



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

34^e JAARGANG | augustus 2012 | NUMMER 4



Niet iedereen haalt de top:

Stilstaan is verboden

Sociale zekerheid en curatieve zorg:

Samen demedicaliseren



→ Cultureel competent
handelen

Kanaliseer en ontsluit bestaande kennis

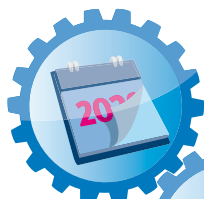
→ Bartiméus: Expertise
Centrum Werken

*NVVA

Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



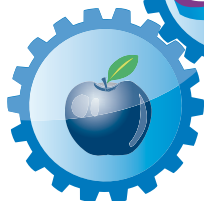
PLATFORM Over Duurzame Inzetbaarheid



Langer werken



Anders werken



Gezonder werken

www.overdi.nl



Hét platform voor iedere professional die:

- werkzaam is in het bedrijfsleven of bij de overheid
- klaar wil zijn voor de krappe arbeidsmarkt
- voordeel ziet in bevordering van vitaliteit en gezondheid
- openstaat voor nieuwe en efficiënte manieren van werken

Meld u
aan voor
de **gratis**
e-mailnieuwsbrief!



PARTNERS

MEURS

TOWERS WATSON



365

YACHT



Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu
Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

KENNISPARTNER



5 vragen

Wat neemt Liesbeth Meijer, arbeidsdeskundige bij arbodienst Tredin B.V., mee naar een onbewoond eiland? Kijk op pagina 28

Colofon

34e jaargang nummer 4
augustus 2012

AD Visie is een uitgave van Vakmedianet. AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofredacteur: → Charlotte Boersma

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

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblov Media)

Technische eindredactie: → Sweeping Maytree

Fotografie: → Shutterstock, Yvonne Kesteloo, De Verbinding

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

Drukwerk: → Koninklijke van Gorcum, Assen

Uitgever: → Marie-Noëlle Lim

Advertenties

Vakmedianet, Postbus 4, 2400 MA Alphen aan den Rijn

Advertentieacquisitie: Yvonne Bánsági

Telefoon: 0172-466621

E-mail: ybansagi@vakmedianet-alphen.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.

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

HOI
PRINT 2012



Coverstory

Stilstaan is verboden

Er is maar één weg, en die gaat omhoog. Promovenda Judith Elshout vraagt het zich af. Ze houdt een pleidooi voor een pure vorm van meritocratie. Een vorm waarin je accepteert dat niet iedereen de top kan halen.

Actueel

De Verbinding

Vijf jaar bestaat kozijnenfabriek De Verbinding. Er werken alleen doven, die zich in die jaren enorm hebben ontwikkeld. Pieter van Burik: "Als je ziet wat we in het leven van die mensen teweeg brengen!"



En verder...

Achtergrond: Bartiméus Expertisecentrum Werken	18
Verenigingsnieuws	22
Hoe maken we de zorg gezond?	24
Juridisch: Opleggen loonsanctie bij no-riskpolis mogelijk	30

"Iedere cliënt verdient maatwerk. Dat is het uitgangspunt van de arbeidsdeskundige. Onderken dan ook de culturele verschillen en wees niet huiverig om onderscheid te maken tussen allochtone en autochtone cliënten." Suzanne Slotboom over cultuurcompetent handelen 14





Fietsen

Van het voorjaar kreeg ik een impulsief plan om naar Zuid-Frankrijk te fietsen. Niet dat ik een fietser ben, maar "a woman has got to do what a woman has got to do". Volgens de auteurs van de routebeschrijving kon deze tocht ook uitstekend door de *fietser op leeftijd* worden afgelegd. Mits in goede conditie. Nu beschouw ik mijzelf nog niet als fietser op leeftijd, maar die goede conditie, dat was een probleem. Laat ik zeggen dat de afgelopen jaren de nadruk meer heeft gelegen op werk dan op sport. Dus zat er niets anders op dan te zorgen voor een goede mentale voorbereiding, goed materiaal en de montere opvatting "de weg is het doel". Een berg op fietsen leek mij vergelijkbaar met flinke tegenwind, een kwestie van doortrappen dus. Ik negeerde de blikken van bezorgde vrienden met fietservaring en stelde hen gerust door te zeggen dat ik 20 kilometer per dag meer dan genoeg vond. Immers, de weg was het doel.

Mijn eerste berg was een viaduct over de snelweg. Gedurende 200 meter trapte ik een helling van 5% op tot ik sterretjes zag en naar lucht hapte. Een lichte paniek sloeg toe; er zouden nog hellingen komen van 11% en afstanden van 8 kilometer bergopwaarts in de Vogezen en de Jura, zo had ik in de routebeschrijving gelezen.

Gek genoeg leek mijn conditie met de dag te verbeteren (iets wat volgens mij fysiek onmogelijk is). Was in Nederland een viaduct nog een berg, in de Vogezen sprak ik grijnzend van glooiend landschap. Ik denk zelf dat dit te maken heeft met focus. Naast fietsen, eten en slapen richt je alle aandacht op de weg, door het landschap, op dat moment, op die plaats.

Bij thuiskomst was ik zelfs het wachtwoord van de computer vergeten. Conclusie: ik ben geen workaholic.

Ook je status checken? Lees het artikel op pagina 20.

Charlotte Boersma

Samenwerken

57 procent van de Nederlandse organisaties ziet het belang van goede samenwerking op afstand en stimuleert de inzet van samenwerkingstechnologie. Desondanks heeft **53** procent van de organisaties hiervoor geen beleid geformuleerd. Dit blijkt uit onderzoek van Talk & Vision onder CIO's en IT-managers.

51 procent verwacht dat medewerkers over **10** jaar vooral virtueel zullen samenwerken.

People-management loont

Medewerkers die zich in hun werk beter ondersteund voelen, leveren meer inzet en dragen daarmee bij aan de prestaties van hun team en de organisatie. Dit betekent dat het loont om te investeren in ondersteuning van medewerkers. Daarvan plukken zowel medewerkers als organisatie de vruchten: meer werktevredenheid en betere prestaties. Dat concludeert Eva Knies in haar proefschrift *Meer waarde voor en door medewerkers*.

DATEN MET DE DOKTER

Artsen doen het niet alleen goed bij single vrouwen, maar ook mannen daten het liefst met een dokter. Dat blijkt uit gegevens van datingsite Parship. Bij beide seksen is dat het meest populaire beroep, gevolgd door de juridische beroepen en marketing- en communicatieadviseurs. Monteurs en boeren zijn het minst populair bij de hoogopgeleiden. Daarmee lijken singles veelal te kiezen voor beroepen met een stabiele toekomst en bovenal een goed salaris.



LAS EENS EEN BEWEEGMOMENTJE IN!

Werknemers die lang achtereen zitten zonder tussentijds te bewegen, hebben een grotere kans op ernstige chronische ziekten zoals diabetes type II en op overgewicht. Het inlassen van Beweegmomentjes in het werk is daarom een nieuw advies van TNO en het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB) voor werknemers die tijdens hun werk langdurig zitten. Wat zijn Beweegmomentjes? Staand telefoneren bijvoorbeeld, of naar een collega lopen in plaats van hem of haar te mailen. Staand of wandelend lunchen in plaats van zittend of gaan staan als een collega aan je bureau komt om even te overleggen.

Naast te weinig sporten en bewegen, vormt ook langdurig zitten een risico op gezondheidsklachten voor de ruim 3 miljoen mensen in Nederland met een 'zittend' beroep. Kantoormedewerkers, chauffeurs, maar bijvoorbeeld ook laboranten. Ook al sporten en bewegen deze mensen misschien voldoende in hun vrije tijd, er is toch een risico op

gezondheidsklachten als de functie of het beroep periodes van langdurig zitten omvat die zij niet regelmatig onderbreken. Boodschap is: iedereen die door de dag heen regelmatig langer dan een half uur achter elkaar zit, is gebaat bij het inlassen van Beweegmomentjes.



ONGEZOND? BETROKKEN BAAS!

Een werkgever is gebaat bij gezonde en fitte werknemers. Deze werknemers beschikken over genoeg energie om ook in financieel lastige tijden goede prestaties te kunnen blijven leveren. Ook verzuimen zij minder vaak. "Dat werkgevers werknemers mogen aanspreken op ongezonde leefgewoonten is echter pas effectief, als niet alleen de werknemer maar ook de werkgever zijn verantwoordelijkheid hierin neemt", stelt Wilmar Schaufeli, hoogleraar Arbeids- en organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht en senior adviseur bij 365/Zin. Inmiddels heeft zo'n 40% van de werkgevers beleid op het gebied van leefstijl en beweging. Hoewel de leefstijl de keuze is van de werknemer, kunnen werkgevers veel doen om werknemers bewust te maken van hun leefstijl en ongezonde leefgewoonten aan te pakken.

VERZUIM NA ARBEIDSONGEVAL

In Nederland hebben in 2010 naar schatting 224.000 werknemers te maken gehad met een arbeidsongeval met letsel en verzuim als gevolg. Een derde van de ongevallen leidde tot verzuim van langer dan één maand. Eén op de tien werknemers verzuimde langer dan een halfjaar. Het aantal arbeidsongevallen in Nederland is sinds 2005 stabiel. Dit staat in de Monitor Arbeidsongevallen in Nederland 2010 van TNO vandaag. Daarin staat ook dat in 2010 circa 3,2% van de werknemers het slachtoffer was van een arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade en verzuim van ten minste één dag. Ongeveer 3800 arbeidsongevallen hebben tot een ziekenhuisopname geleid na behandeling op een Spoedeisende Eerste Hulp-afdeling. Er waren 75 arbeidsongevallen met dodelijke afloop te betreuren in 2010.

Maakt de maatschappij werklozen depressief?

Stilstaan is verboden

Niet langer gehoorzamen we aan koningen of edelen. En niet langer leiden we ons leven volgens de wensen van onze zuil of onze ouders. Onze maatschappij is meritocratisch: succes behalen we op grond van verdienste. Een schone zaak, maar voor sommige groepen pakt dat verkeerd uit. Bijvoorbeeld voor werklozen.

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met Beloftes

“Versluierende eretitels zijn in de praktijk alleen weggelegd voor functies waar – volgens de samenleving – iets mee mis is”

Kent u die poster van de NS? Die man met zijn dure pak en zijn aktetas die in de trein springt? Met die brede lach op zijn gezicht? Voor socioloog Judith Elshout van de Universiteit van Amsterdam is het beeld kenmerkend voor deze tijd. “Want er ligt een boodschap onder. Dat tegenwoordig alles mogelijk is: het succes ligt voor het grijpen. We zitten gevangen in een ratrace van kansen die we moeten pakken. Wie niet meedoet, staat stil, enilstaan is verboden. Als ik dit zou zien als werkloze, raakte ik nog verder in de put.”

Onthaasten

Niet altijd worden werklozen onder druk gezet. Zo heeft Elshout laatst een bezoek gebracht aan enkele welzijnsprojecten. “Daar zaten werklozen die niet meer onder de paraplu vielen van UWV, maar nog wel iets wilden doen. Wat me opviel, was de new-age-achtige sfeer. Alles was gericht op het vermijden van druk. Zo moesten die mensen vier keer per uur een pauze houden: zelfs als ze daar geen zin in hadden. Alles om te onthaasten.”

Elshout kan goed met werklozen meevoelen, want ze heeft hen in het kader van haar lopende promotieonderzoek vaak gesproken. En hun situatie maakte hen ongelukkig. Geen wonder, want vaak kwam iedere sollicitatiebrief per kerende mail terug, en het zeldzame sollicitatiegesprek liep op niets uit. “En wat het erger maakt”, zegt Elshout, “veel van die mensen zijn ervan overtuigd dat hun omgeving hen dat nadroeg. Je hoort vaak opmerkingen als: ‘In de ogen van anderen ben ik een mislukking.’ En dat is geen wonder, want de maatschappij wil dat je je eigen verantwoordelijkheid neemt, dat je vooruit komt. We leven in een meritocratiserende samenleving.”

Dat laatste begrip komt in het betoog van Elshout regelmatig terug. Meritocratisch betekent: gebaseerd op verdienste. En een verdienste is een optelsom van IQ en inspanning. Heel eerlijk allemaal, zo lijkt het. En het is zeker een hele verbetering ten opzichte van de aristocratische samenleving van vroeger.

Dus wat is hier mis mee?

“Niets. Althans: niet met de meritocratie in de pure vorm. In zo’n samenleving kunnen sommige mensen de top niet halen. Zij missen bijvoorbeeld het leervermogen om naar de universiteit te gaan, en worden

dus loodgieter. Maar – en dat is heel belangrijk – daar is niets mis mee. Loodgieters zijn in iedere maatschappij onmisbaar, dus is het geen schande om er een te zijn.”

In hoeverre verschilt dat van onze samenleving?

“Daarvoor hoef je alleen maar een krant open te slaan. Kijk maar naar al die nieuwe, fancy termen. De secretaresse is geen secretaresse meer, maar een office-manager. En niemand is tegenwoordig nog schoonmaker: dat heet interieurverzorger. Het lijkt heel mooi, maar in de praktijk zie je dat dat soort versluierende eretitels alleen is weggelegd voor functies waar iets mee mis is – althans volgens de samenleving. We zitten in een ratrace, en de enige richting in die race is naar boven. Dat zie je al op de lagere school. Ouders accepteren het niet meer als hun kinderen naar het vmbo gaan, en dus doen ze van alles om er ten minste havo van te maken. Ze betalen extra voor allerlei bijlessen. En dat ondermijnt weer het hele idee van de meritocratie. Want wat is dan uiteindelijk doorslaggevend? Status.”

Maar waarom is dat juist zo vervelend voor de werkloze?

“Niet iedereen kan met de maalstroom mee. En de werklozen blijven achter. Ik hoorde ze vaak opmerkingen maken als: ‘Ik kan van alles, maar ik ben niks.’ Sommigen hadden daar nog enigszins vrede mee, vooral de vrouwen. Zij hadden hun kinderen opgevoed, en daardoor liepen ze een gat op in hun cv. Maar ze voegden daar meteen aan toe dat ze dat voor geen goud hadden willen missen. Mannen zeiden dat nooit. Het enige wat zij voelden, was schaamte.”

Maar is die schaamte de schuld van de maatschappij?

“Hoe die maatschappij precies over hen denkt, dat hebben we niet onderzocht. Maar toch... volgens mij gelooft de meerderheid van de Nederlanders inderdaad dat werklozen 's ochtends lekker kunnen uitslapen. Dat ze de hele dag voor de televisie kunnen hangen – terwijl anderen het geld moeten verdienen. Nee, de mensen in mijn onderzoek kregen dat niet direct terug. Maar aan de andere kant zeiden ze wel dat anderen na verloop van tijd geen interesse meer hadden in hun verhaal. Dat ze zich min of meer voor hen afsloten.”

→

JUDITH ELSHOUT



“De meerderheid van de Nederlanders gelooft inderdaad dat werklozen 's ochtends lekker kunnen uitslapen”

5 tips voor arbeidsdeskundigen

Ook de arbeidsdeskundige kan het werklozen gemakkelijker maken. Elshout geeft hun vijf adviezen:

Zorg dat je goed luistert

En goed luisteren wil zeggen: aandacht besteden aan details. “Ik heb een man gesproken die zijn klantmanager had verteld dat hij aan de slag wilde in het groot vuil”, zegt Elshout. “En wat gebeurt er? Hij krijgt een baan aangeboden in het klein vuil. De arbeidsdeskundige had waarschijnlijk het dossier gescand, iets gezien met ‘vuil’, en vervolgens had hij daar een functie bij gezocht. Maar voor die man was dat verschil enorm: het was een stoere kerel die ervan droomde om grote objecten te versjouwen. En wat moest hij doen? Aan de lopende band staan en er stukjes vuil vanaf vegen. Die man voelde zich niet gekend.”

Blijf met de cliënt in contact

“Let wel”, benadrukt Elshout, “dat geldt ook bij slecht nieuws. Ik sprak een man die na het gesprek met de arbeidsdeskundige helemaal enthousiast was geworden. Want hij had een voorstel gekregen voor een baan waarbij hij ook zijn rijbewijs zou kunnen halen. Maar daarna werd het stil. Hij moest zelf diverse telefoontjes plegen om erachter te komen dat het niet doorging. Dan denk ik: bel zo iemand even op, en laat merken dat je het vervelend vindt.”

Laat de cliënten kiezen

“Want”, zegt Elshout, “als mensen toch al niet blaken van zelfvertrouwen, zijn ze heel gevoelig voor dwang. Vertel ze dus niet dat ze een bepaalde functie moeten vervullen. Geef ze de keuze tussen enkele opties. Het eindresultaat is in veel gevallen hetzelfde, maar voor een cliënt voelt het heel anders.”

Maar zit het probleem niet in hun eigen hoofden?

“Misschien, maar dat vind ik niet relevant. Ik geloof niet dat je iemand los kan zien van zijn omgeving. Iedereen staat in contact met de maatschappij, en die maatschappij zal je dus ook vormen. Wat is de eerste vraag die je hoort als je iemand voor het eerst tegenkomt? ‘Wat doe je?’



Voor werklozen is dat altijd weer pijnlijk, vooral omdat ze van de politiek voortdurend horen dat iedereen aan het werk moet om het uiterste uit zichzelf te halen. Je ziet het zelfs weerspiegeld in de namen van de wetten: daar zit tegenwoordig altijd het woordje ‘werk’ in. Je kunt niet van iemand verwachten dat hij zich daaraan kan onttrekken.”

Hebben die politici niet een beetje gelijk? Werk maakt toch gelukkig?

“Inderdaad, dat komt er ook nog bij. Werklozen hebben het idee dat ze niets bijdragen aan de samenleving, ze verdienen geen geld, ze kunnen niet bouwen aan hun sociale netwerk. Bovendien missen ze structuur: ik heb veel werklozen gesproken die blij waren als ze hun bed uit moesten. Want anders voelden ze de aandrang om maar te blijven liggen.”

Doen ze dan wel hun best om werk te vinden?

“Ja, maar het vervelende voor de werkloze is dat de maatschappij ook in een ander opzicht is veranderd. Werkgevers hechten veel meer dan vroeger aan diploma's. Dat

Zorg ervoor dat je werk aanbiedt dat enigszins aansluit bij de capaciteiten

Een tijdje geleden zag Elshout een documentaire, en die stemde haar treurig. “Hij ging over een hoogopgeleide man, die dozen moest inpakken. Natuurlijk, ik begrijp best dat mensen die niet aan de bak komen, uiteindelijk op een lager niveau moeten solliciteren. Maar hier was de balans totaal zoek, en ik vraag me echt af wie hier gelukkig van wordt. De cliënt in ieder geval niet. Je moet begrijpen: die hoge opleiding, dat is alles wat mensen nog hebben. In gesprekken merkte ik vaak dat ze daar meerdere malen naar verwezen.”

Spreek met één stem

Dat wil zeggen: zorg dat niet de ene arbeidsdeskundige met de ene boodschap komt, en een collega een paar dagen later met een totaal andere. Elshout heeft diverse sterke staaltjes gehoord, maar één daarvan sprong eruit. “Een ondernemer had met zijn klantmanager besproken dat hij in een bepaalde functie aan de slag zou gaan, maar dan binnen enkele maanden. Eerst kon hij nog proberen om iets te vinden in zijn oorspronkelijke functie. Maar wat gebeurt er twee dagen later? Die man kreeg een telefoontje van een andere klantmanager. Die sommeerde hem om onmiddellijk te verschijnen – en precies dat werk te gaan verrichten dat hij zou moeten gaan doen over een paar maanden. Gelukkig was dit een zelfredzame ondernemer, dus wat heeft hij op een gegeven moment gedaan? Hij heeft alle gesprekken met alle klantmanagers stiekem opgenomen. De transcripties daarvan stuurde hij vervolgens naar het UWV. En mede daardoor is het uiteindelijk allemaal goed gekomen. Hij mocht voorlopig zijn vrijwilligerswerk blijven doen, en is nu bezig om een nieuw bedrijf op te zetten, met hulp van een nieuwe klantmanager. Want, zo zegt hij, die begrijpt tenminste waar mijn kansen liggen, en hij denkt met me mee.”

merkte ik toen ik sprak met allochtone vrouwen die weer aan het werk wilden. Die hadden vroeger bijvoorbeeld gewerkt in de zorg, met ouderen. En ze konden zich nog goed herinneren hoe leuk dat was, voor hen en voor die cliënten. Maar toen kregen ze kinderen, en na tien of twintig jaar hadden ze opeens diploma's nodig, voor datzelfde werk.”

Dat geldt toch niet voor laaggeschoold werk?

“Toch wel. Ik heb gehoord van een jongen die niet bij Albert Heijn achter de kassa mocht. Daarvoor moest hij een scandiploma halen. Een scandiploma! Ik heb zelf bij Albert Heijn gewerkt, en ik kan je verzekeren dat alles zich vanzelf wijst. Daar heb je echt geen diploma voor nodig. Die jongen had prima mee kunnen draaien, maar omdat hij bepaalde beperkingen had, was dat diploma voor hem een onoverkomelijke hobbel.”

Kunnen die mensen zich dan niet aanmelden voor vrijwilligerswerk?

“Dat doen ze ook. En inderdaad: dat geeft hen enige status, en het biedt structuur. Maar toch... Het wordt

niet betaald, en dat steekt. Natuurlijk, die mensen krijgen een schouderklopje, maar echte werknemers krijgen datzelfde schouderklopje ook – plus geld.”

Wat zou er moeten veranderen?

“Allereerst moeten Nederlanders inzien hoe het is om werkloos te zijn. Hoe het is om de negentigste sollicitatiebrief terug te krijgen. En dan niet begeleid door een telefoontje, maar door een standaardbrief, met rechtsboven 'nr. 185'. Mensen voelen zich op die manier buitengesloten, niet serieus genomen. Heus, werkloosheid is geen pretje.”

En verder?

“Werkgevers zouden bij de selectie minder de nadruk moeten leggen op diploma's. Ik sprak eens een P&O'er die een allochtone vrouw had geplaatst op een stageplek. Ze stond versteld van het resultaat: “Die vrouw werkt zo hard! En dat zonder diploma. Voortaan zal ik zulke kandidaten niet meer op voorhand afwijzen.” ←

“Wie niet meedoet, staat stil, en stilstaan is verboden. Als ik dit zou zien als werkloze, raakte ik nog verder in de put”

Aan de slag met een moderne werkstijl



MASTERCLASS

Start 4 oktober 2012

Tijdens deze 5 masterclasses wordt, op verschillende inspirerende locaties, aandacht besteed aan alle aspecten van het nieuwe werken: de fysieke omgeving, de ICT-wereld, de gevolgen op het gebied van cultuur en leiderschap. Tenslotte wordt in de laatste masterclass ook ingegaan op het verander- en communicatietraject.

Bestemd voor: project- en programmamanagers, HR-, IT-, FM en communicatieprofessionals en andere (beleids)medewerkers die de eerste verkennende stappen in Het Nieuwe Werken hebben gedaan en er nu concreet mee aan de slag zijn en/of willen.

Bekijk het complete programma en schrijf je in:

*Unieke 5-daagse
masterclass op
inspirerende locaties*

**Wegens
succes
herhaald!**

**Nu € 250 korting bij
elke 2^e inschrijving!**



www.ohnw.nl/masterclass



Bedrijfsvoering in gebarentaal

Het bijzondere van De Verbinding B.V. uit Groningen zit hem niet in het product, want er zijn meer producenten van dakkapellen. Nee, het zit hem in de medewerkers, want die zijn allemaal doof of slechthorend. Door hun beperking zijn ze minder productief als doorsnecoinnemers, en dus is het bedrijf deels afhankelijk van overheidssteun. En die was niet altijd gemakkelijk te krijgen.

TEKST Peter Passenier | Schrijven met Beloftes

Loop met directeur Pieter van Burik door zijn productiehal, en zijn gezicht begint te glimmen. En nee, dat komt niet door de uitgestalde dakkapellen, maar door de twee medewerkers die lachend iets naar ons gebaren. "Als je ziet wat we in het leven van die mensen teweegbrengen! We hebben ze uit hun sociaal isolement getrokken. Ze kopen een huis, ze gaan trouwen. Eerst stonden hier alleen fietsen voor de deur, nu staan er auto's."

Eerst, dat was vijf jaar geleden, toen Van Burik De Verbinding opzette, samen met een vriend. "Die heeft een dove zoon", zegt hij. "Dus was hij nauw bij de problematiek betrokken. Het was hem opgevallen dat doven onzichtbaar zijn – en niet alleen omdat je ze in een mensenmassa niet herkent. Ook zitten ze vaak apart, geïsoleerd van anderen, omdat ze niet mee kunnen praten. Natuurlijk, als jij een fantastische timmerman bent, kom je desondanks wel aan het werk. Maar als je een →





treetje lager staat, wordt het lastig. Daarom wilden wij de doven niet naar het werk brengen, maar het werk naar de doven.”

En nu staat De Verbinding aan het begin van een nieuw hoofdstuk. Want Van Burik is bezig met sollicitatieprocedures. In september gaat het bedrijf werken voor een nieuwe opdrachtgever en dat betekent dat de productie moet worden opgevoerd. “In de oude situatie is iedere medewerker bezig met één dakkapel”, zegt Van Burik. “Maar binnenkort gaan we werken in een keten: iedereen neemt een stukje van de productie voor zijn rekening. Mensen moeten sneller werken, en ook nog eens beter communiceren.”

Hamer neerleggen

En daar zit een pijnpunt, want communiceren is voor doven nu eenmaal lastiger. “Jij en ik kunnen tijdens ons

werk even overleggen”, zegt Van Burik. “En ondertussen gaan we gewoon door met waar we mee bezig zijn. Maar als twee doven dat doen, moeten ze hun hamer neerleggen en elkaar aankijken. En bij een vergadering wordt het allemaal natuurlijk nog lastiger, zelfs als mensen goed kunnen liplezen. Want stel dat jij mij in de rede valt. Dan moet die liplezer meteen doorhebben dat hij jou moet aankijken. Doven lopen altijd twee stappen achter.”

Niet alleen de communicatie tussen mensen loopt moeilijker. Hetzelfde geldt voor die tussen mens en machine. Kijk bijvoorbeeld naar dat apparaat dat gaatjes aanbrengt in de rails. En naar de man die daar tegenover staat, en het proces in de gaten houdt. “Als ik die machine bedien, kan ik er met mijn rug naar toe staan”, zegt Van Burik. “Want als het misgaat, kan ik dat meteen horen. Maar die man moet alles voortdurend in de gaten houden. Dat betekent dat hij ondertussen niets anders kan doen.”

Minder omzet

Tel al deze vertragingen bij elkaar op en je krijgt een negatieve post op de balans. “Wij hebben eens door TNO laten uitrekenen hoeveel productie we mislopen. Dat kwam uit op twintig procent. Tel die op bij onze omzet, en je krijgt een rendabel bedrijf. Maar nu zijn we voor een klein deel afhankelijk van steun van de overheid.”

Die steun was niet altijd gemakkelijk te krijgen. Zo kampte Van Burik aanvankelijk met een nogal starre interpretatie van de regels. “Als ik bij UWV aanklopte, luisterden ze daar geduldig naar mijn verhaal en zeiden ze dat ze het een prachtig initiatief vonden, maar dat ik niet bij hen moest zijn, maar bij loket 24. En toen ik mijn medewerkers een VCA-certificaat wilde laten halen, zei mijn contactpersoon dat hij voor alle twaalf afzonderlijk een cursus zou regelen. Natuurlijk sputterde ik toen tegen: een dove naar een horende-cursus sturen, dat leek mij geen goed idee. In plaats daarvan stelde ik voor om de training intern te houden: ik heb zelf wat onderwijservaring en we zouden de benodigde kennis kunnen inkopen. Maar de contactpersoon zei onmiddellijk dat daar geen budget voor was.”

Experiment

Maar alles werd beter toen Van Burik contact kreeg met een andere UWV'er, het hoofd Wajong. Die stelde voor

Het begin

Pieter van Burik is van huis uit elektrotechnicus. Jarenlang werkte hij bij KPN, en hij heeft veel ervaring opgedaan met het opzetten van nieuwe vestigingen. Of, zoals hij het zelf uitdrukt: “Als je mij vraagt om morgen een wasmiddelenfabriek uit de grond te stampen, is dat geen probleem.”

Dat het geen wasmiddelen werden, maar dakkapellen, was toeval. “Wij kwamen in contact met Schipper Kozijnen in Opmeer. Voor hen konden wij dakkapellen en aluminium schuifpuien produceren. Daarvoor bleek Groningen een goede locatie, want vlakbij zit een groot doveninstituut. Nogmaals: wij wilden het werk naar de doven brengen.”

Subsidies

Natuurlijk heeft Van Burik recht op allerlei subsidies, maar in de praktijk leveren die niet veel op. "Je hebt een subsidie die stimuleert dat ik gehandicapten aanneem. Die loopt op tot € 9000 als je aan alle eisen voldoet, maar in de praktijk kan het zijn dat ik bij iedereen blijf steken op € 2500. Dat is € 50 per medewerker per week."

Maar niet altijd ligt het pijnpunt bij de overheid. Want ook de eigen medewerkers hebben hun bezwaren. "Ik zou meer loonkostensubsidie kunnen krijgen", zegt Van Burik. "Maar dat vinden mijn mensen niet prettig. Zij beschouwen zichzelf niet als gehandicapt, en willen ook niet dat stempel krijgen. Dus uiteindelijk heb ik die subsidie maar laten lopen."

Tolk Online

Van Burik kent geen gebarentaal, en dat maakt communicatie soms onmogelijk. "Niet iedereen kan lip-lezen, dus als de tolk is vertrokken, heb ik een probleem. Dan moet ik mijn vragen parkeren tot de volgende dag. Maar daarvoor heb ik een oplossing bedacht. Een nieuwe service: Tolk Online. Je ziet zoiets ook al met verpleegsters in de thuiszorg, die hun cliënten op afstand vertellen hoe ze hun steunkousen kunnen aantrekken. Zoiets kun je ook doen voor communicatie met doven. Ik kan gewoon met ze praten, en achter mij, op een beeldscherm, zien zij de tolk en zijn vertaling."

om De Verbinding te laten meelopen met een experiment. "Normaal krijgt iedere medewerker voor een gedeelte van zijn werktijd een jobcoach. Maar natuurlijk wil ik geen twaalf jobcoaches over de vloer en daarom hebben we dat aantal teruggebracht tot één. En die be-

geleidt niet alleen de medewerkers met vragen als: hoe doe ik mijn werk, en hoe kan ik mij het beste gedragen? Maar die geeft ook advies aan mij."

Want dat is voor Van Burik een pijnpunt: het huidige systeem is erg star, en al het beschikbare geld gaat op aan de re-integratie van de medewerker. "Terwijl ik als werkgever ook een groot probleem heb: hoe pas ik die mensen zo in dat ze optimaal bijdragen aan mijn bedrijfsvoering? Geen jobcoach die me dat kan vertellen, want die heeft van die bedrijfsvoering geen kaas gegeten. Daarom zie ik veel in het Engelse systeem: daarbij gaat een percentage van het budget naar de jobcoaches en een deel naar een leermeester van het bedrijf zelf."

Quota

Dat is niet Van Buriks enige advies aan de overheid. Want hij houdt ook een pleidooi voor quota. "Nee, dan heb ik het niet over het verplicht aannemen van mensen met een beperking. Dat heeft geen zin want de werkgever zal hen niet goed begeleiden. Maar het zou wel helpen als werkgevers verplicht twintig procent van hun producten moesten afnemen bij bedrijven die MVO zijn gecertificeerd, zoals wij. Niemand gaat twintig procent meer betalen voor een dakkapel als die is geproduceerd door doven. Daarom hebben mensen een zetje in de rug nodig." ←



Cultureel competent handelen

Kanaliseer en ontsluit bestaande kennis

Dertig procent van de Nederlandse uitkeringsgerechtigden is van allochtone komaf. Een percentage dat zich doorvertaalt in de arbeidsdeskundige praktijk. Toch hebben arbeidsdeskundigen geen vastomlijnde methoden ontwikkeld om met cultuurverschillen om te gaan. In opdracht van het AKC inventariseerde onderzoeksbureau Regioplan het hoe en waarom onder zowel arbeidsdeskundigen als aanpalende sociaal-medische beroepsgroepen.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

De Nederlandse werknemer of cliënt is over het algemeen mondig. Zegt waar het op staat, neemt niet zomaar genoegen met een advies of opgelegde maatregel. Bovendien zijn we zelfredzaam en onafhankelijk, of streven daar in ieder geval naar. En als we wat mankeren, dan zijn we – als het even kan – best bereid om deels te blijven werken of andere werkzaamheden op te pakken. Bij niet-westerse migranten is het beeld vaak anders. Zij hebben andere opvattingen over ziekte, gezondheid en werkherwinning, andere verwachtingen van de rol en dienstverlening van de professional. Daarnaast zijn er vaak communicatieproblemen als gevolg van een beperkte beheersing van de Nederlandse taal. Beroepsgroepen die veel met allochtonen te maken hebben, besteden daarom veel aandacht aan cultureel competent handelen. Er is een divers aanbod trainingen en (na)scholingen over dit onderwerp afgestemd op (para)medische professionals, leerkrachten, sociaal werkers enzovoort. Cursussen en methoden waar dieper in wordt gegaan op vragen als: Hoe zit het met de man-vrouwverschillen in deze cultuur? Welk beeld en

beleving heeft iemand over het omgaan met ziekte? Wat is de rol van de imam in het omgaan met ziekte? Hoe wordt een chronische ziekte beleefd? Hoe zit het met het schaamtegevoel?

Terugkerend thema

De omgang met allochtonen wordt door arbeidsdeskundigen zeker gezien als een vraagstuk dat om aandacht vraagt. Onderzoeker Suzanne Slotboom van Regioplan: "Aan de ene kant is het binnen de beroepsgroep al jarenlang een thema dat steeds terugkomt. En dat is ook wel logisch als je bedenkt dat gemiddeld dertig procent van de uitkeringsgerechtigden van allochtone komaf is. Aan de andere kant investeert niet elke arbeidsdeskundige in een specifieke benadering van allochtonen. Dat zou kunnen komen omdat er grote regionale verschillen zijn in het klantenbestand. In de verstedelijkte gebieden ligt het aantal allochtonen cliënten hoger dan in een klein dorp in de provincie. Daar speelt het minder. Arbeidsdeskundigen in grotere steden hebben juist weer veel ervaring in de omgang met allochtonen."

Onderzoek

Het volledige onderzoek is beschikbaar op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc

Nieuwe stroom

In het kader van het onderzoek spraken Slotboom en haar collega-onderzoeker Corette Wissink in focusgroepen met arbeidsdeskundigen over de noodzaak van cultureel competent handelen. Slotboom: "Sommigen zeiden dat het probleem zich vanzelf oplost, omdat je steeds meer te maken hebt met allochtonen van de tweede en de derde generatie die beter in de samenleving zijn geïntegreerd. Maar weer anderen waren het daar niet mee eens. Zij stelden terecht dat er een continue stroom van nieuwe immigranten is. Bijvoorbeeld uit gebieden waar oorlogen of conflicten zijn. Je moet je daarvoor niet alleen verdiepen in de achtergrond van hun cultuur, maar je ook afvragen wat ze allemaal hebben meegemaakt."

Kennis delen

Tjeerd Hulsman (Programmadirecteur AKC) stelt dat arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen de laatste twintig jaar regelmatig zijn bijgeschoold door organisaties als het UWV en haar voorgangers op aspecten als 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", merkt hij op. Het onderzoek bevestigt hem daarin, want een van de conclusies is dat "arbeidsdeskundigen behoefte hebben aan extra kennis en vaardigheden voor het omgaan met culturele verschillen". Maar opvallend daarbij is dat zij niet de noodzaak zien om daar een specifieke methode voor te ontwikkelen. Suzanne Slotboom: "Arbeidsdeskundigen vinden dat sommige elementen uit bestaande methoden bruikbaar zijn, maar andere weer niet. Wel is er behoefte aan meer praktische kennis, en vooral, het delen van die kennis."

Competenties

De focus van het onderzoek Cultuur Competente Bezoeksuitoefening Arbeidsdeskundigen ligt dan ook niet zozeer op (mogelijke) werkwijzen, maar vooral op de competenties die arbeidsdeskundigen nodig hebben voor het omgaan met culturele diversiteit. Hiervoor is gebruikgemaakt van de kennis en ervaring op dit punt vanuit de sectoren jeugdzorg, gezondheidszorg en re-integratie.



Foto: Yvonne Kesteloo

Onderzoeker Suzanne Slotboom: "Je ziet dat arbeidsdeskundigen ondanks de tijdsdruk waar ze mee te maken hebben, vaak meer tijd uittrekken voor een allochtone cliënt"

Concreet levert het onderzoek een overzicht op van interculturele competenties en een aantal van de beschikbare werkwijzen en methodieken die de professional kan toepassen bij het

omgaan met culturele verschillen. Uit dit alles destilleerden de onderzoekers de extra competenties die de arbeidsdeskundigen boven

op de kerncompetenties nodig hebben, en een aantal aandachtspunten om de dienstverlening ten aanzien van migranten verder te ontwikkelen. Hierbij is rekening gehouden met de werkbaarheid, de bruikbaarheid in de arbeidsdeskundige praktijk, maar ook met de behoefte van arbeidsdeskundigen aan methoden voor cultureel-competente dienstverlening.

"Maak kennis toegankelijk, bijvoorbeeld via een specifieke website voor arbeidsdeskundigen"



Anders omgaan met ziekte

Allochtonen kunnen hun ziekte anders beleven dan autochtonen. Bij de meeste autochtonen staat onafhankelijkheid, zelfredzaamheid en anderen niet tot last willen zijn hoog in het vaandel. Voor niet-westerse allochtonen kan dit anders zijn. Dit heeft te maken met godsdienstopvattingen, maar ook met de sociale en culturele tradities uit de landen van herkomst. Het kan bijvoorbeeld beschamend voor iemand zijn als hij niet verzorgd wordt door iemand van zijn/haar familie of door iemand van hetzelfde geslacht.

Voor een moslim komt bovendien alles van God, dus ook ziekte en gezondheid. Stuur God een ziekte, dan stuur hij ook een oplossing. Het is een religieuze plicht om een zieke te troosten en – hoe de situatie ook is – te zeggen dat het wel meevalt en dat het wel weer goed komt. Het krijgen van medicijnen en het ondergaan van medisch onderzoek wordt gezien als erkenning van de ziekte. Een (ernstige) ziekte kan een straf van God zijn, een beproeving of een uitverkiezing. Lijden is een middel om voor zonden vergeving te krijgen. Kanker wordt vaak geassocieerd met onzuiverheid en er rust veelal een taboe op.

Scholing en ontsluiten

Voor de scholing van arbeidsdeskundigen adviseren de onderzoekers om één nieuwe module te ontwikkelen met interculturele gespreks- en communicatievaardigheden. In zo'n module kunnen ook relevante kennis van culture-

le achtergronden en de mogelijke effecten daarvan aan bod komen. Verder adviseren de onderzoekers om de opleidingen en relevante nascholingen te screenen om erachter te komen of ze in-

houdelijk voldoen aan de benodigde kennis en vaardigheden voor een optimale arbeidsdeskundige dienstverlening aan migranten.

Een belangrijke adviespunt is het bereikbaar en toegankelijk maken van kennis, bijvoorbeeld via een specifieke website voor arbeidsdeskundigen. Hierbij zou apart aandacht kunnen worden besteed aan werkwijzen die door arbeidsdeskundigen in de praktijk zijn toegepast en als effectief zijn ervaren. Volgens de onderzoekers kan mogelijk worden toegewerkt naar een databank 'effectieve arbeidsdeskundige interventies voor migranten' zoals het Nederlands Jeugdinstituut de Databank Effectieve Jeugdinterventies heeft opgezet.

Tot slot stellen de onderzoekers voor dat er extra (medisch) onderzoek bij de begeleiding van migranten wordt ingezet. "Dit kan bijdragen aan het vergroten van het gevoel bij de cliënt dat er geluisterd wordt en dat de arbeidsdeskundige de migrant serieus neemt. Dit heeft ook een gunstig effect op de vertrouwensrelatie tussen de arbeidsdeskundige en de migrant."

"Aan de andere kant investeert niet elke arbeidsdeskundige in een specifieke benadering van allochtonen"

Onderzoek

Het onderzoek naar cultureel competent handelen van arbeidsdeskundigen bestond uit drie onderdelen:

1. Focusgroep bijeenkomsten met arbeidsdeskundigen
2. Expertisegesprekken met deskundigen op het gebied van cultureel competent handelen
3. Literatuurstudie en internetonderzoek

Complexe materie

Uit het onderzoek blijkt dat veel arbeidsdeskundigen de nodige praktijkervaring hebben en ook daarvanuit handelen. Slotboom: "Je ziet dat arbeidsdeskundigen ondanks de tijdsdruk waar ze mee te maken hebben, vaak meer tijd uittrekken voor een allochtone cliënt. Ze gaan een extra gesprek aan of gaan naar de mensen toe in plaats van ze op kantoor te laten komen. Er is interesse en aandacht, dat vond ik een meevaller. Tegelijkertijd zie je dat er veel discussie is onder arbeidsdeskundigen. Cultureel competent handelen is ook een politiek gevoelig onderwerp. 'Pas je maar aan', die geluiden hoor je ook. Het is goed dat die discussie continu gevoerd wordt."

Het is en blijft een complex verhaal, zo vindt ze. "Er speelt zoveel mee. Allochtonen zijn vaak lager opgeleid en doen veelal mentaal of fysiek zwaar werk. Discriminatie speelt een grote rol en leidt tot ziekte en uitval. Arbeidsdeskundigen moeten zich echt realiseren dat mensen bijvoorbeeld om hun kleding worden afgewezen. En dan heb je nog zaken als de ramadan en bidden

Andere sectoren

Uit het literatuuronderzoek en uit de interviews met experts komt naar voren dat in de drie onderzochte sectoren een aantal knelpunten wordt ervaren in de dienstverlening aan migranten.

In de Jeugdhulpverlening gaat het met name om het bereik/de toegankelijkheid van (vooral) de lichtere vormen van jeugdhulp.

Ten aanzien van de sector gezondheidszorg is er sprake van knelpunten in de communicatie, culturele verschillen in ziektegedrag en ziektebeleving en de grotere rol van de sociale context rondom de migrant. De familie, de gemeenschap speelt een grotere rol dan bij autochtone patiënten, waardoor het lastiger is om tot een gedeelde visie op de behandeling van de patiënt te komen.

Ten aanzien van de re-integratiesector zijn eveneens communicatieproblemen en verschillen op het terrein van ziektegedrag, ziektebeleving, werksituatie en emotionele weerbaarheid de knelpunten.

De noodzaak om iets aan deze knelpunten te doen door cultureel competent te werken, wordt in deze sectoren onderkend. De individuele professional speelt daarbij een belangrijke rol. In de drie sectoren zijn werkzame strategieën voor het (verder) ontwikkelen van de interculturele competenties van de professional beschikbaar. Deze strategieën zijn meestal niet bewezen effectief, maar worden in de literatuur en door experts wel verschillende keren genoemd en in de praktijk toegepast. Blijkbaar bevatten ze werkzame elementen die ervoor zorgen dat ze bruikbaar zijn voor het omgaan met culturele verschillen.

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 in 2011 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 nettoarbeidsparticipatie lag in 2010 bij allochtonen op 52,8% in 2010 en bij autochtonen op 69,4%.

onder werktijd. Wat het ook lastig maakt is dat allochtonen vaak minder mondig zijn, een soort bescheiden, beleefde opstelling hebben waardoor niet alle informatie boven tafel komt."

Ze geeft arbeidsdeskundigen daarom nog een paar adviezen mee. "Iedere cliënt verdient maatwerk. Dat is het uitgangspunt van de arbeidsdeskundige. Onderken dan ook de culturele verschillen en wees niet huiverig om onderscheid te maken tussen allochtone en autochtone cliënten. Gooi ze bovendien niet op één hoop; want wat bij de een werkt, werkt bij de ander niet. Gelukkig is er een batterij aan mogelijkheden beschikbaar. Verder: zorg dat de cliënt in kwestie ook daadwerkelijk begrijpt wat je zegt. Zo niet, vraag dan of ze iemand mee willen nemen die als tolk kan fungeren. Het is de verantwoordelijkheid van de arbeidsdeskundige om te controleren of de allochtone cliënt werkelijk begrijpt waar het gesprek over gaat." ←

Geen tussenweg

Marokkaanse en Turkse cliënten kunnen hun klachten dramatiseren. "Dit theatrale gedrag is echter gebruikelijk", stelt de Medelanders Zorggroep, die gespecialiseerd is in multiculturele thuiszorg en zelfredzaamheid. "Op deze manier probeert men de ernst van de situatie te benadrukken. Een andere oorzaak voor dit gedrag kan aan de gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal liggen. Om toch aan te geven dat de klachten serieus zijn, kan men dan wat 'overdrijven'." Volgens Arend Odé van Regioplan ligt bovendien in hun cultuur besloten dat ze óf ziek óf beter zijn. Daardoor is het voor een professional lastig om een tussenoplossing bespreekbaar te maken. Verder hebben allochtonen de neiging hun klachten te somatiseren, terwijl werkstress, discriminatie of incidenten juist veel invloed kunnen hebben.



COLUMN

De match kan beter

Met een werkloosheid die stijgt is het voor sommige 'gezonde' werkzoekenden momenteel al niet gemakkelijk op de arbeidsmarkt. Dat geldt dus zeker ook voor mensen met een beperking of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zij staan meestal achteraan in de rij. Gelukkig groeit het aantal bedrijven dat bereid is het te proberen met iemand die een beperking heeft. Het zijn ondernemers die de toegevoegde waarde zien van een in alle opzichten gevarieerd werknemersbestand.

Maar er is ook aarzeling. En die is ook wel terecht. Voor een werkgever is het erg lastig om de competenties van een Wajong'er, WAO'er of van iemand die langdurig in de bijstand zit goed in beeld te krijgen. Natuurlijk worden deze mensen begeleid en zijn er dossiers beschikbaar, maar te vaak worden de zaken rooskleuriger voorgesteld dan ze zijn. Het gevolg is teleurstelling. Bij de werkgever omdat deze niet krijgt wat hem beloofd is. Hij steekt tijd en geld in opleiding en begeleiding en ziet na korte tijd dat een werknemer toch niet toegerust is op zijn taak of niet groeit in zijn functie. Teleurstelling ook bij de werknemer en zijn begeleider of jobcoach: wat de parel in de kroon van een lang traject zou moeten zijn, eindigt in een deceptie.

Werkgevers en cliënten zijn daarom gebaat bij een eerlijk en reëel beeld. Een taak voor UWV? Of voor de gemeente? Wellicht. Ik denk echter dat arbeidsdeskundigen als geen ander over de kennis beschikken om zowel de functie en de werkplek, als de sterke en zwakke punten van de kandidaat goed in kaart te brengen. Zij zijn in staat om goed aan te geven wat een kansrijke match is en waarin beide partijen precies weten waar ze aan toe zijn. Eerlijk, objectief, geen verrassingen. Zo vergroot je de kansen op succes. Want in de nabije toekomst hebben we iedereen nodig die in staat is naar vermogen bij te dragen aan de arbeidsmarkt!

Rob Slagmolen

Rob Slagmolen is Secretaris arbeidsmarkt bij VNO-NCW en MKB Nederland en lid van de RvA van de NVvA

Bartiméus Expertisecentrum Werken

“We stoppen pas als iemand goed op z’n plek zit”

Geschikte werkplekken vinden voor mensen met een visuele beperking en zorgen dat zij aan het werk komen en aan het werk blijven. Daar staat Bartiméus Expertisecentrum Werken voor. Het expertisecentrum werd vorig jaar opgericht en bundelt veertig jaar ervaring op het gebied van opleiding/training, loopbaanadvies, re-integratie, jobcoaching, sociale werkvoorziening en dagbesteding.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

“**A**ls je iets aan je ogen mankeert en wilt werken, dan moet je bij Bartiméus zijn.” Rob van de Beek van Proson steekt enthousiast van wal aan het begin van de rondleiding over het prachtig gelegen Bartiméus-complex in de bosrijke omgeving van Ermelo. In het uur dat volgt wordt duidelijk wat hij bedoelt. De vestiging herbergt onder meer een meubelstofeerderij en werkplaatsen voor elektro (o.a. kabelconfectie) en montagewerkzaamheden. Ook vinden we er een complete fietsenmakerij (leerwerkbedrijf REA College Nederland) waar mensen met een visuele beperking of een storing in het autistisch spectrum werken. Want uit ervaring weet Bartiméus dat beide doelgroepen gebaat zijn bij dezelfde randvoorwaarden: een rustige, geordende en prikkelarme werkomgeving.

Gemotiveerd

Visueel beperkten worden bij Bartiméus ook wel VIP's (Visually Impaired Persons) genoemd. Tim Hartel (26) is er een van. Hij werd geboren met nystagmus, waardoor zijn pupillen constant ongecontroleerd in beweging zijn. Hij heeft daardoor niet alleen slechts dertig procent gezichtsvermogen, maar ook moeite met diepte zien en concentratie. “Dat maakt het lastig om een baan te vinden”, zegt hij. “Zeker met de huidige crisis. Werkgevers krijgen wel

subsidie als ze mij in dienst nemen, maar ik ben minder productief. Ondanks dat ik alle kwalificaties en papieren heb, ben ik toch geen gewilde werknemer.” Gelukkig kon



Tim Hartel

Info

Bartiméus is specialist in leven met een visuele beperking. De stichting ondersteunt slechtziende en blinde mensen op het gebied van wonen, leren, werken en dagelijks leven.

Meer info? Ga naar www.bartimeus.nl / Twitter @Bartimeusnieuws

Tim na zijn vmbo-opleiding rekenen op de ondersteuning van het Bartiméus Expertisecentrum Werken. De wensen en mogelijkheden werden geïnventariseerd waarna hij via REA College in Ermelo een deel van een mbo-opleiding volgde, wat een goede opstap was naar het reguliere onderwijs. Daar behaalde Tim zijn mbo-diploma. Daarna ging hij samen met een jobcoach van het expertisecentrum een re-integratietraject in. "Solliciteren, jezelf verkopen, vind ik lastig om alleen te doen. Voor je het weet ben ik de helft van de tijd bezig om uit te leggen wat mijn beperking inhoudt." Het traject was succesvol want Tim vond al snel een baan bij een bouwmarkt waar hij het naar zijn zin had. "Je bent extra gemotiveerd. Je kunt de kantjes er ook niet vanaf lopen, want dan wordt de werkgever in zijn vooroordeel bevestigd. Maar ik vond het heel leuk en werkte daarom ook veel over. Ze konden me altijd bellen als ze omhoog zaten."

Oriënteren

Twee jaar werkte hij er, maar de nieuwe bedrijfsleider en Tim hadden geen klik. Tim vertrok en werkte nog eens twee jaar bij een supermarkt tot hij daar wegens een reorganisatie ontslagen werd. "Het vervelende is dat je maar één keer een re-integratietraject van het UWV aangeboden krijgt", vertelt Diane Massaar, manager van het expertisecentrum. "Daarom is Tim nu tijdelijk weer bij ons. We gaan samen opnieuw kijken waar zijn kwaliteiten liggen in combinatie met de huidige kansen op de arbeidsmarkt. Het kan zijn dat hij hier intern bij een van onze samenwerkingspartners blijft werken of extern, al dan niet in beschermde (werk)omgeving." Momenteel wordt bekeken of Tim in aanmerking komt voor een SW-indicatie. Massaar: "In de tussenliggende tijd volgt hij oriëntatietrajecten op de afdelingen meubelstofferen, montage, het bedrijfsbureau en de financiële administratie. Zo kan hij zelf kijken welke richting hem het meest ligt en kunnen wij hem begeleiden naar een baan. Dat is onze missie!"

Voordeel

Tim zelf hoopt dat hij snel weer een volwaardige baan heeft. "Want wat is er mooier dan te weten dat je nodig bent?" Het kan ook, vindt hij. "Werkgevers moeten beseffen dat ze ook voordelen hebben over mensen met een handicap. Wat ze in ieder geval krijgen is een loyale en gemotiveerde werknemer. Ik heb een professionele instelling, kom altijd op tijd en alhoewel ik het soms moeilijk met mezelf heb, zet ik me altijd voor 100% in! Welke werkgever ziet mogelijkheden in mij?" ←



Leerwerkbedrijf Eye4Bikes van REA College

Goed inzetbaar

Henk Nieuwenhuis werkt bij UWV WerkgeversServicepunt Apeldoorn. Hij woonde samen met een collega en twee arbeidsdeskundigen in opleiding een informatiedag bij van het Bartiméus Expertisecentrum Werken. "Het was een verrassend leuke dag met diverse interessante workshops over bijvoorbeeld de werking van het oog. Ik kende Bartiméus wel, van het braille en zo, maar nu weet ik veel beter wat er allemaal achter zit: een compleet werkbaar wereld met bedrijven en opleidingen. Het is goed om te weten dat mensen ondanks een visuele beperking toch vaak heel goed inzetbaar zijn voor een werkgever. Het helpt ons in onze opdracht om zo veel mogelijk mensen aan een baan te helpen."

Expertisecentrum:

- Proson, een SW-voorziening (170 medewerkers)
- Detacheerbureau Pro-motion (40 medewerkers bij reguliere werkgevers)
- Werkpad (re-integratie)
- Low vision & Loopbaanadviescentrum
- IT-advies
- BIGA Groep (SW; regelt in vijf gemeenten SW-voorzieningen)
- REA College Nederland (speciaal beroepsonderwijs)

Hoe bescherm je een workaholic?

Zo'n vijf procent van de Nederlandse werknemers is workaholic. Geen probleem, zal een werkgever misschien denken, maar dan begaat hij een vergissing. Want deze mensen lopen op lange termijn een groter risico op burn-out. Hoe kun je voorkomen dat ze uitvallen?

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met Beloftes

Japan bij nacht. Een laboratorium voor slaaponderzoek. Onderzoekers brengen sensoren aan om de polsen en enkels van enkele proefpersonen. Vervolgens leiden ze hen naar een slaapcabine, waar hitechapparatuur hun nachtrust vertaalt in grafieken en tabellen. Die tonen een opvallend patroon. "Tijdens die nacht waren die mensen erg beweeglijk", vertelt Wilmar Schaufeli, hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie. "Ze lagen aan een stuk door te woelen. En ook al sliepen ze dan even lang als de doorsneemensen, de kwaliteit van hun slaap was een stuk slechter."

Het ging hier dan ook niet om doorsneemensen. De proefpersonen waren workaholics. Zij leden volgens de officiële definitie aan een onweerstaanbare drang om overmatig hard te werken. "Dezelfde onrust die ze overdag voelden, namen ze mee in bed", zegt Schaufeli. "En we weten dat dat op lange termijn kan leiden tot burn-out."

Bevlogenheid

Want let wel: workaholisme is niet hetzelfde als bevlogenheid. Schaufeli heeft de afgelopen tien jaar 9000 Nederlandse werknemers gevolgd, waaronder zowel workaholics (ongeveer 5%) als bevlogenen (ongeveer 15%). Beide groepen werkten hard, maar daar hield de overeenkomst ook op. "Een bevlogen werknemer zal doorwerken tot hij er genoeg van heeft",



zegt Schaufeli. "Op dat moment begrijpt hij dat hij er beter een punt achter kan zetten, en stort hij zich op zijn hobby's of zijn gezinsleven. Maar workaholics kunnen dat niet. Als die met werken stoppen, voelen ze zich schuldig, nutteloos. Ze zullen doorgaan tot het werk af is, en daar zit gelijk het probleem: in veel branches zul je dat nooit bereiken, er valt altijd wel wat extra te doen."

Beloning?

En volgens Schaufeli leidt dit gebuffel maar zelden tot een glanzende carrière. "Die mensen streven er nauwelijks naar hun grenzen te verleggen, om iedere dag iets te leren. In plaats daarvan staren ze zich blind op details, die ze eindeloos controleren. Ze maken hun werk stommer dan het is, en ze hebben geen kijk op de grote lijnen. Daarom blijven ze vaak steken op het niveau van middelmanager: teamleider of afdelingschef. In de top van het bedrijf zie je juist mensen die wél van het leven genieten. De jongens die een groot deel van de dag op de golfbaan staan om daar hun business deals te sluiten. Een bevroren werknemer zal doorwerken tot hij er genoeg van heeft. Workaholics kunnen dat niet, ze gaan door tot het werk af is."

Voorkomen

Wat kan een bedrijf doen om te voorkomen dat workaholics opbranden? Schaufeli denkt dat weinig werkgevers die vraag hardop stellen. "Vergeet niet dat deze werknemers heel gedreven zijn, veel werk verzetten. De negatieve gevolgen liggen hoogstens op lange termijn, in een verhoogd risico op uitval. Daarom zullen de meeste werkgevers hun aandacht richten op mensen die juist niet vooruit zijn te branden."

En zelfs voor goedwillende werkgevers is het lastig om een goede strategie te bepalen. Want volgens Schaufeli zit de werkverslaving vaak in mensen gebakken. "Als je ze vraagt waarom ze altijd maar doorgaan, komen ze lang niet altijd aandragen met directe druk van de baas. Ze zullen eerder aanvoeren dat hun werk belangrijk is, en dat het dus af moet. Zulke denkprocessen hebben mensen vaak al op jeugdige leeftijd aangeleerd: doordat hun ouders continu van hen verlangden dat ze perfect waren, hebben ze geleerd dat je de sociale erkenning van anderen moet verdienen. Vaak is hun baas helemaal niet aan het brullen, maar er klinkt continu een intern stemmetje

dat de rol van slavendrijver heeft overgenomen. Het is lastig om dat stil te krijgen."

Valkuilen

Speelt de houding van de werkgever dus geen enkele rol? Toch wel. Want volgens Schaufeli is het vooral belangrijk om bepaalde acties te vermijden. "Bedelf zulke mensen niet midden in de nacht onder de e-mails. En plaats ze niet in een omgeving waarin iedereen in de vakantie doorwerkt zonder ook maar een vrije dag op te nemen. Verder zou ik twee keer nadenken voordat ik deze mensen flexibel liet werken. Als je iedere dag op kantoor moet komen, weet je in ieder geval wanneer het 17:00 uur is, want dan zie je de collega's naar huis gaan. Goed, dan kan je zelf besluiten om de nog een paar uurtjes aan vast te plakken, maar er staat in ieder geval een stevig kader. Op het moment dat die mensen het werk mee naar huis kunnen nemen, zie je dat alle remmen los gaan."

Japan

Tot slot terug naar Japan. Schaufeli is daar vaak geweest en heeft aan veel onderzoek naar werkverslaving meegewerkt. Maar zeggen die ervaringen wel iets over de situatie in Nederland? Wij werken hier toch lang niet zo hard?

"We werken niet zo lang", verbetert Schaufeli. "Hier halen werknemers per jaar nauwelijks de 1200 uur, Japanners komen uit op 2100 uur. Maar wat zie je? Het percentage workaholics ligt daar even hoog. Dat strookt wel met mijn persoonlijke observatie, want het Japanse werken lijkt voor een groot deel neer te komen op aanwezigheid. Het wordt gemakkelijker om 70 uur per week te maken als je een uur uittrekt voor het maken van een kopietje, omdat je staat te babbelen met een collega. En als je twee uur mag pauzeren en ondertussen een flink aantal biertjes kan wegklokken, zou ik ook niet zo gauw in de stress schieten." ←

Voor ieder wat wils op AD Parade

22 juni vormde '1931 Congrescentrum Brabanthallen' in Den Bosch het decor voor de AD Parade. Dranghekken, festivalbandjes, consumptiemunten en diverse podia; alles voor een gemoedelijk festival was aanwezig. Ruim 330 deelnemers, goed bezochte voorstellingen en vele nuttige gesprekken op het centrale ontmoetingsplein vormden samen een meer dan succesvolle eerste editie van de AD Parade.

Voorzitter Monique Klompé opende de dag geheel in Parade-stijl waarna festivaldirecteur Karel Bootsman de deelnemers meer vertelde over de opzet en bedoeling van de Parade. Na dit startschot stroomden alle zes de podia vol met geïnteresseerde deelnemers, daarnaast trok het filmpodium een groot aantal liefhebbers. Zij keken naar een filmopname van het Arbeidsdeskundig college: Vaststelling gerealiseerde loonwaarde door Saar Langelaan & Suzanne de Visser en naar de lezing die Juhani Ilmarinen op 14 februari gaf.

Het artistieke tintje van het festival werd ingevuld door de expositie 'De Arbeidsdeskundige in the picture', een cadeau van CADO. De schilderijen en schetsen nodigen de deelnemers uit tot geanimeerde discussies. In de zes zalen vonden de gehele dag door voorstellingen met uiteenlopende onderwerpen plaats. Meer dan 35 artiesten trokken volle zalen en maakten niet zelden heftige discussies los. Sommige voorstellingen trokken zoveel geïnteresseerden dat het aantal zitplaatsen niet voldeende bleek. Men liet zich daar niet door tegenhouden en



zocht een staanplaats elders in de zaal. Om teleurgestelde deelnemers, die geen plaats konden bemachtigen, tegemoet te komen, werd een viertal voorstellingen aan het einde van de dag nogmaals opgevoerd. Ook nu weer werden deze voorstellingen een groot succes.

Speciaal voor nieuwe leden

Prominent aanwezig op het centrale ontmoetingsplein was het 'nieuweledencafé', een centraal ontmoetingspunt voor nieuwe leden, waar aan het einde van de dag ook de borrel plaatsvond. Naast dit nieuweledencafé was er nog op een andere manier aan de nieuwe leden gedacht: introductiewerkshops door Hobeon SKO, AKC en de SRA over de ins en outs van het NVvA-lidmaatschap. ←

Privaat en publiek

Op de AD parade hebben Maarten Heesakkers en ondergetekende twee volledig uitverkochte interactieve workshops gehouden over het re-integratieproces 2 + 10 jaar. Privaat en publiek, wat zijn de verschillen. De publieke groep kwam na een goede discussie met een concreet plan van aanpak tot analyse en re-integratieaanpak. Bij de private uitvoering lukte dit niet. We trekken daarom de voorzichtige conclusie dat gelet op het aantal actoren in het speelveld privaat, het ontzettend lastig is om iedereen het gemeenschappelijke belang in te laten zien.
Johannes van der Wal

RIV

De interesse in het thema 'Poortwachter' was buitengewoon groot. Het uitgangspunt van het congres 'leden vertellen leden' heeft buitengewoon succesvol gewerkt. Met dank aan de enthousiaste deelname van collega's in de workshop.
Ron van der Mij

Met eigen kracht naar werk!

Uitstekende bijeenkomst om mijn promotieonderzoek voor het voetlicht te brengen en om te horen en te zien wat er verder allemaal speelt binnen de AD-sector.

Kor Brongers

Certificeren, waarom, wie en hoe

Een geïnteresseerd publiek dat de verstrekte informatie goed kon gebruiken. Al met al een swingend geheel, zeker nuttig bestede tijd, van beide kanten.

Jos de Gooijer

Motivational interviewing

Zelden zo'n gezellig en toch ook serieus congres meegemaakt! Tevens mijn complimenten voor de organisatie en de locatiekeuze.

Stijn van Meerendonk

Leidraden: duidelijk over arbeidsdeskundig handelen

De inhoudelijke bijdrage van de bezoekers was groot en waardevol. Al met al een interessante discussie met een flinke injectie voor het formuleren van een opdracht aan het AKC.

Yvette van Woerkom

AOV in de praktijk. Wat kun je tegenkomen!

Leerzaam. Prachtige en leuke manier om weer eens met collega's in contact te komen, en erg leuk en inspirerend om een voorstelling over een onderwerp te geven die bijdraagt aan de kennis van (nieuwe) collega's.

Frans de Roo

Shared decision making

Het betrekken van de cliënt in de besluitvorming zoals dat meer en meer in de medische en paramedische context gebeurt, lijkt volgens arbeidsdeskundigen ook toepasbaar bij arbeidsdeskundige begeleiding: het werd met een warm applaus ontvangen! Het is de ideale start van een traject.

Vincent Kortleve

Werken naar vermogen

De workshop was overvol en met 100 minuten duurde deze het langst. Ze zijn ten volle benut. We bedanken de bezoekers ook voor hun input om met het Klein Slim Groepje WWnV verder te gaan.

Loes Bernaert

Gerealiseerde loonwaarde

Er was heel veel belangstelling voor het onderwerp loonwaarde. In onze voorstelling zaten de mensen tot in het gangpad en aan de zijkant op de grond. Veel vragen en veel positief kritische opmerkingen waar we mee verder kunnen.

Harm Rademaekers



CADO in a nutshell

Wij van de projectgroep CADO zijn tevreden met de opkomst en de reacties op onze activiteiten. Het sterkt ons in wat we aan het doen zijn en we zien ook enthousiasme onder de (jonge) leden. De NVvA en het AKC zijn van, voor en door de leden! Maar: "Als we mee willen lopen, moeten we van onze stoel af komen."

Henk Oranje

Cijfers zijn niet eng!

Een volle zaal bij een niet-sexy onderwerp als 'Cijfers zijn niet eng!' vonden wij al redelijk succesvol en zeker een bemoedigend begin. Vervolgens hebben wij de toeschouwers meegenomen in het metier van Verlies ArbeidsVermogen in de letselschade. Een leuk optreden en leuke reacties uit de zaal.

Han Eshuis & Richard Heling

Hoe maken we de zorg gezond?

Onze gezondheidszorg levert niet altijd de beste zorg. Nederlanders verzuimen namelijk 25 procent meer dan nodig. De oorzaak? Miscommunicatie tussen de curatieve zorg en de sociale zekerheid. Arbeidsdeskundige en bedrijfsfysiotherapeut Wouter Karsten denkt dat hij de sleutel tot een betere samenwerking in handen heeft.

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met Beloftes

Als Wouter Karsten illustreert hoe het wel moet, komt hij vaak uit in Noorwegen. "Laatst hoorde ik dat ze daar Volksgezondheid en Sociale zekerheid bij elkaar hebben geplaatst in één ministerie. En volgens mij is dat een uitstekend idee. Door samenvoeging wordt arbozorg feitelijk eerstelijnszorg. Alle partijen hebben eenzelfde belang, resulterend in samenwerking en synergie."

En volgens Karsten hebben wij dat in Nederland hard nodig. Al in 1998 constateerde de SER "structurele belemmeringen voor het optimaal behandelen van arbeidsgerelateerde aandoeningen", en in 2009 was de situatie volgens de raad alleen licht verbeterd. In 2003 verscheen er bovendien in de *The Lancet* een internationale overzichtstudie, en daaruit bleek dat 20 tot 25 procent van de patiënten niet de zorg krijgt volgens de actuele medische inzichten. Ook niet in Nederland.

Training op werkplek

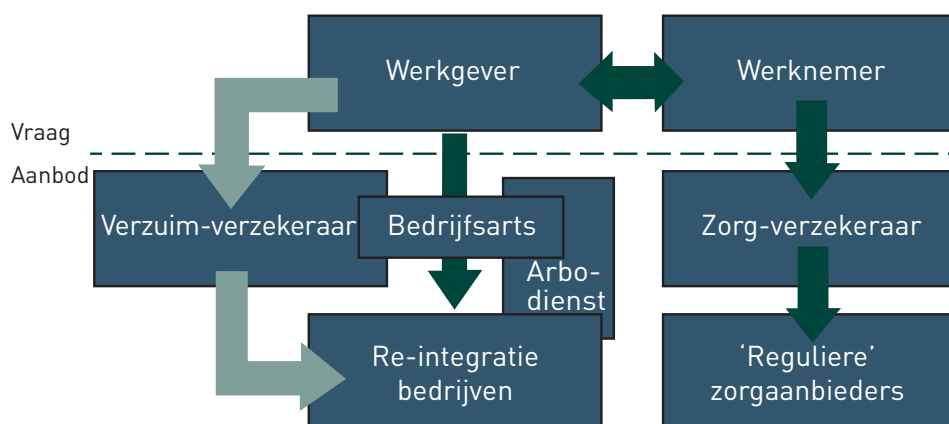
Karsten weet wel waarom. "Wat gebeurt er bijvoorbeeld als iemand lijdt aan chronische lage rugklachten? Dan moet die een tijdcontingent programma aangeboden krijgen: bijvoorbeeld een programma van zes weken en niet langer. En daarnaast moet hij training krijgen op de werkplek. Maar het programma van eerstelijnszorgverleners kabbelt meestal wekenlang voort, en op de werkplek laten ze hun gezicht nauwelijks zien."

Wouter Karsten heeft een uitvoerige case beschreven. Deze is te downloaden via www.arbeidsdeskundigen.nl.

Met die laatste constatering raakt hij de zenuw. Want de samenwerking tussen de curatieve sector en de sociale zekerheid is in Nederland verre van optimaal. "De twee spreken niet dezelfde taal", zegt Karsten. "Natuurlijk, er ligt een protocol om de samenwerking tussen huisarts en bedrijfsarts te verbeteren. Maar toch zullen die elkaar zelden bellen. Ze hebben de tijd niet, of nemen de tijd er niet voor. En die fysiotherapeut van hierboven, die zal ook geen contact opnemen met de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige. Ondertussen zegt hij tegen zijn cliënt dat die rustig aan moet doen."

Demedicaliseren

Ook omgekeerd laat de communicatie te wensen over. Want de sociale zekerheid spreekt ook niet de taal van de behandelaars, constateert Karsten. "Ik heb mensen gehoord die ervoor pleiten uitgevallen medewerkers niet meteen naar de bedrijfsarts te sturen, maar eerst naar andere (arbo)professionals. Dat zou helpen bij het demedicaliseren. Maar hoe kun je demedicaliseren als je niet beschikt over de nodige medische kennis? Als een cliënt klachten heeft, wil je toch allereerst uitsluiten dat er iets medisch aan de hand is? Stel dat jij last hebt van je onderrug, met uitstralende pijn naar je benen. Dan kan een arbeidsdeskundige nauwelijks vaststellen hoe serieus de klachten zijn – en of jij de zaak niet zit op te blazen. Natuurlijk, met mijn paramedische achtergrond kan ik dat beter bepalen. Maar ook ik heb de hulp nodig van een arts of paramedicus."



Daarom pleit Karsten voor ketenintegratie. “Een model waarbij arboprofessionals samenwerken met eerstelijns-zorgverleners in gezondheidscentra. Daardoor zullen ze sneller met elkaar praten – ook al is het in het begin alleen maar over het weer. En als de huisarts een cliënt heeft die dreigt uit te vallen, zal hij al snel de hulp inroepen van de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige. Ik heb dat zelf meegemaakt toen ik een paar jaar in Noorwegen werkte. Daar zat ik in een gebouw met een neuroloog, en daar liepen we regelmatig bij elkaar naar binnen voor advies.”



Wouter Karsten: “Eerstelijnszorgverleners laten nauwelijks hun gezicht op de werkplek zien”

Arbeidsdeskundige

En de arbeidsdeskundige? Volgens Karsten zal die zijn accenten enigszins moeten verleggen. “De NVvA heeft wat dat betreft goed werk gedaan: die is er voortdurend op uit om de arbeidsdeskundige naar voren te halen in het proces. Om hem preventief in te zetten, of in de eerste zes weken van ziekte. Daar is nog veel werk te verrichten.”

Samenwerken

Maar bij een rolverschuiving zullen arbeidsdeskundigen hun werkwijze wel moeten aanpassen. Andere vaardigheden en competenties worden gevraagd. “Stel dat ik werk in een regiokantoor in Amersfoort, en mijn cliënt werkt in Amsterdam. Dan is het voor mij niet handig om op en neer te reizen, en zal ik die cliënt beter kunnen delen met een arbeidsdeskundige daar in de buurt. Waarschijnlijk zul je dan zien dat arbeidsdeskundigen zich meer specialiseren: de een heeft verstand van wet- en regelgeving, de ander legt zich juist toe op werkplek-onderzoeken. Ook arbeidsdeskundigen zullen op een andere manier moeten samenwerken. We kunnen in ieder geval alvast beginnen met het actief betrekken van de eerstelijnszorg.” ←

“Hoe kun je demedicaliseren als je niet beschikt over de nodige medische kennis?”

TNO

Karstens bevindingen worden bevestigd door TNO. In 2010 verdiepte dat onderzoeksinstituut zich in de belemmeringen die de SER hierboven had vastgesteld. En volgens de onderzoekers waren die te wijten aan de verkokering van gezondheidszorg en sociale zekerheid. Een representatieve steekproef liet zien dat 21,5 procent van het verzuim valt te vermijden.

Platform Arbeidsdeskundig Onderzoek

AKC op de goede weg

Dinsdag 19 juni. Een volle zaal in vergadercentrum Hoog Brabant te Utrecht. Tijd voor het derde Platform Arbeidsdeskundig Onderzoek (PAO). Verslag van een inspirerende ochtend.

TEKST **Tessy van Rossum | Ravestein & Zwart**

Het Platform Arbeidsdeskundig Onderzoek is de jaarlijkse bijeenkomst van het AKC, waarin arbeidsdeskundigen, onderzoekers en stakeholders worden bijgepraat over de stand van zaken en de (tussentijdse) resultaten van het AKC-onderzoeksprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen. Een zestigtal mensen luistert geïnteresseerd naar het welkom van Monique Klompé, voorzitter van de NVvA en het AKC. “Leuk om weer bij elkaar te zijn”, stelt Klompé. “We hebben een hoge opkomst vanochtend en bieden u een gevarieerd programma aan.” AKC-programmadirecteur Tjeerd Hulsman gaat daarna in op “de wondere wereld van het AKC”. Hij doet dat met verve. “Drie jaar geleden begon het AKC met niets. Nu hebben we negen onderzoeken afgerond, twee leidraden gepubliceerd, vijf EIP-trainingen en een AD-VC train-de-trainercursus gegeven. Daarnaast lopen er op dit moment nog eens zeven onderzoeken, vijf projecten en doen twee arbeidsdeskundigen een promotieonderzoek. Ik merk bovendien dat de honger naar kennis onder arbeidsdeskundigen groeit. We zijn op de goede weg. Het rapport Curriculum Arbeidsdeskundige Opleiding (CADO) dat een werkgroep bijna heeft afgerond, biedt het AKC een mooie basis voor de kennisagenda en NVvA de gids voor de toekomst van het AD-be-roep.”

Onbewust cultureel competent

Corette Wissink van Regioplan vertelt vervolgens over het AKC-onderzoek naar cultureel competente beroepsuitoefening. Doel van het onderzoek is inzicht krijgen in hoe arbeidsdeskundigen hun werkwijze afstemmen op niet-westerse immigranten. Hiervoor kijken Wissink en haar collega's naar ervaringen in andere sectoren als de jeugdzorg en de gezondheidszorg om vast te stellen welke mogelijke werkwijzen, methoden en competenties arbeidsdeskundigen zouden moeten hebben om te leren van de aanwezige kennis en ervaring in andere sectoren. Een van de conclusies van het onderzoek is dat arbeidsdeskundigen geen specifieke methoden gebruiken, maar dat ze hun handelwijze wel aanpassen als ze met niet-westerse immigranten te maken hebben. “Arbeidsdeskundigen

zijn op onderdelen onbewust cultureel competent”, aldus Wissink. “Ze geven daarnaast aan niet zozeer behoefte te hebben aan aparte methoden. Wel willen ze graag praktijkkennis opdoen en kennis delen.”

Promovendus

Daarna krijgt de tweede arbeidsdeskundige promovendus Kor Brongers het woord. Hij vertelt over een van de onderdelen van zijn promotieonderzoek: de Eigen Kracht Centrale (EK-C). Dit is een vraaggestuurde methode, waarbij iemand samen met zijn familie en bekenden een plan maakt voor zijn toekomst. Brongers bekijkt of deze methode, die veelal wordt gebruikt in de jeugdzorg, ook toepasbaar is bij re-integratie. Hiervoor is hij op zoek naar 21 UWV-cliënten, die gebruik willen maken van de Eigen Kracht Centrale. Brongers: “Op dit moment ben ik bezig met het werven van deze 21 cliënten. Ik ben kleinschalig begonnen in Noord-Nederland, maar heb helaas nog geen aanmeldingen. Een spannende tijd dus.”

Praktische instrumenten

Cora van der Horssen van Regioplan vertelt over het vervolgonderzoek naar de rol van secundaire factoren bij re-integratie. Het onderzoek moet praktische instrumenten opleveren, waarmee arbeidsdeskundigen secundaire factoren systematischer kunnen inventariseren en – indien mogelijk – meten. Ook wordt er een training ontwikkeld. Op dit moment zijn de onderzoekers bezig met het organiseren van workshops, zo vertelt collega-onderzoeker Peter Wesdorp van WhatWorks. “Samen met arbeidsdeskundigen maken we een inventarisatie van zowel belemmerende als bevorderende secundaire factoren. We proberen hier ook een clustering in aan te brengen. En we kijken naar mogelijke diagnose-instrumenten. Kortom, we zijn druk bezig.”

Arbeidsdeskundig keuzeproces

Ook APE is bezig met een vervolgonderzoek. Nynke de Groot vertelt over de eerder ontwikkelde praktijkgids en het bijbehorende analy-

semodel voor het arbeidsdeskundige keuzeproces voor re-integratiemethodieken. "Ons vervolgonderzoek richt zich op de professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen met deze praktijkgids", vertelt De Groot. "We gaan dertig arbeidsdeskundigen trainen in het gebruik van de praktijkgids. Daarna gaan we hun keuzes voor re-integratiemethodieken vergelijken met de keuzes van arbeidsdeskundigen die de training niet hebben gevolgd. Ook organiseren we een workshop waarin we de trainings- en controlegroep met elkaar in discussie laten gaan. Uiteindelijk verwerken we dit in een eindrapportage en brengen we – als het nodig is – verbeteringen aan in de praktijkgids."

CADO

De laatste spreker voor de koffiepauze is Henk Oranje. Hij praat de aanwezigen bij over het Curriculum Arbeidsdeskundig Onderzoek (CADO). "Het CADO-project bevindt zich in de eindfase", vertelt Oranje. "Als projectgroep hebben we een nadere omschrijving van het arbeidsdeskundig vak opgesteld, een verkenning uitgevoerd naar de (vervangings)vraag van arbeidsdeskundigen, een loopbaanvisie gemaakt en een advies opgesteld over het curriculum van de beroepsopleiding." Oranje vertelt dat de projectgroep bijvoorbeeld vindt dat de loopbaan van arbeidsdeskundigen gedifferentieerd zou moeten worden naar content, context en competence. "Ondergrens zou de geregistreerde arbeidsdeskundige moeten zijn." Op het gebied van het arbeidsdeskundig curriculum heeft de projectgroep een voorkeur voor een post-hbo-opleiding, met een hbo-diploma als entree-eis. "Eventueel zou er bij de hbo-opleiding Personeel & Arbeid een specialisatie tot arbeidsdeskundige kunnen worden ingebouwd", stelt Oranje. "Afgestudeerden kunnen hiervoor dan bepaalde vrijstellingen krijgen aan de post-hbo-opleiding."

Het gebruik van de AKC-resultaten

Harm Rademaekers van het Centraal Expertise Centrum (CEC) van UWV SMZ licht een tipje van de sluier op over hoe UWV SMZ omgaat met de AKC-resultaten. Zo gaat hij in op de door het AKC ontwikkelde Leidraad Jobcoach, die handvatten biedt om op een transparante manier vast te stellen of de inzet van een jobcoach noodzakelijk is. "De implementatie van de leidraad verloopt voorspoedig", aldus Rademaekers. "Zo worden alle nieuwe aanvragen voor een jobcoachvoorziening sinds 1 april beoordeeld volgens de nieuwe leidraad. Vanaf 1 juli moet de leidraad bij alle aanvragen worden gebruikt. Een mooi resultaat, waarbij we nauw hebben samengewerkt met het AKC en jobcoachorganisaties." Rademaekers vertelt ook over het AKC-onderzoek naar gerealiseerde loonwaarde. Rademaekers: "Loonwaardebepaling is een van de kerntaken van de arbeidsdeskundige. Maar hoe bepalen arbeidsdeskundigen nu de loonwaarde? Het AKC-onderzoek heeft een uniforme methodiek opgeleverd. Daar moeten we nu mee aan de slag. Bedoeling is om

arbeidsdeskundigen in opleiding volgens de door het AKC ontwikkelde methodiek op te leiden. En ook de arbeidsdeskundigen van het UWV worden hierin getraind. Zo proberen we met hulp van het AKC tot uniformiteit en transparantie te komen." Tot slot komt Rademaekers met een aantal ideeën om AKC-producten meer onder de aandacht te brengen. "Het is zaak de producten meer te verweven in de opleidingen voor arbeidsdeskundigen, er in OT-groepen meer aandacht aan te besteden en ambassadeurs te benoemen. Alles wat je aandacht geeft, groeit."

Monique Klompé sluit de ochtend af: "Ik denk dat we een waardevolle bijeenkomst hebben gehad. We hebben kennis gedeeld, gediscussieerd en met elkaar gepraat. Het was een mooie ochtend." ←



5



vragen aan

Liesbeth Meijer

Arbeidsdeskundige bij arbodienst Tredin B.V.

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Het liefst de fiets, maar op dit moment is de afstand woon-werkverkeer te groot. Sinds half juni ben ik als arbeidsdeskundige aan de slag bij Tredin. Ik vervang iemand die met zwangerschapsverlof is. Geen fiets voorlopig, maar gelukkig kan ik wel nieuwe ideeën en inspiratie meenemen naar mijn werk."

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

"Als eerste mijn partner en onze twee dochters. Verder ben ik gek op snorkelen dus ook mijn snorkel, duikbril en zwemvliezen gaan mee. En boeken natuurlijk, ik lees veel."

3 Waar krijg je energie van?

"Ik hou van het strand en maak veel strandwandelingen. Dat werkt voor mij heel louterend. Verder krijg ik ook altijd veel energie van een goed gesprek. Een gesprek dat mensen verder helpt, inzicht geeft in de problematiek waarin ze zitten."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Blijf altijd geïnteresseerd in degene die tegenover je zit. Ga dus niet van tevoren zitten invullen wat er mogelijk aan de hand is. Met andere woorden: treed iemand onbevooroordeeld tegemoet."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Voor op dat onbewoonde eiland? Dan koop ik daar boeken en muziek van. Want zonder muziek zou ik niet kunnen."



Trending topics

het **AD** netwerk

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

- Rob Bosma postte de vraag of het nieuw beleid is van UWV om een arbeidsdeskundige beoordeling bij een vervroegde WIA-aanvraag te doen? Hij kreeg meer dan twaalf reacties op deze vraag.
- Hans de Vries wil graag eenduidigheid zodat hij helder kan communiceren over het begrip passende arbeid. Elf collega-AD'en reageerden op zijn oproep.
- Judit Wassing vroeg via AD Netwerk tips, adviezen of sparringgesprekken over goed werkgeverschap bij een werknemer met structurele schouderklachten. Ze kreeg meer dan 13 tips en adviezen.

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



AppSoluut

Naam App: Shazam

Prijs: Gratis

Voor: iPhone, Android, Windows Phone, BlackBerry, Symbian



Je hoort een nummer op de radio en wilt weten van wie het is? Geen probleem, Shazam biedt uitkomst. Hou de telefoon bij de luidsprekers, druk op tag in het menu en de app gaat op zoek naar de titel en uitvoerende artiest van het nummer. Werkt bijna altijd! Vergelijkbaar alternatief is Soundhound.



ONBEPERKT SUCCESVOL



Geschreven door Bert Jongen,

De Boekenmakers

ISBN: 978-94-91426-08-7

210 pagina's, € 16,95

Onbeperkt succesvol

Wat hebben Karin Spaink, Jetta Klijsma, Rijkman Groenink en Nout Wellink met elkaar gemeen?

Onbeperkt succesvol geeft het antwoord: ze zijn succesvol ondanks of juist dankzij een fysieke beperking. Spaink kreeg MS, Klijsma werd spastisch geboren, Rijkman Groenink heeft een deels verlamde rechterarm na een jachtongeluk en Wellink een stijve knie. Zij, en vijftien andere – minder bekende – Nederlanders lieten zich voor het boek interviewen door socioloog en freelance journalist Bert Jongen, die zelf eenzijdig verlamd is. De negentien interviews hebben allemaal dezelfde opbouw: de persoon in kwestie vertelt uitgebreid over het ontstaan van de beperking en de moeilijkheden die dat oplevert. Dan volgt steevast de conclusie: blij positief, vertrouw op je eigen kracht, blijf niet in boosheid hangen over het onrecht dat je is over-

komen en je komt er wel.

Door de eenvormigheid van zowel stijl (alle interviews in full quote) als onderwerp (de beperking), is het niet een boek dat je in één ruk uitleest. Bovendien blijft na lezing toch vooral de pech, het leed en de problemen hangen, waardoor de positieve boodschap die de geïnterviewden ook hebben, amper beklijft.

Voor mensen met een beperking kunnen de interviews echter inspirerend zijn. Arbeidsdeskundigen lezen wat de geïnterviewden beweegt, hoe ze zich weten te motiveren en wat ze daarmee – vaak op eigen kracht – bereikt hebben in sport, politiek, media of bedrijfsleven. En dat is soms verhelderend, soms verrassend maar altijd inspirerend. *



Baanbrekend

Voor veel mensen is motorrijden een passie. Maar wat te doen als je door een fysieke beperking niet (meer) kunt of mag rijden? Contact op nemen met Motor Mobiliteit voor Gehandicapten (MMvG), een groep bevoegde motorrijders die vanuit ieders eigen expertise motorrijden voor gehandicapten mogelijk maakt. MMvG realiseert de benodigde aanpassingen aan de motor en aangepaste prothesen of orthesen die de bereider eventueel nodig heeft. Daarnaast doet een gespecialiseerde (motor)rijkschool mee en is er een nauwe samenwerking met het CBR en de RDW.

www.mmvg.nl

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

Opleggen loonsanctie bij no-riskpolis mogelijk



Bij toepassing van de no-riskpolis kan het ziekengeld gedurende de eerste twee jaar bij UWV worden verhaald door de werkgever. Voor ziektegevallen vanaf 1 juli 2011 kan, bij onvoldoende re-integratie-inspanningen, nu ook een loonsanctie worden opgelegd aan de werkgever, waarbij artikel 29b van de Ziektewet aan de orde is.

TEKST Hans van der Holst | SMZ UWV

In artikel 25 van de Wet WIA worden de verplichtingen in het kader van de re-integratie voor de werkgever van een arbeidsongeschikte werknemer geregeld. Deze verplichtingen voor de werkgever gelden ook wanneer de werknemer een vangnetter is. De werkgevers van deze vangnetters moeten ook aantekening houden van het verloop van de ziekte en de re-integratie van de verzekerde, een plan van aanpak opstellen en dat periodiek evalueren. In samenwerking met de werknemer moet ook een re-integratieverslag worden opgesteld. Werknemers die onder de no-riskpolis vallen of ziek zijn geworden door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie vallen niet onder deze bepalingen.

Indien de werkgever van een niet-vangnetter voornoemde verplichtingen zonder deugdelijke grond niet of niet volledig is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, stelt het UWV een termijn vast waarmee de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd. De maximale duur van deze verlenging is 52 weken. Op grond van het oude artikel 26 lid 2 Wet WIA kon UWV een dergelijke (loon)sanctie

niet opleggen aan een werkgever van een vangnetter. Het laten vervallen van het tweede lid strekt ertoe dat het UWV ook ten aanzien van een werkgever van een vangnetter de loondoorbetalingsverplichting verlengt bij het zonder deugdelijke grond niet of niet volledig voldoen aan de re-integratieverplichtingen of verrichten van onvoldoende re-integratie-inspanningen ten behoeve van de vangnetter.

Onvoldoende re-integratie

Aan de hand van het re-integratieverslag kijkt UWV of er voldoende is gedaan aan de re-integratie van de werknemer (Poortwachertoets).

Als blijkt dat er onvoldoende is gedaan om de werknemer te re-integreren, dan heeft dit inhoudelijke gevolgen voor de werkgever.

In dienst: loon langer doorbetalen

Is er onvoldoende gedaan aan de re-integratie van de zieke werknemer, dan kan er een loonsanctie worden opgelegd aan de werkgever tot maximaal 52 weken. Deze loonsanctie is niet op grond van de no-risk-

polis te verhalen bij UWV. Wordt, tijdens deze loonsanctieperiode, alsnog voldoende aan de re-integratie van de werknemer gedaan, dan kan een verkorting van deze loonsanctieperiode worden aangevraagd.

Niet (meer) in dienst: uitkering terugbetalen

Loopt de arbeidsovereenkomst af tijdens de ziekteperiode, dan wordt het ziekengeld, bij onveranderd arbeidsongeschikt zijn voor het eigen werk, overgenomen door UWV. Heeft de werkgever tijdens de ziekteperiode onvoldoende aan re-integratie gedaan, dan zal er door UWV een stagnatieperiode worden berekend. Het ziekengeld over deze stagnatieperiode wordt dan verhaald op de werkgever.

De stagnatieperiode kan nooit langer zijn dan de periode dat UWV het ziekengeld betaalt.

Voorbeeld: Mocht de stagnatieperiode 20 weken zijn en de werknemer wordt na 10 weken hersteld verklaard door UWV, dan kan de stagnatieperiode slechts 10 weken zijn. ←



arbo GDS ORinformatie

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



Opleiding en training

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

Kies dan voor de NSPOH

Een greep uit het programma van 2012:

Conflicthantering en omgaan met agressie
25 september en 2 oktober, Amsterdam

Metten van werkvermogen
8 oktober, Amsterdam

VERNIEUWD **Juridische aspecten van Arbeid en Gezondheid**
29 oktober, 12 en 26 november en 3 december, Utrecht

Horen en gehoord worden
7 november, St Michielsgestel

Training motiverend re-integreren
7 en 21 november, Utrecht

VERNIEUWD **Training Adviesvaardigheden**
8 en 29 november 2012 en 10 januari 2013, Utrecht

Zien en gezien worden
8 november, Ermelo

Kennismaken met evidence based practice (EBP)
8 november, Amsterdam

Werken met ADHD
9 november, Den Bosch

Etnische diversiteit en culturele competenties
19 november en 3 december, Amsterdam

Meer informatie? Ga voor het volledige aanbod
naar **www.nspoh.nl** of vraag de brochure aan.
U kunt ook contact opnemen met
de NSPOH, telefoon **020 - 409 70 00**
of e-mail **info@nspoh.nl**.



NSPOH



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

POWER preventiemedewerker

POWER 1

- Sneller en slimmer werken
- Informatie beter onthouden
- Meer doen met minder middelen

POWER 2

- Vergroot je zichtbaarheid en daadkracht
- Kort en kernachtig formuleren
- Zelfbewuster communiceren

arbo»

