvoor in opleiding. Op deze manier ontstaat een platform waar alleen arbeidsdeskundigen toegang hebben. Zij kunnen zo in alle vrijheid en openheid met elkaar van gedachten wisselen of kwesties aankaarten."

Ontwikkeling

In het eerste jaar sloten zich 57 leden aan en een

het ADnetwerk

jaar later meldden zich 243 nieuwe leden voor ADnetwerk. 2010 was een keerpunt: in de eerste helft van het jaar stond de teller nog op 418, maar nadat Rob de Jager voor zijn ADnetwerk inspanningen de Arbeidsdeskunde Award van de NVvA kreeg, ging het snel.

Met de groei van het aantal deelnemers heeft ook ADnetwerk zich ontwikkeld. De Jager: "De rubriek 'discussions' is een levendig platform geworden rond actuele onderwerpen op ons vakgebied en hiermee is een landelijk platform ontstaan voor onderlinge toetsing en uitwisseling van vakinhoudelijke informatie." In de rubriek 'Jobs' kunnen collega's/werkgevers nieuwe banen of interim-opdrachten publiceren. Daar kunnen ook oproepen worden geplaatst voor stageplaatsen of OT-werkgroepen.

ADnetwerk draait goed. Mensen zijn enthousiast en er wordt volop gediscussieerd. Maar er is natuurlijk altijd ruimte voor verbetering. De Jager tot slot: "Ik zie nu dat het vaak dezelfde mensen zijn die discussies initiëren. Ik nodig daarom hierbij iedereen van harte uit om zelf ook actief te worden!" ←

AD Netwerk

Het 1000e lid: Kris Janiszewski

Wat voor werk doe je?

"Ik zorg voor de re-integratie-inspanningen van zieke medewerkers die nadat ze uit dienst zijn gegaan bij Timing, ondergebracht worden bij een verzekeringsmaatschappij. Deze maatschappij zorgt voor de uitvoering van de ziekte-wet, begeleiding van de medewerkers en dossieropbouw. Ik beoordeel de dossieropbouw, signaleer knelpunten, stel kritische vragen en treedt op als hun begeleider van Timing. Ik communiceer met onze vestigingen en samen zoeken we naar de oplossing voor werkhervatting."

Waarom volg je de opleiding tot arbeidsdeskundige?

"Ik werd op een klus gezet om de dossiers van onze verzekeraar door te spitten, omdat mijn manager het idee had dat men daar steken liet vallen. Naar verloop van tijd en tientallen dossiers verder, werd mijn verbazing steeds groter. Het was soms bijzonder te zien hoe de begeleiding, acties, en vooral de rapportages van de bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen onbruikbaar waren – en in mijn ogen nietszeggend. Veel tegenstrijdige informatie, uitspraken die nergens op gebaseerd werden en voorstellen tot passende werkzaamheden die in strijd waren met eigen advies, enzovoort. Collega's zaten soms met hun handen in het haar en ik dus ook... Uiteindelijk heeft dit allemaal geleid tot mijn huidige functie als re-integratiespecialist en de behoefte om daarin als arbeidsdeskundige op te treden

nen treden voor Timing. Arbeidsdeskundige worden lijkt mij een prima oplossing en investering in de toekomst"

Wat zijn je plannen wanneer je de opleiding hebt afgerond?

"Specialisatie. Wat het wordt weet ik nog niet helemaal zeker. Ik kijk meer richting de preventieve kant van het vak, want voorkomen is beter dan genezen. Aan de andere kant vind ik het ook belangrijk om aan mensen goed onderbouwd duidelijk te kunnen maken dat er echt nog wel een toekomst voor ze is, ondanks hun klachten. En soms hebben mensen daarin ook een zakelijke aanpak nodig."

Wat voor toegevoegde waarde zie je in het vak?

"Je zit in de positie waar je beschikt over alle informatie die er is. Ben je op tijd ingeschakeld, dan kun je veel ellende voorkomen. Maar je bent vooral in de positie om nuchter alles te kunnen bekijken, logisch na te denken en conclusies te trekken en ongeacht of er mensen blij of niet blij mee zijn, je oordeel en advies uit te kunnen spreken. Onafhankelijk."

Hoe kwam je bij LinkedIn AD Netwerk terecht?

"Ik werd getipt door Turgut Hefti. Hij zei dat het belangrijk is om lid te worden van een community van arbeidsdeskundigen en het ADnetwerk op LinkedIn was volgens hem een van de besten. Veel informatie, veel collega's, veel ervaringen – je kan alleen maar leren. Dat hoef je tegen mij geen twee keer te zeggen"

Heb je er in de korte tijd dat je lid bent al iets aan gehad?

"Nog niet iets dat ik direct toe kon passen. Wel veel interessante thema's en discussies. Goed om te lezen – leer ik veel van. Ik weet zeker dat ik er in de toekomst wel veel aan heb, het is ook goed om te weten dat je ergens terecht kunt om je vraag te stellen en dat er zoveel mensen bereid zijn jou te helpen." ←

Paspoort van: Kris Janiszewski

Leeftijd: 31 jaar

Woonplaats: Zwolle

Beroep: HR Specialist Re-integratie en Arbeid/AD in opleiding

Werkgever: Timing Uitzendbureau, Apeldoorn

Burgelijke staat: 11 jaar getrouwd met Selma

Kinderen: Lieke (3) en baby Fedde



Bouw mee aan de fundamenteën van het arbeidsdeskundige beroep

Doet u actief mee in 2012?

De markt eist van professionals goed beschreven methodisch handelen. Daar werken wij aan binnen het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC)! Wilt u ook meebouwen aan de fundamenteën van het arbeidsdeskundige beroep? Doe dan dit jaar actief mee aan onze AKC-projecten.

TEKST Tjeerd Hulsman | Programmadirecteur AKC

De resultaten van de AKC-onderzoeken en -projecten komen stap voor stap beschikbaar voor arbeidsdeskundigen. Hiermee kunnen we onze opdrachtgevers en klanten duidelijk maken hoe arbeidsdeskundigen werken en op welke kennis zij hun handelen baseren. Op allerlei manieren kunt u als arbeidsdeskundige in 2012 de vruchten plukken van het werk van het AKC. Via praktijktrainingen, deelname aan praktijkproeven of de onderzoeksontwikkelkamer met universiteiten en onderzoeksinstituten of door zelfstudie aan de hand van de vijf gepubliceerde AKC-onderzoekscahiers. In 2012 zijn er wederom veel mogelijkheden om een bijdrage te leveren en zelf nieuwe inzichten te verwerven voor het arbeidsdeskundig handelen. In dit artikel vindt u meer informatie over wat er allemaal gaat gebeuren. Interesse? Laat het ons weten via akc@arbeidsdeskundigen.nl.

Bent u vooral geïnteresseerd in hoe u als arbeidsdeskundige in kaart brengt wat mensen stimuleert om zelf actief in het leven te staan? Dan is onderzoeksthema 11 voor u zeer interessant.

11

Thema 11: Vervolg met gebruik van resultaten van thema 1. Secundaire factoren in relatie tot zelfmanagement en empowerment van de cliënt. (Regioplan, TNO, What Works) (december 2011-december 2012)

Bent u op zoek naar de effectiviteit en focus van uw eigen handelen bij het opstellen van een re-integratie- of participatieplan? Dan is thema 12 voor u uitermate geschikt.

12

Thema 12: Effectiviteitsstudie op basis van de implementatie van de resultaten van de praktijkgids van thema 3 APE. (APE/Schouten en Nelissen) (december 2012-juli 2013)

Zeven nieuwe onderzoeken

Het AKC start dit jaar met zeven nieuwe onderzoeken. Als arbeidsdeskundige kunt u hieraan actief meedoen door deel te nemen aan focusgroepen en expertmeetings. Hier deelt u onder de bezielende leiding van onderzoekers kennis met uw collega's. De onderzoeken bieden bovendien voor elk wat wils.

Arbeid aanpassen aan de mogelijkheden van de 'mens'; is dat voor u ook een fantastische uitdaging én houdt u van praktisch handelen? Doe dan samen met het UWV, de Universiteit van Maastricht en het AKC mee aan thema 13.

13

Thema 13: Implementatie en effectiviteitsstudie van thema 4: Bedrijfsproces herontwerp/inclusieve arbeidsmarkt. (januari 2012-december 2013)

Leren van andere beroepsgroepen. Dat is het onderwerp van thema 14.

14

Thema 14: Prognose van soort en duur herstel in relatie tot arbeidsmogelijkheden. Screening protocollen van andere disciplines die over nek/rugklachten of psyche gaan, screenen op bruikbaarheid voor arbeidsdeskundigen. Wordt in de tweede helft van 2012 door groepjes arbeidsdeskundigen gedaan. (AKC/NVvA) (september 2012-maart 2013)



AD-Kennisbank

De Arbeidsdeskundige Kennisbank (AD-Kennisbank) is dé verzamelplek van arbeidsdeskundige vakkennis. De kennisbank optimaliseert de informatievoorziening op meerdere punten:

1. Verbeteren van de effectiviteit van het zoeken naar informatie:
 - sneller vinden van beschikbare kennisdocumenten;
 - voorkomen van dubbel werk, bijvoorbeeld door dubbele zoekopdrachten;
 - verkorten van de zoektijd.
2. Kwaliteitsmanagement:
 - voorkomen van het gebruik van verouderde of onjuiste informatie;
 - bijhouden en ontwikkelen van het vakgebied.
3. Besparen op beheerskosten:
 - koppelen en integreren van (externe) bronnen;
 - geautomatiseerd versiebeheer.
4. Monitor voor het professionaliseren van het zoekgedrag van arbeidsdeskundigen:
 - meten van het gebruik;
 - meten van het zoekgedrag.

De AD-Kennisbank is gedeeltelijk gevuld. Het AKC ontvangt graag suggesties: wat kan beter en welke informatie ontbreekt nog? Neem gerust een kijkje via: www.arbeidsdeskundigen.nl/AKC.

De etnische culturele achtergrond van de klant biedt belangrijke aanknopingspunten voor een effectieve aanpak van re-integratie. Kennis over dit thema is een must. Bij thema 15 zit u hiervoor op de juiste plek.

Thema 15: Etnische culturele achtergrond en re-integratie. Studie naar wat er al is aan werkwijzen in andere beroepsgroepen en sectoren. (Regioplan) (januari 2012-mei 2012)

Over de WerkScan voor werkenden is in 2011 breed gepubliceerd. Nu is de WerkScan er. We gaan de WerkScan meteen samen met de NVvA in de praktijk beproeven. U krijgt een training en oefent in de praktijk met werkenden die de WerkScan invullen. Spreekt dit u aan? Doe dan mee aan thema 16.

Thema 16: WerkScan-implementatieonderzoek als vervolg op thema 7. (Research voor Beleid/Stratus) (januari 2012-december 2013)

Drie AKC-trainingen

1. Evidence Informed Practice-cursus

Evidence Informed Practice (EIP) is de arbeidsdeskundige variant van Evidence Based Medicine. Deze cursus gaat over de basisprincipes van evidence based werken: gebruik maken van de belangrijkste digitale informatiebronnen en zoekmethoden voor evidence geborgde kennis en antwoorden. Interesse? Stuur een e-mail naar akc@arbeidsdeskundigen.nl.

2. Arbeidsdeskundige Voorbeeldcasuïstiek (AD-VC), Train de Trainer

Om de Arbeidsdeskundige Voorbeeldcasuïstiek (AD-VC) een vliegende start te geven, organiseert het AKC samen met TNO workshops, waarin de hele cyclus van het samenstellen van een voorbeeldcasus wordt doorlopen. Zo leiden we ambassadeurs op, die hun collega's moeten gaan aansporen én helpen om tot voorbeeldcasuïstiek te komen. Daarnaast bemensen de ambassadeurs de redactiecommissie (de posities van commentatoren en moderatoren). Interesse? Stuur een e-mail naar akc@arbeidsdeskundigen.nl.

3. AD-colleges

Drie keer per jaar organiseert het AKC intensieve kennissessies op basis van de resultaten van een van de afgeronde onderzoeken. Wetenschappers dragen de onderzoeksbevindingen over aan het veld en starten daarmee de implementatie en overdracht naar de arbeidsdeskundige praktijk. Arbeidsdeskundigen geven wetenschappers praktische suggesties over het in de praktijk bruikbaar maken van de bevindingen. De AD-colleges starten om 16.30u en duren tot 19.30u. U wordt dus filevrij, met een broodje, bijgepraat over een interessant arbeidsdeskundig vraagstuk. Geïnteresseerd? Houd dan de kalender op website www.arbeidsdeskundigen.nl/AKC in de gaten. ←

Het is de bedoeling om de aanpak van de WerkScan ook in te zetten bij werkzoekenden. Daarom wordt de WerkScan in 2012 verder ontwikkeld. Doel is de focus op duurzame inzetbaarheid al bij het zoeken naar werk mee te geven.

Thema 17: WerkScan uitbreiden naar populatie werkzoekenden. (Astri/Erasmus Universiteit) (januari 2012-oktober 2012)

5



vragen aan

Miranda van der Poel

Van der Poel Arbeidsdeskundig Advies en Re-integratie in Mantgum (Frl.)

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

Ik neem vooral een luisterend oor mee. Het draait in ons vak volgens mij niet om kennis spuien, maar om goed luisteren naar de problemen van cliënten en de (eventuele) werkgevers en een adequaat advies uitbrengen.

2 Wie of wat zou je meenemen naar een onbewoond eiland?

Mijn duikbril en snorkel. Duiken is een van mijn passies. Ik ga er dan wel vanuit dat ik naar een tropisch onbewoond eiland ga, en niet naar Rottumeroog. Ik duik nu al bijna tien jaar, ieder jaar proberen we een reis te maken naar een mooie duikplek.

3 Waar krijg je energie van?

Van leuke opdrachten, dat je ergens in kunt duiken of kunt pionieren. Maar ook van het feit dat ik via mijn werk mensen van allerlei pluimage ontmoet. En van sporten. Als ik dat te weinig doe, merk ik dat meteen aan mijn energie level.

4 Welke tip heb je voor collega arbeidsdeskundigen?

Probeer zo veel mogelijk out-of-the-box te denken. Wees creatief en volg niet altijd de gebaande paden.

5 Wat koop jij voor je laatste 100 euro?

Moeilijk... ik ben niet zo materialistisch ingesteld. Ik denk dat ik een mooi groot roze spaarvarken koop en daar de rest van het geld in stop. Saai hè? Maar misschien is dat wel mijn nuchterheid. *

Trending topic

het **AD** netwerk

Discussie gemist? Doe ook mee aan meningsuitwisseling en het delen van kennis. In november en december 2011 waren op LinkedIn/ADnetwerk de volgende onderwerpen aan de orde:

- Geheimhouding
- Procesgang WGA Eigen Risicodragers (ERD)
- Vijf stellingen over vakinhoud van de arbeidsdeskundige
- CBBS beschikbaar voor private partijen?
- Bedongen arbeid versus passende arbeid
- Ervaringen met RIV-beoordeling

Plus: een interessante discussie met tips, advies en ervaringen over getuige-arbeidsdeskundige in een rechtzaak. *

GA NU NAAR WWW.LINKEDIN.NL, LOG IN OF MELD JE AAN VOOR AD NETWERK.

AppSoluut



Naam App: streepjes-codescanner
Prijs: gratis

Deze app mag je niet missen: zoek in de Appstore of Android market naar barcode scanner. De app scant alle streepjescodes. Niet alleen krijg je dan prijs en productinformatie maar tegelijkertijd zie je ook wat het product elders kost. Ook de vierkante QR-codes (quick response codes) kun je ermee lezen. QR's verwijzen naar websites en worden steeds vaker gebruikt in kranten, tijdschriften en op producten.



ECHT CONTACT

★★★★☆

Geschreven door Bert den Boer

Scriptum Psychologie

ISBN: 978 90 5594 8413

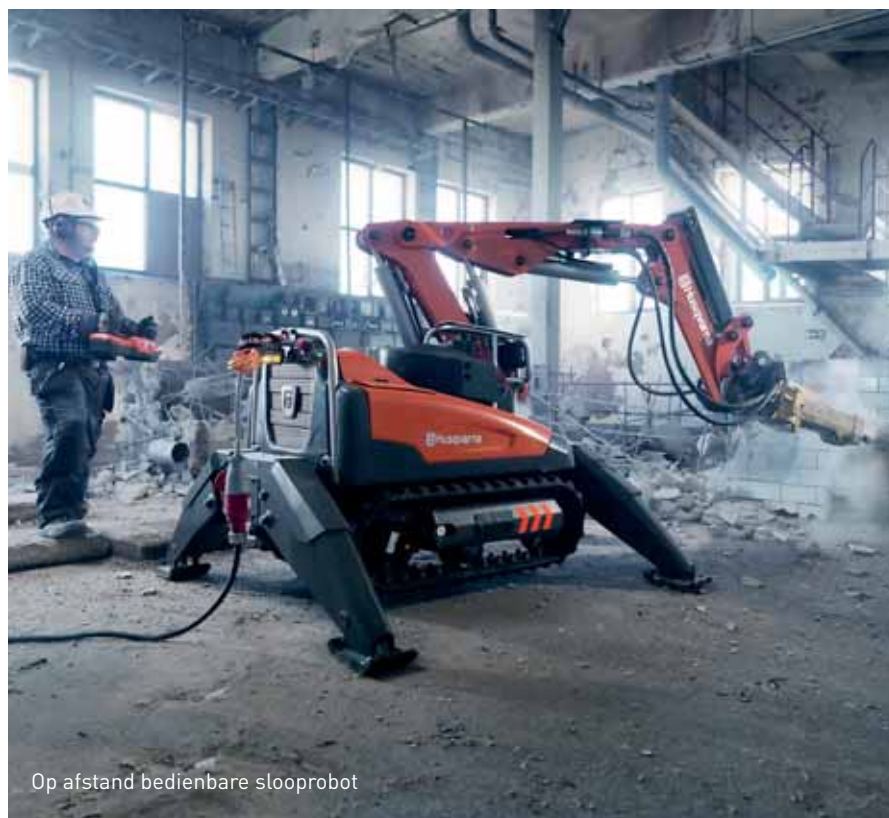
192 pagina's, € 18,95

Echt contact

Contact moet voelen als een warm bad, niet als een koude douche. Pas dan is er sprake van echt contact dat je verder helpt, stelt socioloog Bert den Boer in zijn boek 'Echt contact. Hoe zorg je ervoor dat het klikt?'

Iedereen is wel eens coach, vindt auteur Bert den Boer. Als ouder van je kind, als trainer op de voetbalclub, als partner of echtgenoot, of in je werk. Zijn boek *Echt contact* is daarom voor een breed publiek bedoeld en leest dan ook gemakkelijk weg. De tien hoofdstukken zijn doorspekt met citaten en praktijkvoorbeelden die Den Boers visie op communicatie en coaching verduidelijken, maar die het geheel ook een beetje een schoolboekachtige uitstraling geven. Ieder hoofdstuk wordt afgesloten met een column van Den Boer, die weliswaar leuk is om te lezen, maar weinig met de inhoud van het voorafgaande te maken heeft. Ook gaat de auteur niet voorbij aan open deuren. 'Wie nieuwe dingen wil ontdekken, hoeft niet op

reis te gaan' en 'Je dient het oude eerst los te laten, voordat het nieuwe kan beginnen'. Verder staat hij soms erg lang stil bij redelijk vanzelfsprekende zaken als 'Wat is feedback', de self-fulfilling prophecy en de verschillende levensfasen van een mens. Maar toch: er blijft genoeg lezenswaardigs over voor iedereen die weer eens even stil wil staan bij de basisregels van communicatie en coaching. *Echt contact* geeft handvatten om een (coaching)gesprek met diepgang te voeren. Vooral de hoofdstukken 'Vragen, kijken, luisteren', 'Coachend gesprekken voeren' en 'Soorten gesprekken' zijn zeer praktijkgericht en helpen om op een positieve manier invloed uit te oefenen op de omgang met anderen. *



Op afstand bedienbare slooprobot

Baanbrekend

Slopen is fysiek belastend en gevaarlijk werk. Maar Husqvarna slooprobots maken het een stuk lichter. De robot is op afstand bedienbaar zodat de sloper geen schadelijke dampen inademt of door vallend puin geraakt wordt. Hans Wolters, ZW Arbo arbeidsdeskundige bij UWV Hengelo tipte de redactie over de robot. "Het werkt preventief, het houdt werknemers arbeidsgeschikt." Het gaat hem echter te ver om het als een werkgeversverplichting te zien, daarvoor is het apparaat niet algemeen gebruikelijk genoeg. "Zo'n robot is natuurlijk een forse investering, maar als het bedrijfseconomisch past, dan zou je hem moeten inzetten. Het zou de werkgever sieren."

Heeft u ook een opvallend product gezien waardoor mensen arbeidsgeschikt worden of blijven? Tip de redactie: advisie@arbeidsdeskundigen.nl. *

Welke 'uitkeringen' zijn loondervings-uitkeringen?



Het Inkomensbesluit van 2 mei 2009 merkt een aantal 'uitkeringen' aan als loondervingsuitkering.

TEKST Hans van der Holst | SMZ UWV

De hoofdregel met betrekking tot het inkomen uit arbeid was toentertijd dat niet de opgesomde loondervingsuitkeringen, maar het loon of de inkomsten die ten grondslag liggen aan het recht op die uitkeringen als inkomen uit arbeid wordt aangemerkt.

Vanaf 2 mei 2009 geldt als inkomen uit arbeid het inkomen dat de werknemer in de maand voorafgaand aan de uitkering of het verlof ontving. Mocht dit tot een onbillijke uitkomst leiden, dan wordt het gemiddelde inkomen over de laatste drie maanden genomen.

Dit wordt toegepast bij loondervingsuitkeringen in alle gevallen waarin vanaf 2 mei 2009 een vervangend inkomen wordt vastgesteld. Voor lopende gevallen wordt de oude regeling gehanteerd.

Loondervingsuitkeringen zijn:

- WW- en ZW-uitkeringen;
- loondoorbetaling of bezoldiging bij ziekte (art. 7:629 BW of 76a ZW);
- loondervingsuitkering voor politieke ambtsdragers;
- met ZW of WW vergelijkbare uitkering voor niet ZW-verzekerde overheidswerknemers, militairen en vrijwilligers bij gemeentelijke brandweer;
- VUT-uitkeringen en pensioenen volgens de Wet LB;

- uitkeringen op grond van een levensloop-regeling (art. 19g Wet LB);
- loondervingsuitkering o.g.v. wetgeving Nederlandse Antillen, Aruba, een ander land of van een volkenrechtelijke organisatie.

Loondoorbetaling of bezoldiging bij ziekte

De loonbetaling bij ziekte wordt als een loondervingsuitkering aangemerkt. Als inkomen uit arbeid geldt hier het direct voorafgaande loon. Bij wisselend loon wordt uitgegaan van het gemiddelde over de laatste drie maanden.

Geen recht op loonbetaling bij ziekte

Het kan zijn dat een werknemer na de wachttijd bij zijn oude werkgever blijft werken in andere arbeid of voor minder uren. Algemeen geldt op grond van jurisprudentie dan dat er recht op loonbetaling bij ziekte kan ontstaan als:

- werknemer gedurende vier weken volledig hersteld was voor de oorspronkelijke bedongen arbeid en deze arbeid ook minimaal vier weken zonder uitval heeft verricht;
- tussen werkgever en werknemer afspraken zijn gemaakt over hervatting in ander werk tegen een bepaalde loonwaarde.

In beide gevallen bestaat dus bij ziekte een nieuw recht op loondoorbetaling naar de hoogte van de (nieuw) bedongen arbeid. Is er geen recht op WIA en bij ziekte ook geen later recht op WIA, dan kan het voorkomen dat de werknemer bij ziekte helemaal geen rechten heeft. De minister van SZW heeft beslist hiervoor geen regeling te treffen. De re-integratieverantwoordelijkheid ligt in deze gevallen volledig bij werkgever en werknemer zelf. Zij moeten nieuwe afspraken maken over de gewijzigde arbeid. De problemen die ontstaan als dat niet gebeurt, heeft de minister bij de sociale partners neergelegd. Zij worden geacht zelf actie te ondernemen.

UWV mengt zich niet in de verhouding werkgever-werknemer. Is UWV van mening dat er wel een loonbetalingsplicht aanwezig is, maar de werkgever betaalt niet, dan kort UWV alsof er wel loon wordt betaald. Werknemer moet in een dergelijk geval 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 loondervingsuitkering waarop wel recht bestaat, maar die niet is aangevraagd, toch geacht wordt te zijn genoten. ←

Veilig en herkenbaar samenwerken



18 & 19 APRIL 2012
AHOY ROTTERDAM



Johan
> INKOPER

Thomas
> VEILIGHEIDSDeskUNDIGE

Barbara
> POSTBEZORGSTER

Wesley
> BRANDMANAGER

S&F @work 2012

- de laatste innovaties, trends, regelgeving en actuele ontwikkelingen op uw vakgebied
- twee dagen vol inspiratie en nieuwe ideeën op het gebied van veilig en herkenbaar samenwerken
- een kennismaking met innovatieve producten, diensten en accessoires
- inspirerende presentaties, demonstraties en workshops
- de meest interactieve plek om te netwerken met vakgenoten, klanten en leveranciers



Bent u net als Johan, Thomas, Barbara en Wesley op zoek naar alles op het gebied van persoonlijke beschermingsmiddelen en bedrijfskleding? Dan zien wij u graag op S&F @work 2012 op 18 en 19 april.

Niet alleen de laatste innovaties en trends komen aan bod, ook onderwerpen als prijs en kwaliteit verhoudingen, het waarborgen van veiligheid en zaken als comfort en uitstraling staan centraal. En natuurlijk is S&F @work 2012 de ideale gelegenheid om te netwerken.

Schrijf u nu alvast gratis in op
www.sfwork.nl





arbo

GIDS
voor personeelsmanagement

OR informatie

Opleidingen 2012

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN | PERSONEELSMANAGEMENT | MEDEZEGGENSCHAP

Kijk voor het complete en actuele aanbod op

WWW.OPLEIDINGENHRM.NL

**BESTEL DE
GRATIS
BROCHURE!**



Dit mag u verwachten van onze opleidingen: Actuele wet- en regelgeving | Direct toepasbaar in uw praktijk | Persoonlijke aandacht | Ervaren en deskundige docenten | Een certificaat van deelname



Kluwer
a Wolters Kluwer business