

* VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

34^e JAARGANG | oktober 2012 | NUMMER 5 *

Professionele assertiviteit gewenst:

Sleur is een sluipmoordenaar



Hoe kunnen arbeidsdeskundigen helpen?

Eerste hulp bij Expats

NACHT-
WERK!

pagina 18

→ Centraal Expertise
Centrum UWV

→ Prestatieladder sociaal
ondernemen

*NVVA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

6 DECEMBER 2012 | LANDGOED ZONHEUVEL, DOORN

OVER DE ROOIE...



Emoties bij veranderingen op het werk

Inschrijven
met meer
mensen

KORTING!



*Alle deelnemers
ontvangen gratis
het boek 'Over
de rooie'*

Het verlies van een baan, collega of routine, een overlijden van een dierbare... Veranderingen op het werk of in een privésituatie roepen veel emoties op! Dit kan zelfs leiden tot weerstand, minder inzet van werknemers en verzuim.

Aandacht voor deze emoties heeft te maken met de 'humaniteit' van organisaties. Maar ook al is een organisatie mensenwerk, verlies en rouw bij (organisatie) veranderingen is in veel bedrijven een 'non-issue'. Dit terwijl zowel organisaties als medewerkers baat hebben bij een juiste reactie op én verwerking van verlies- en rouwervaringen!

Ontdek hoe u dit kunt aanpakken in de praktijk en ervaar wat de succesfactoren daarvan zijn. Leer beter omgaan met dit belangrijke thema!

www.gidsonline.nl/overderooie

Organisatie:

GIDS
voor personeelsmanagement

ORinformatie

arbo»

Partners:

lb
BOERTIINGROEP

Het
Consulaat



5 vragen

Wat neemt arbeidsdeskundige Roel Keppel, beleidsadviseur arbeid & gezondheid bij Gs4, mee naar een onbewoond eiland? Kijk op pagina 28

Colofon

34e jaargang nummer 5
oktober 2012

AD Visie is een uitgave van Vakmedianet. 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 (Schrijven met Belofes), Anjo van Soest

Redactieadres: → redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblomov Media)

Technische eindredactie: → Sweeping Maytree

Fotografie: → Shutterstock, Charlotte Boersma, Peter Kasbergen

Vormgeving: → COLORSCAN BV, Voorhout
www.colorscaan.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
2012
PRINT



6

Coverstory

Sleurstress

Sleur kan in de werksituatie leiden tot stress en als je niet oppast tot zowel burn-out als bore-out. Professionele assertiviteit is het ultieme wapen tegen deze sluipmoordenaar, vindt Bart Flos, auteur van het Anti-sleurboek.

Achtergrond

Expats



Aanpassen of jezelf blijven? Het is een vraag waar expats continu mee worstelen. Niet alleen de wet- en regelgeving is hier anders, ook krijgen ze te maken met cultuurverschillen.

10

En verder...

Wetenschappelijk: Scan voor werkzoekenden	14
Actueel: Sociale prestatieladder TNO	20
Achtergrond: Expertise Centrum UWV	24
Juridisch: geen arbeidsmogelijkheden en loonsanctie	30

De nieuwe rubriek Nachtwerk besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen die 's nachts werken. Aflevering 1: wegwerkers. Wat gebeurt er tussen 21:00 en 04:00 uur allemaal in de Zeeburger-tunnel in Amsterdam? 18





Sleur

In de koelcel had hij letterlijk zijn handen ten hemel geheven en uitgeroepen: "Bevrijd mij uit de ketenen van dit werk, alstublieft!" Bart was al vijftien jaar werkzaam in een productiebedrijf voor gewasbescherming. Rustig productiewerk om bij te komen, leek hem goed nadat hij een burn-out had gekregen als psychiatrisch verpleegkundige, pastoraal werker en counsellor. Maar na een aantal jaren be kroop hem het gevoel dat hij er nooit meer uit zou komen. Solliciteren lukte hem niet, want 's avonds was hij uitgeteld. Zijn BIG-registratie verliep. Iedere dag, ieder uur op het werk leek hetzelfde; sleur en onderprestatie. Hij werd er ziek van!

Lotsbestemming, een verhoord gebed? Hoe dan ook: van de een op de andere dag ontwikkelde Bart een allergie die zo ernstig was dat de allergoloog hem verbood nog langer op het bedrijf te komen. Met behulp van een loopbaantraject ging Bart op zoek naar werk in de psychiatrie. Zonder succes solliciteerde hij een jaar lang op banen die – met enige bijscholing – binnen zijn bereik moesten liggen. Net toen Bart opnieuw hardop had uitgeroepen dat hij in hemelsnaam wel weer zou solliciteren op productiewerk, bleek het lot hem opnieuw welgezind. Drie verschillende contacten leidden tot een gesprek met de directeur van een gezinsvervangend tehuis voor psychiatrische patiënten. Bart kon er in een gloednieuw eigen kantoor starten als counsellor en coach van mensen met psychische beperkingen. De oude en nieuwe werkgever regelden een detacheringscontract en deelden de kosten voor herregistratie van de BIG. Als arbeidsdeskundige werd ik ingeschakeld om te checken of alles goed geregeld was. Wat een eervolle taak!

Het hoofdartikel van deze AD Visie gaat over sleur. *Er kunnen toch mooie dingen gebeuren als je die weet te doorbreken!*

Charlotte Boersma

Werktijden

65% van de werknemers bepaalt

graag zelf wanneer ze werken.

Daarnaast vindt **48%** het belangrijk zelf de werkplek te kunnen kiezen.

Veel bedrijven vullen Het Nieuwe Werken (HNW) in als plaats-onafhankelijk werken met flexibele werkplekken. Maar flexibele werktijden zijn dus minstens zo belangrijk.

60% van de werknemers verwacht hierdoor werk en privé beter te kunnen combineren. Dat blijkt uit onderzoek van het Kenniscentrum Werk & Vervoer en Qidos.

Nederland uit top verzuim

Niet langer staat ons land boven aan de Europese ranglijst ziekteverzuim. Dat blijkt uit het rapport 'Belemerd aan het werk' van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Wel ligt het verzuim in ons land nog steeds bovengemiddeld hoog. Meldt in heel Europa gemiddeld 43% van alle werknemers zich in een jaar ziek, wij komen uit op 49%. Maar in 2000 was het verschil veel groter: 37% om 52%. Zie ook het artikel op de NVvA nieuwspagina's op pagina 22 en 23 van deze editie.

FLEXWERKEN MET DONALD DUCK

Organisaties die flexibel werken bespreekbaar willen maken, krijgen sinds kort hulp uit onverwachte hoek. Want er ligt nu een speciale uitgave van de Donald Duck. In het verhaal probeert Donald zijn oom Dagobert te overtuigen van Het Nieuwe Werken, en zet hij de voordelen op een rijtje. Daarbij worden praktische tips gegeven die werkgevers en werknemers in het dagelijkse werk kunnen toepassen.



LEIDINGGEVENDEN EFFECTIEVER

Leidinggevenden en managers kijken op verschillende manieren naar hun medewerkers. Daarom vullen zij de opdracht van de directie verschillend in.

Niet alleen werknemers ervaren het verschil op de werkvloer: leidinggevenden boeken substantieel meer resultaat dan managers. Dit stelt Willem van Rhenen, hoogleraar 'Engagement & Productivity' aan Nyenrode. Hoe managers en leidinggevenden naar mensen kijken, is bepalend voor hun dagelijkse gedrag. Van Rhenen geeft het voorbeeld van de manager die ervan uitgaat dat werknemers geen stap méér doen dan nodig. "Deze manager zal zich eerder zorgen maken over de productiviteit, wanneer een thuiswerkende werknemer zijn mail niet direct beantwoordt. En hij zal gaan controleren. Maar een leidinggevende denkt vanuit een positief mensbeeld en zal hier niet direct iets achter zoeken. Hij zal de werknemer blijven ondersteunen bij een goede combinatie tussen werk en privé. Het mensbeeld onderscheidt managers van leidinggevenden en maakt het verschil in de productiviteit, zo blijkt."



Van Rhenens advies is om je bewust te zijn van de gevolgen van een positief of negatief mensbeeld. "In tijden van economische onzekerheid kunnen werkgevers soms terugvallen op schijnbare proceszekerheid. Terwijl onderzoek laat zien dat echte zekerheid en betere prestaties zit in de menselijke verbinding tussen werkgevers en werknemers."

HELFT MENSEN MET OVERGEWICHT GEZOND

Bijna de helft van mensen met overgewicht hoeft zich geen zorgen te maken over de gezondheid. Dat blijkt uit een publicatie van het Karolinska Institutet in Stockholm, in European Heart Journal.

De onderzoekers bestudeerden het hart, de longen en de bloedwaarden van mensen met een BMI tussen de 25 en 35. En in 46% van de gevallen vonden zij geen verschil met mensen zonder overgewicht. Dat betekent dat overgewicht in dit geval niet leidt tot verhoogd risico op hart- en vaatziekten en kanker. De kans om vroegtijdig te komen overlijden, is bovendien hetzelfde als bij mensen zonder overgewicht.

Nogmaals: dit geldt met name voor mensen met een BMI tussen de 25 en 35. Want extreem overgewicht is volgens de onderzoekers hoe dan ook ongezond.

WERKGEVER: GEEN OOG VOOR SCHULDEN

Bedrijven moeten medewerkers helpen als die in de schulden zitten. Dat geldt met name in de uitzendbranche en bij bedrijven die veel mensen vanuit een uitkering in dienst nemen. Op die manier kunnen ze het ziekteverzuim onder mensen met financiële problemen flink terugdringen. Dat zegt de vereniging voor schuldhulpverlening NVVK.

Het aantal schuldgevallen stijgt zo snel, dat in sommige bedrijven één op de vier werknemers bezoek krijgt van een deurwaarder die beslag legt op het loon.

Loonbeslag heeft grote gevolgen op de werkvloer, zegt NVVK-voorzitter Joke de Kock. "Je ziet dat mensen niet meer slapen, zich slecht kunnen concentreren. Ze bellen veel met allerlei schuldeisers. Alle energie gaat daar naartoe."

Werkgevers zijn daar niet goed op voorbereid, zegt De Kock. "Bij verzuim wordt vooral gevraagd naar lichamelijke klachten en niet naar schulden. Terwijl mensen daarvan letterlijk ziek kunnen worden."

Professionele assertiviteit gewenst

Sluipmoorde- naar sleur

Sleur. Iedereen heeft ermee te maken. In je werk, in je relatie, in je vriendenkring. Doorde-weeks en in het weekend; patronen zijn vaak hetzelfde en lijken zich eindeloos te herhalen. In de werksituatie kan het leiden tot stress en als je niet oppast tot zowel burn-out als bore-out, concludeert Bart Flos, auteur van het Anti-sleurboek. Professionele assertiviteit is het ultieme wapen tegen de sluipmoordenaar die sleurstress heet.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

'De wekker gaat om half zeven. Slaperig vind je de weg naar de badkamer en de ontbijttafel. Je eet en maakt een boterham voor tussen de middag. Je rijdt op de fiets de bekende weg naar het station en in de trein kijk je tegen dezelfde hoofden aan als de dag ervoor. Op kantoor wenst de receptioniste je – net als gisteren – weer net even iets te vrolijk goedemorgen. De collega's vertellen dezelfde grappen, saaie verhalen en voorspelbare weekendbelevissen. Kortom: de moed en de energie zinken je al in de schoenen, nog voor dat het werk begint. Gelukkig heb je niet heel veel te doen en

duis tijd genoeg om je te verdiepen in de aanschaf van een nieuwe smartphone voor je dochters verjaardag.'

'De wekker gaat om half zeven en je springt je bed uit. Oké, je bent nog een beetje brak van gisteren, want het was laat op kantoor. Thuis handelde je nog even de mailtjes af om je vervolgens goed voor te bereiden op de meeting van vandaag. Zonder ontbijt speer je naar de auto. Onderweg koop je snel koffie en een broodje bij de pomp. Een half uur en een werkende flitspaal later, kom je als eerste het kantoor binnen zodat je voordat iedereen er is nog lekker ongestoord wat werk kunt verzetten. Want je mailbox puilt al weer uit van al die anderen die je zelfs al vóór geweest zijn. Je hebt het idee dat je helemaal strak staat en de dag aankan.'



Twee uitersten met één belangrijke overeenkomst: beide werknemers zijn ontegenzeggelijk in een sleur gevangen. Verrassend? Bart Flos, schrijver van het Anti-Sleurboek ('eerste hulp bij baanbalen en ander werkbederf') vindt van niet. "Er zijn twee uitersten: werknemers die zich voortdurend te pletter vervelen en zij die stress hebben door chronische druk en overbelasting. Vaak zie je die twee uitersten zelfs binnen één bedrijf of afdeling voorkomen. Er is dan een onbalans, bijvoorbeeld omdat

Foto: Peter Kasbergen



Bart Flos: "Geef aan waar de grenzen van je potentie liggen"

de werkverdelers (lees: de baas of leidinggevende) niet goed bezig is. Collega's signaleren het vaak wel, klagen erover, maar zijn ook weer egoïstisch: 'Het is toch zijn probleem', of: 'Ik ben zelf al druk genoeg'."

Sleur is niet alleen saai

De sleurmedaille heeft volgens de auteur twee kanten. "Ik noem het de 'sleurparadox'. Sleur wordt vaak automatisch met saaiheid geassocieerd. Dat kan ook het geval zijn. Mensen hebben saai werk of te weinig te doen. Er is dan sprake van een onderbelasting, wat in extreme gevallen kan leiden tot een bore-out. Maar sleur kan zich

voordoen bij alles wat een routine wordt. Dat betekent dat je op je werk niet alleen een sleur kunt ervaren als je te weinig te doen hebt, maar ook als je veel te veel werk hebt." Of zoals Flos het in zijn boek omschrijft: "We krijgen van voortdurend veel te weinig te doen hebben vergelijkbare vormen van stress, als van voortdurend veel te veel te doen hebben." Werksleur definieert hij dan ook als "alle vormen van arbeidsinspanning, zowel onder- als overbelasting, die leiden tot stress en belemmeringen". Vervolgens koppelt hij hier begrippen aan vast als baanbalen, jobtobben, ellendewentelen die kunnen leiden tot onderbelasting (bore-out) én overbelasting (burn-out).

Flos: "Al deze vormen van werksleur leveren op den duur stress op. Stress is de grote gemene deler."

Maar een onbalans hoeft niet per definitie tot stress te leiden, zo blijkt. Als je overdag, 's avonds en in het weekend voortdurend met je werk bezig bent, hoeft dat niet noodzakelijkerwijs te betekenen dat je ook meer stress krijgt. Sommigen van ons kunnen daar prima mee omgaan. Omgekeerd geldt hetzelfde: er zijn mensen die bij de minste of geringste verstoring van hun balans al een hoop stress krijgen. Flos: "Het gaat erom dat je duidelijk aangeeft waar de grenzen van je potentie liggen."

Conjunctuurgevoelig

In de praktijk is een goede balans tussen werk en privé nog niet zo makkelijk te vinden en te handhaven. De



HNW niet voor iedereen een vooruitgang

Mensen die behoefte hebben aan structuur, profiteren niet van Het Nieuwe Werken. Meer eigen verantwoordelijkheid, thuis werken en flexibele werktijden motiveren hen niet extra en verbeteren hun creatieve prestaties evenmin. Dat blijkt uit onderzoek waarop psycholoog Marjette Slikhuis dit voorjaar promoveerde aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Slikhuis enquêteerde circa vierhonderd medewerkers uit de overheidssector, het onderwijs, de consultancy- en de technische sector. Slechts een deel van de werknemers profiteert van Het Nieuwe Werken, zo laat haar onderzoek zien. Mensen met een geringe behoefte aan structuur geven aan dat zij extra gemotiveerd raken door de vrijheid en flexibiliteit van Het Nieuwe Werken. Maar mensen met een grotere behoefte aan structuur raken niet extra gemotiveerd, en hun creatieve prestaties nemen niet toe. Volgens de onderzoekster denken veel werkgevers dat iedereen op vrijheid en autonomie zit te wachten. Haar onderzoek laat zien dat dat niet klopt. Werkgevers kunnen er dan ook minder mee besparen dan ze denken: sommige van hun werknemers zullen niet beter presteren. Maar ook werknemers moeten hun ideeën bijstellen, vindt Slikhuis: "Niet iedereen is gebaat bij autonomie. Sommige mensen hebben wel degelijk behoefte aan een leidinggevende die ze duidelijk vertelt wat ze moeten doen. Maar dat is niet eenvoudig om toe te geven."

De onderzoekster vindt dat organisaties vaak te klakkeloos overgaan op het HNW: "Het veroorzaakt veel onrust als je geen werkplek meer hebt, maar alleen nog flexplekken. Er moet binnen zo'n bedrijf een cultuuromslag plaatsvinden, zodat werknemers hun eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen. Maar je kunt je afvragen of dat ooit zover komt. Er zijn veel bedrijven die wat dat betreft van heel ver moeten komen. Je ziet dat er ook al organisaties zijn die van Het Nieuwe Werken terugkomen."



5 tips om werksleur te doorbreken

Tip 1. Herken, erken en beken

Je zit achter het stuur en denkt opeens: Hè, ben ik nu hier al? Je hebt dan een klein gat in je geheugen. Af en toe raak je geïrriteerd om niets. Of je loopt naar zolder en vraagt je af: Wat ging ik hier ook al weer doen? Iedereen heeft er wel eens last van en op zich zijn ze niet erg, maar als je dat zes, zeven keer op een dag hebt, zit je in de gevarenzone. Herken de symptomen van een onbalans en geef toe dat er zaken niet goed gaan.

Tip 2. Deel je ervaringen

Praat met je partner; vertel dat er iets raars met je gebeurt. Praat met vrienden en collega's. Praat met je werkgever. Als het een goede werkgever is zal hij nooit je persoonlijk welbevinden wegwuiven. Breng samen met hem je overmatig werk in kaart en breng dat vervolgens terug naar de afgesproken propoities.

Tip 3. Weersta de hebzucht

Anti-sleur is ook consuminderen in de definitie van 'weerstand bieden aan hebzucht'. Moet je echt op elke kamer een plasmascherm hebben? Twee auto's, wintersport- én zomervakantie? Vraag je af of je wel zoveel moet werken en verdienen om dat allemaal te onderhouden en in stand te houden.

Tip 4 Gooi het roer (een klein beetje) om

Mensen klagen over routines die ze echter zelf in stand houden. Doe eens iets radicaal anders. Neem een andere route naar je werk. Trek eens heel andere kleren aan naar je werk. Stoot taken af, delegeer, wissel taken uit. Besluit om 90% te gaan werken. Doe iets wat daadwerkelijk impact heeft. Durf!

Tip 5. Stel prioriteiten

Stel prioriteiten in je werk. Vecht niet met je mailbox maar beperk het lezen ervan tot enkele keren per dag. Maak onderscheid tussen wat belangrijk en urgent is en stem je taken daarop af.

meeste aandacht krijgen mensen met een overbelasting. "Met hen die stress hebben door onderbelasting hebben we vaak wat minder medelijden. Het is ook een minder interessant onderzoekgebied voor wetenschappers", zegt Flos. Toch is juist deze categorie niet onaanzienlijk, meent hij. Het speelt zich echter vooral af onder de oppervlakte. "Er rust een enorm taboe op. Maar er zijn veel mensen die om negen uur beginnen en twee uur later klaar zijn met hun taken. De rest van de dag doen ze als of ze druk zijn. Niemand stapt met dit probleem naar zijn baas of collega's toe, zeker niet als het economisch tegenzit zoals nu."

Sleur is volgens hem sowieso conjunctuurgevoelig: "De economische crisis zorgt voor extra belasting. Daarom is het zo belangrijk om werknemers assertief te maken. Er wordt verwacht dat je juist in deze tijd je hele ziel en zaligheid aan de B.V. of N.V. geeft, anders word je zo ontslagen. Maar je moet als werknemer goed beseffen dat werk in feite niets anders is dan het uitlenen van je vaardigheden

voor een vergoeding. In Nederland onthouden alle werkgevers tezamen de werknemer jaarlijks 6,6 miljard euro aan overwerkvergoedingen, zo heeft Flos berekend. "Dat is bijna 8000 euro per werknemer per jaar! Dat komt wel heel dicht bij werkslavernij. Maar omdat je geen slachtoffer van de volgende ontslagronde wilt worden, zet je je schouders er toch maar weer onder. Je moet echter geen onredelijk gedrag rechtvaardigen omdat je werkgever zegt: 'Ja, 't is crisis hè?' Of: 'Voor jou tien anderen.' Ook in tijden van crisis geldt de redelijkheid en billijkheid."

Collectieve normverlaging

Waar de gemiddelde werkweek op een kleine 35 uur ligt, neemt de individuele werkweek van mensen snel toe. Met dank aan de smartphone en Het Nieuwe Werken. Flos: "In de zakelijke dienstverlening is het heel normaal dat je 50 tot 55 uur per week draait, soms zelfs meer. Dat begint vaak met een normale 38-urige werkweek. Maar naar mate je langer ergens werkt, sluip het overwerk

"Hebzucht zit in de menselijke natuur, de meeste mensen zijn met meer, meer, meer bezig, maar probeer eens te genieten van wat je hebt!"

erin. Of je ziet dat mensen vier dagen per week werken maar op hun vrije dag en in het weekend toch nog van alles voor de zaak doen. Waarom? Vanwaar die overdreven loyaliteit? Groepsconfirmatie verklaart een hoop: iedereen binnen een bedrijf heeft of zoekt dezelfde houding: 'Zo doen we dat hier'. Ik noem het 'collectieve normverlaging' als je via de smartphone altijd en overal je zakelijke mails beantwoordt. Of dat je in het weekend je zakelijke telefoon opneemt. Wiens schuld is dat? Van de baas omdat hij belt? Of van de werknemer omdat hij opneemt? Het is een beetje van beide maar de laatste draagt iets meer verantwoordelijkheid. Het is heel simpel: je legt één keer vriendelijk doch dringend uit dat je liever niet in het weekend gebeld wilt worden. Dan is het duidelijk, dat is professionele assertiviteit. De kern van anti-sleur is dat je je werkgever niet beloont voor slecht gedrag. Dat gaat natuurlijk niet van de ene dag op de andere. Zoiets moet je goed voorbereiden en onderbouwd ter discussie stellen. Maar het werkt!"

Eigen schuld

Overbelasting, vindt Flos, ligt ietsje meer bij de werknemer dan bij de werkgever. Want je bepaalt zelf tot hoe ver je gaat. Hij vindt dat iedere werknemer een beroep zou moeten doen op de eigen professionele assertiviteit maar beseft ook dat niet iedereen dat van nature heeft of zich eigen kan maken. "Je kunt daar hulp bij zoeken. Via een arbeidsdeskundige, coach of zelfs een psycholoog. Probeer op die manier achter de redenen van je gedrag te komen."

Hij wil geen 'van negen tot vijf-werknemers' creëren, maar: "Matig je inzet en je bereikbaarheid. Geef aan waar je grenzen liggen. Het is een illusie om te denken dat het nu even druk is, maar dat het daarna wel weer een keer rustig wordt. Het is altijd druk. Compenseer overwerk met vrije tijd. Slaap ook eens lekker uit als je een paar dagen extra uren hebt gemaakt. Ik noem het het uitbuikprincipe: als een leeuw veel moeite heeft gedaan om prooi te vangen, gaat hij niet nog eens een keer met zijn volle pens achter een antilope of zebra aan. Nee, hij eet, voedt zijn gezin en ligt vervolgens drie dagen lang met een volle buik in de zon lekker te chillen."

Het is volgens Flos goed om naar het waarom van werken te kijken. "Het is een cliché, maar we werken om te leven en niet andersom. Materialisme speelt hierbij een grote rol. Waarom een tweede of derde auto? Waarom drie keer per jaar op vakantie? Waarom denken veel mensen bij sa-

larisverhoging meteen aan verhuizen naar een grotere woning? Ze leven te veel in de toekomst in plaats van in het moment. Consuminderen staat naar mijn mening dan ook niet gelijk aan bezuinigen, maar aan weerstand bieden tegen hebzucht."

Het Nieuwe Werken

Het Nieuwe Werken is iets van deze tijd: werknemers krijgen meer 'vrijheid'. Zelf je tijd indelen, werken waar je wilt, stoppen wanneer dat nodig is. Het Nieuwe Werken lijkt dan toch de ideale oplossing tegen sleur? Dé manier om stress te voorkomen! Flos heeft zo zijn kanttekeningen, en hij staat daarin niet alleen (zie kader op p. 7). "Niet iedereen kan ermee omgaan, veel mensen missen dan de structuur en het contact met collega's. Organisaties zijn tegenwoordig bovendien mijlpaal-gedreven; het maakt niet uit hoe je het doet, als het vrijdag om vier uur maar klaar is. Dat vraagt veel van de verantwoordelijkheid van mensen." Maar er is een nog groter gevaar. "Mensen die veel thuis werken gaan zich schuldig voelen en daardoor juist harder werken, zo toont onderzoek aan. De grens schuift op naar soms wel 50 tot 55 uur per week. Het is een verkapte vorm van overwerken waar de werkgever baat bij heeft."

In theorie is Het Nieuwe Werken goed. Maar de theorie hoeft niet altijd in de praktijk iets goeds op te leveren, vindt Flos. "Er wordt niet getoetst voor wie en wanneer het werkt. Kom je op kantoor, heb je opeens geen vaste werkplek meer. Voor sommige mensen is dat vreselijk, die willen dat juist graag. Maar wat gebeurt er: Het Nieuwe Werken wordt ingevoerd en geldt meteen voor iedereen. Maar zoals zo vaak ligt de waarheid ergens in het midden."

Bij het voorkomen van sleurstress ziet hij voor arbeidsdeskundigen een taak weggelegd. "Of je nu naar de zorg, de industrie of de zakelijke dienstverlening kijkt: sleurstress is bijna altijd het gevolg van een slechte werkverdeling. En wie verdeelt het werk? De baas! De arbeidsdeskundige moet daar dus boven gaan staan en overzicht houden. Signaleren dat er twee mensen tegen een burn-out aan zitten terwijl een ander om half vier naar huis gaat. Voer gesprekken met mensen, laat ze hun werkzaamheden in kaart brengen. Als arbeidsdeskundigen meer kwalitatieve en kwantitatieve analyses zouden maken, kun je veel sleurstress voorkomen. Meten is weten! Als je goed naar de processen kijkt, de zwakke punten beschrijft, hou je de mensen goed in balans inzetbaar mét behoud van hun capaciteiten en karakters." ←



Het Anti-sleurboek is verkrijgbaar via www.antisleurbboek.nl Op de site kun je ook online de workaholic-test doen

Eerste hulp bij expats

Moeten ze zich aanpassen of juist zichzelf blijven? Het is een vraag waar expats in Nederland continu mee worstelen. Want niet alleen de wet- en regelgeving is hier anders dan in hun eigen land, ook krijgen ze te maken met cultuurverschillen. Hoe kan de arbeidsdeskundige hen hierbij helpen?

TEKST PETER **Passenier** | Schrijven met beloftes

De Indiase manager was al een tijdje aan de slag, maar hij had de harten van zijn Nederlandse medewerkers nog niet gewonnen. Die vonden hem autoritair en ze maakten zich zorgen over de komende reorganisatie. Reden voor Jitske Kramer om eens met de man te gaan praten. "Hij vertelde me onmiddellijk dat hij ook veel moeite had met zijn medewerkers: 'Waarom doen ze niet gewoon wat ik zeg,

net als de werknemers in India?' Maar wat hem echt verbijsterde, was de reactie op de reorganisatie. Zijn werknemers namen het hem kwalijk dat hij die niet uitgebreid met hen had besproken. 'Maar', zo zei hij, 'dat is helemaal hun zaak niet. Ze vroegen me zelfs waar de nieuwe fax zou komen te staan. Over drie maanden! Weet ik veel!'"

Kramer heeft ervaring met expats. Want als cultureel antropoloog verzorgde ze coaching en cursussen voor vele buitenlandse werknemers van meerdere internationale organisaties. En volgens haar worstelen die allemaal met één fundamenteel dilemma. "Aan de ene kant willen ze zichzelf zijn, aan de andere kant willen ze er ook bij horen. Dus hoeveel concessies wil je doen aan het eerste om het tweede te bereiken?"

Ons DNA

Voor we die vraag beantwoorden, moeten we eerst een stapje terug doen. Want waaraan moeten buitenlanders expats zich hier aanpassen? Met andere woorden wat is onze culturele identiteit?

Kramer verwijst naar onderzoeken van de organisatiepsycholoog Geert Hofstede en de cultuurexpert Fons Trompenaars. Die hebben zich beziggehouden met ons cultureel DNA, en dat stelden ze vast door antwoord te geven op enkele vragen:

- Zijn mensen individualistisch of gericht op het collectief?
- Hoe gaan ze om met hiërarchie?
- Is tijd iets om flexibel of strak mee om te gaan?



Cultureel antropoloog Jitske Kramer

Anke Bellack

Marketeer, verhuisde veertien jaar geleden uit Duitsland

Wat ik hier erg prettig vind, is dat je op kantoor gewoon 'je' en 'jij' zegt. Ook tegen de directeur. Dat laatste was in Duitsland anders. Wij zeiden dan 'Herr...', en wij werden aangesproken met onze voornaam – en met 'u'. Dus: "Anke, können Sie mal..." Dat is in Duitsland heel normaal, die combinatie van voornaam en 'u'.

Dat informele, dat zie je bij Nederlanders ook bij externe contacten. Laatst hoorde ik een collega aan de telefoon zeggen: "Ik ben op zoek naar meneer De Jong, of spreek ik daar al mee?" Dat zouden ze in Duitsland veel formeler aanpakken.

Nederlanders willen ook heel graag zo overkomen: informeel en gewoon. In Düsseldorf kun je gewoon met je Porsche komen aanrijden. In Nederland ben je dan al snel een patser.

Mijn mooiste Nederlandse woord? Borrelen. In het Duits zou je iets moeten zeggen als 'Umtrunk'. En dat klinkt niet.



- Zijn ze over het algemeen taakgericht of relatiegericht? En? Hoe ziet ons DNA eruit? Kamer waarschuwt voor generalisaties. "Ik ken veel cursussen die geënt zijn op boeken als *The Undutchables*. Die zijn waardevol, maar ze hebben weinig voorspellende waarde, want wat je neerzet, is een stereotiep. Het beeld klopt dus alleen van grote afstand: zodra je inzoomt, krijg je te maken met individuele persoonskenmerken. Dan is het aan jou om te bepalen of je echt te maken hebt met een doorsnee Italiaan, een doorsnee Arabier of een doorsnee Nederlander. En dus ben je alsnog aangewezen op je sociale intelligentie."

Door rood

Kan Kramer dan iets zeggen over het niet-ingezoomde beeld van ons Nederlanders? Waar moeten expats het meest aan wennen? "Over het algemeen zijn wij vrij direct", zegt ze. "Maar dat geldt met name als we moppen. Complimenten maken, dat doen we vaak weer indirect. Verder hechten we erg aan procedures; kijk maar naar al onze overlegorganen, en de gestructureerde manier waarop we een vergadering afwerken. Maar aan de andere kant ... tegelijkertijd kennen we een gedoogcultuur en rijden we massaal door rood. Althans, met de fiets, want met de auto is dat weer uit den boze."

Maar het meest kenmerkend is onze kritische instelling. "Wij moeten letterlijk overal een mening over hebben", zegt Kramer. "Als je in de pauze van de film nog

niet weet wat je ervan vindt, heb je blijkbaar zitten suf-fen. En het opvallende is: wij hebben ook een mening over zaken waar we helemaal niet over hoeven te beslissen. En dat was precies wat zo vreemd was in die ogen van de Indiase manager."

Handdruk

Helaas, dit is geen rijtje dat buitenlanders gewoon uit hun hoofd kunnen leren. Want volgens Kramer liggen de verschillen meestal subtieler. "Ik werd eens gevraagd te praten met de manager uit Brazilië. En de avond tevoren kreeg ik een waarschuwing van de HR-manager: de man had een zaak aan zijn broek vanwege seksuele intimidatie. Ik ging erheen en het bleek een charmante, innemende man. Maar toch had ik al snel door wat het probleem was, want zijn handdruk duurde net iets te lang. In Brazilië was dat waarschijnlijk heel normaal, maar hier leidde dat tot weerstand en ongemak. En omdat hij dat scherp in de gaten had, probeerde hij de ander op haar gemak te stellen. Door de hand nog iets langer vast te houden. Toen ik hem uitlegde hoe wij dat interpreteerden, was hij heel geschokt en verbaasd. Zo had hij het natuurlijk niet bedoeld."

Status

Ook Jos van der Voort van der Kleij is in zijn leven vaak op cultuurverschillen gestuit. Want tegenwoordig is hij



arbeidsdeskundige en directeur van trainingsbureau Dagaz Coaching & Training, maar vroeger verkocht hij weegschalen aan supermarkten, en daarna medische apparatuur aan ziekenhuizen. Bijvoorbeeld in Frankrijk en de Verenigde Staten.

Wat hem in Frankrijk opviel was het grote besef van hiërarchie. "Als je in Nederland om 10:00 uur op het werk verschijnt, zijn alle parkeerplaatsen bezet en moet je iets gaan zoeken in de straat. In Frankrijk ligt dat anders – tenminste voor leidinggevenden. De president-directeur-generaal had gewoon zijn vaste plek naast de ingang. En toen ik aan de slag ging als salesmanager, zag ik tot mijn stomme verbazing dat mijn kenteken boven een parkeerplek was geplakt. En het wordt nog mooier: door mijn leidinggevende functie beschikte ik ook over betere sociale voorzieningen. Mijn vrouw moest in die tijd eens een brug in haar gebit laten aanbrengen. Kosten: 11.000 gul-

den. Een fabrieksarbeider moest dat gewoon zelf betalen, maar ik kreeg het vergoed."

Ook ziet hij grote verschillen tussen Nederland en Amerika. "Zij hebben daar een mentaliteit van work hard, play hard. Hun arbeidsethos ligt veel hoger, en dat werkt door in hun vrije tijd. Ik ken bedrijven waar ze iedere vrijdagmiddag samen de kroeg ingaan, of ze gaan het hele weekend zeilen. Vergelijk dat met Nederland: daar hangen mensen toch veel meer voor de televisie."

In de war

Maar aan de andere kant: veel Amerikanen zijn volgens hem erg provinciaal. "Ik moest eens voor acht collega's uit de VS een reis regelen, en wat blijkt? Zeven van hen hadden geen paspoort. Die hadden nog nooit een stap buiten de Verenigde Staten gezet. En als het ging over kennis van Nederland, vielen ze stil. Of

Servane Lachize

Neurobioloog, verhuisde tien jaar geleden van Frankrijk naar Nederland

Wat me hier in Nederland het eerste opviel, waren de werktijden. Op mijn eerste dag aan de universiteit wilde ik om 17:00 uur een vraag stellen aan mijn collega's. Maar het hele gebouw was al leeg. Eerst dacht ik dat er een vergadering was, dat ik er ook bij had moeten zitten. Maar iedereen was al naar huis.

De volgende dag was het zaterdag, en wilde ik gaan shoppen. Maar toen ik om 16:45 uur een modezaak binnen ging, zeiden ze direct dat ze over een kwartier gingen sluiten. Ik kon niets meer uitzoeken. En het mooiste was: nog geen uur later zag ik mensen in een restaurant zitten. Mijn eerste gedachte was: "Die hebben een late lunch!"

De Nederlanders zelf vind ik heel aardig. Ik had wel eens gehoord dat het moeilijk was om aansluiting te vinden, maar ik werd direct door iedereen uitgenodigd om thuis te komen eten. En weet je wat me dan opviel? Op bijna alle toiletten hing een verjaardagskalender.

Mijn favoriete Nederlandse woord is 'gezellig'. Aan de ene kant wordt dat gepresenteerd als iets heel bijzonders. Maar aan de andere kant: als je bij iemand hebt gegeten, hoor je na afloop altijd dat ze het gezellig vonden. Altijd.



ze kwamen met dat verhaal van dat jongetje dat zijn duim in de dijk had gestoken. Als die mensen in Amsterdam komen, in zo'n koffieshop, raken ze helemaal in de war. Want in hun land gaan ze met een beetje marihuana gewoon de cel in."

En dan spreken Amerikanen tenminste nog Engels. Bij andere nationaliteiten laat dat volgens Van der Voort van der Kleij te wensen over. "Ik heb in Frankrijk afgestudeerde ingenieurs gezien die nog geen tien woorden over de grens spraken. En dan wordt zo'n expat ook nog vaak met veel tamtam binnengehaald: 'Deze meneer of mevrouw is helemaal aange trokken vanuit het buitenland.' Dat zet mensen onder druk."

Arbeidsdeskundige

En dus ziet Van der Voort van der Kleij een taak voor de arbeidsdeskundige. "Die moet er rekening mee houden dat de belasting voor zulke mensen veel hoger ligt. Het is lastig om ergens je koffers neer te zetten en te zeggen: hier woon ik nu. Je voelt de spanning en onzekerheid van een vreemde omgeving en van de vaak tijdelijke contracten. Vraag als arbeidsdeskundige dus altijd hoe het met zo iemand gaat. En vraag vooral ook hoe het gaat met de kinderen. Onze schoolsystemen sluiten niet altijd aan op die in het buitenland, en dus moeten ouders vaak veel regelen. Juist die combinatie van werk en privé kan ten koste gaan van de belastbaarheid."

Identiteit opofferen

En dan moeten expats nog een antwoord vinden op het knellende dilemma aan het begin van dit artikel. Want nogmaals: hoeveel van je identiteit wil je opofferen om erbij te horen? "Ik voel me niet prettig in een mantelpakje", bekent Kramer. "Maar als ik een afspraak heb bij een bank, kom ik niet aanzetten in mijn spijkerbroek. Dan probeer ik iets te kiezen waarmee ik niet uit de toon val – en waarmee ik toch mezelf blijf. Datzelfde geldt voor expats. Natuurlijk moet je je als buitenlander enigszins invoegen, maar ga je niet gedragen als een Nederlander. Want dan raken wij weer in de war."

Expat zijn vereist volgens Kramer een speciale mentaliteit. "Niet alleen moet je kunnen omgaan met onzekerheid, met tijdelijke contracten, met een veranderende



Arbeidsdeskundige en trainer/coach Jos van der Voort van der Kleij

omgeving. Wat die mensen vooral moeten leren is hun eigen waarheden ter discussie te stellen. Roep niet meteen dat het hier allemaal belachelijk is, maar stel je oordeel uit. Ja, lees *The Undutchables*, maar ga vervolgens in gesprek met de Nederlanders om te kijken of het beeld klopt."

Taakgericht

En wij Nederlanders moeten beseffen dat wij ook veel kunnen leren van de expats. "Wij zijn hier heel taakgericht", zegt Kramer. "En dat biedt niet alleen voordelen. Als je buitenlanders spreekt over de Nederlandse dienstverlening, krijg je een hele lijst klachten, alleen al over de laatste paar dagen. Geen wonder, want andere landen leggen veel meer de nadruk op relaties. Kijk eens naar het Midden-Oosten. Voordat ze daar over zaken beginnen, drinken ze eerst drie koppen thee en nemen ze de tijd om elkaar te leren kennen."

Ook denkt Kramer dat buitenlanders ons kunnen leren om zaken los te laten. "Sommige projecten lopen nu eenmaal niet als voorzien, en daar moet je mee kunnen leven. Die Indiase manager had niet helemaal ongelijk. Moet je echt nu al weten waar over drie maanden de fax komt te staan?" ←

Nadruk op activatie en zelf regie voeren:

Scan helpt werkzoekenden op weg

Het succes van de Werkscan krijgt dit najaar een vervolg met de 'Scan werkvermogen werkzoekenden'. Dit instrument richt zich op werkzoekenden in een uitkeringssituatie. Doel is de cliënt bewust te maken van zijn problemen, de mogelijke oplossingen en kansen. Eigen initiatief en regie zijn de uitgangspunten.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Binnen beroepsgroepen met cliëntcontacten bestaat de behoefte om op een goede, systematische manier te werken. Een manier die mensen activeert, en die cliënten erens naar toe leidt, in plaats van alleen maar vragenlijstjes invullen en een diagnose stellen. De Werkscan, die in opdracht van het AKC onder regie van onderzoeksbureau AStri werd ontwikkeld, onderstreept het feit dat arbeids-

deskundigen voorop lopen bij het ontwikkelen van die effectievere methodes. De Werkscan omvat weliswaar een vragenlijst, maar die is wetenschappelijk onderbouwd. Bovendien is die lijst slechts het vertrekpunt. Daarna volgt een gestructureerd gesprek waarin de arbeidsdeskundige de werknemer met behulp van motiverende gespreksvoering stimuleert de uitkomsten te vertalen naar mogelijke oplossingen voor behoud of verbetering van de duurzame inzetbaarheid. Belangrijk aspect is dat het initiatief bij de cliënten ligt, zodat zij regie op eigen leven houden.

Effect

Arbeidsdeskundigen die met de Werkscan willen werken, volgen eerst een training motiverende gespreksvoering. Het Werkscangesprek met de cliënt krijgt daardoor een ander karakter dan de traditionele gesprekken. De arbeidsdeskundige komt niet met pasklare oplossingen of adviezen, maar stimuleert de cliënt om zelf conclusies te trekken en te bepalen wat goed voor hem is of waar hij behoefte aan heeft. Op deze manier bereikt de Werkscan dat mensen zelf hun actiepunten formuleren. Punten waar ze ook helemaal achter staan, want: ze hebben ze immers zelf bedacht. Het effect is daardoor veel groter dan wanneer er pasklare adviezen of oplossingen 'naar binnen worden geschoven'.

Een flink aantal arbeidsdeskundigen heeft de training achter de rug en zet de Werkscan actief in bij hun cliënt-



Boukje Cuelenaere (AStri)

Scan

De scan werkvermogen werkzoekenden is vanaf oktober beschikbaar. Meer informatie www.arbeidsdeskundigen.nl/akc.

contact. "Wat ik ervan hoor is dat arbeidsdeskundigen er erg enthousiast over zijn", stelt Boukje Cuelenaere, directeur van AStri. "Voor de professional is het ook een heel mooi instrument waarmee ze cliënten kunnen ondersteunen in hun loopbaanontwikkeling."

Werkzoekenden

De Werkscan is echter gericht op personen zonder specifieke gezondheidsproblemen met een arbeidsrelatie. En dat is maar een deel van de arbeidskundige praktijk. Immers, arbeidsdeskundig advies wordt ook regelmatig gevraagd voor mensen zonder arbeidsrelatie die op zoek zijn naar werk. In eerste instantie zijn dat veelal personen met (gezondheids)problemen in een uitkeringssituatie.

Tjeerd Hulsman, directeur van het AKC: "Door de specifieke problematiek waarmee werkzoekenden te maken hebben is de reguliere Werkscan minder goed op hen van toepassing. Dat is de reden dat het AKC besloten heeft om een variant van de Werkscan te laten ontwikkelen: de Scan werkvermogen werkzoekenden." Volgens Hulsman moet deze nieuwe scan werkzoekenden periodiek een beeld geven van de actuele balans van hun belastbaarheid en de eisen op de arbeidsmarkt.

Het AKC heeft na aanbesteding beleidsonderzoek- en adviesbureau AStri gevraagd de Scan werkvermogen werkzoekenden te ontwikkelen. Het in Leiden gevestigde bureau schakelde daarbij de expertise in van de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg van het Erasmus Medisch Centrum.

Verschillen

Over de grootste verschillen tussen de twee scans zegt Boukje Cuelenaere van AStri: "In de Scan werkvermogen werkzoekenden kun je het natuurlijk niet over de huidige werksituatie hebben. Daarom spitst de scan zich vooral toe op zaken als de thuissituatie, de gezondheid en de lifestyle van de cliënt. Nieuw is het deel dat zich richt op het zoekgedrag van de cliënt. We kijken naar de intentie, de houding en gedrag ten aanzien van werk. Want het maakt nogal een verschil of een cliënt zegt: 'Ze vinden dat ik aan het werk moet', of: 'Ik heb er vertrouwen in dat ik weer werk vindt.' We willen er via de scan ook graag achter komen in hoeverre de cliënt vindt dat hij invloed heeft op zijn situatie en waar hij denkt dat zijn belemmeringen liggen en hoe het met de concessiebereidheid is gesteld."



Prikkelen

Belangrijk bij de scan werkvermogen werkzoekenden is dat cliënten zélf het plaatje invullen in plaats van dat de professional dat voor ze doet. Cuelenaere hierover: "De scan moet de cliënt prikkelen tot zelfbewustzijn en tot reacties leiden als: 'Goh, daar had ik eigenlijk nooit over nagedacht, of bij stilgestaan.' Dat kan leiden tot nieuwe



De scan werkvermogen werkzoekenden

De scan werkvermogen werkzoekenden omvat de volgende elementen:

- Vragenlijst voor een eerste analyse van actueel welbevinden: fysiek, mentaal, sociaal, attitude ten opzichte van werk zoeken, toekomstverkenning en zelfbeeld.
- (Tussen)verslag aan de werkzoekende.
- Gesprek met een arbeidsdeskundige over de signalen uit de vragenlijsten, over de toekomst en de te nemen acties (door werkzoekende). Mogelijk zijn er verwijzingen nodig naar, arts, psycholoog, maatschappelijk werk, loopbaanadviseur enzovoort.
- De resultaten van de bespreking worden door de arbeidsdeskundige vastgelegd in een verslag met actiepunten gericht op vitaliteit en functioneren in de domeinen en de toekomst in werk.

Samenwerking met gemeente essentieel

De Scan werkvermogen werkzoekenden is door verschillende arbeidsdeskundigen in de praktijk getoetst. Pilotdeelnemer Inge Lise Nijhoff, arbeidsdeskundige bij WVS Groep, de sociale werkvoorziening voor negen gemeenten in westelijk Noord-Brabant, vertelt over haar ervaringen.

Wat zijn de verschillen tussen de Werkscan en de Scan werkvermogen werkzoekenden?

"De scan werkvermogen werkzoekenden is op zich niet ingewikkelder, wel vraagt hij meer van je qua gespreksvoering. De training motive-rende gespreksvoering geeft heel concrete handvatten hoe om te gaan met dingen die lastig zijn, zoals ambivalentie."

Is de Scan werkvermogen werkzoekenden goed toepasbaar?

"Vaak zie je dat cliënten zich verschuilen achter hun beperking, of hun klachten medicaliseren. Je hebt daardoor niet altijd even goed zicht op het werkelijke probleem. Ik zit nu vijftientig jaar in de sociale zekerheid en koester geen illusies: in een gesprek van een uur red je het echt niet altijd om te komen tot een compleet actieplan. Maar wat je met de scan wel kunt bereiken is dat mensen gemotiveerd raken en het heft weer in eigen handen nemen. De insteek van het gesprek moet zijn dat de knop bij hen omgaat. Je zet een denkproces in gang. Wat dat betreft is het een mooi instrument."

Wat heeft de Scan werkvermogen werkzoekenden nog meer te bieden?

"Je krijgt door de vragenlijst heel snel een overzicht van de signalen en waar de aandachtspunten liggen. En dat zonder de inzet van dure instrumenten. Ook heb je snel in de gaten of er een doorverwijzing nodig is, naar bijvoorbeeld een arts of psycholoog. Als dat niet nodig is, spaar je ook weer geld uit."

Is de scan op iedereen van toepassing?

"Ik denk dat je heel goed moet kijken voor welke doelgroep de scan geschikt is en vooral: op welk moment je hem toepast. Hoe langer mensen zonder werk in een uitkeringssituatie zitten, hoe groter de problematiek. De scan is vooral effectief als je hem aan de voorkant inzet. Dus bij mensen die zich net melden of in ieder geval niet al drie, vier jaar in een uitkering zitten. Hoe eerder hoe beter!"

Een pilot is een testfase. Waar zie jij ruimte voor verbetering of kansen?

"Ik heb gemerkt dat samenwerking met gemeenten van essentieel belang is. Zij moeten een realistisch en helder beeld hebben van de scan en niet denken dat wij nu een pasklare oplossing hebben om werkzoekenden vanuit een uitkeringssituatie aan werk te helpen. De verwachtingspatronen moeten met elkaar overeenkomen. Gemeenten moeten ook de ruimte geven. En dat is natuurlijk lastig. Er is druk vanuit de overheid om mensen zo snel mogelijk uit de uitkering te krijgen. Alle werk is passend en moet geaccepteerd worden. De scan gaat uit van motivatie van mensen en dat kan soms iets langer duren. Maar mijn ervaring is dat het resultaat duurzamer is omdat cliënten niet de hakken in het zand zetten. Kortom: het bijt elkaar niet, maar je moet wel kijken hoe je er samen met de gemeenten uitkomt. Ook moet je de ruimte krijgen om onafhankelijk het gesprek met de cliënt in te gaan en niet als een soort politieagent. De cliënt moet in vertrouwen dingen kunnen vertellen zonder daar op afgerekend te worden. Alleen zo kom je achter de werkelijke problematiek en kun je vervolgens samen met de cliënt op ideeën komen."

inzichten. Het is een hulp om de regie bij de cliënt neer te leggen en hem te activeren."

Cuelenaere beaamt dat dat vrij diep gaat, en dat de cliënt ook bereid moet zijn zich bloot te geven. Is dat wel een reële verwachting? "Dat is het klassieke professionele voorbehoud: 'Het gaat te diep, dat lukt toch niet in de korte tijd die we eraan kunnen besteden.' Maar je weet wat er gebeurt als de arbeidsdeskundige al het werk doet: dan kan het erg moeilijk zijn om de cliënt in beweging te krijgen. Met dit instrument draai je de rollen om. Het biedt meer kansen wanneer een arbeidsdeskundige in zo'n gesprek letterlijk en figuurlijk achteroverleunt, de cliënt alle ruimte geeft en vraagt: 'Wat wil jij dat er gebeurt om aan het werk te kunnen?'" Met andere woorden: van de cliënt wordt iets gevraagd, maar ook van de arbeidsdeskundige. "Daarom is er voordat je aan de slag gaat met de Scan werkvermogen werkzoekenden een uitgebreide training in motiverende gesprekstechnieken."

Breed inzetbaar

Als er zoveel van de cliënt zelf gevraagd wordt, is de Scan werkvermogen werkzoekenden dan wel breed toepasbaar? "In zijn algemeenheid? Ja. Je kunt hem ook toepassen op chronisch zieken of op mensen met een socialewerkplaatsindicatie. De reguliere Werkscan kent een strak protocol. De vragenlijst wordt bijvoorbeeld meestal via internet beantwoord. De Scan werkvermogen werkzoekenden biedt veel meer ruimte om aan te sluiten op het niveau en de relatie met de cliënt."

Ze beseft echter terdege dat de reguliere Werkscan over het algemeen bedoeld is om gezonde werkende mensen periodiek naar hun werk en leven te laten kijken. "Bij de Scan werkvermogen werkzoekenden gaat het uitsluitend om mensen die problemen hebben. En dat is een moeilijke doelgroep die vaak in lastige situaties zit. Daarom is de samenwerking met het Erasmus MC zo belangrijk", stelt Cuelenaere.



COLUMN

Fluisterende kansen

De Wet werken naar vermogen kan dan wel tijdelijk geparkeerd zijn, een korte analyse van de verkiezingsprogramma's leert dat zo'n goed idee in ieder regeerakkoord terug zal komen. Want er is geen echte reden te bedenken waarom mensen die niet vanzelf een baan vinden en behouden, in zoveel verschillende regelingen gestopt moeten worden.

Al deze mensen hebben één ding gemeen, ze willen meedoen, ze willen niet afhankelijk zijn van een (wispelturige) overheid, ze willen zelf hun geld verdienen. En terecht! Het is maatschappelijk wenselijk, omdat niet werken vrijwel altijd samengaat met een beperkte maatschappelijke participatie en afnemend welbevinden. Het is economisch wenselijk omdat Nederland op korte termijn geconfronteerd wordt met grote tekorten op de arbeidsmarkt. Ten slotte is het financieel wenselijk; omdat we voor een grote bezuinigingsopgave staan.

Ik zie veel mogelijkheden. De hoofdlijnen? Iedereen werkt naar vermogen. Uitkeringen worden niet meer verstrekt. Banen, daar gaat het om. Als je niet in staat bent om volledig productief te zijn, vult de overheid jouw inkomen aan tot bijstandsniveau. Alle regelingen die er zijn voor de onderkant van de arbeidsmarkt worden samengevoegd. Wanneer iedereen naar vermogen werkt is er geen zinnig argument te bedenken waarom een Wajong'er anders is dan een SW'er of een WWB'er.

De fluisterende kans die zich aandient in deze crisis kunnen we met beide handen aangrijpen. Daar is leiderschap, kennis en focus voor nodig. Leiderschap om duidelijk te maken dat het niet onmenselijk is om mensen (desnoods) te dwingen om te gaan werken. Om werkgevers van het idee af te brengen dat 'ze toch niet willen werken'. Kennis om de juiste 'match' tussen werkgever en werknemer te vinden. Tot slot de focus op werk te houden, want we zijn er goed in te verdwalen in regels, belemmeringen, doelgroepen en uitzonderingen. Voor je het weet hebben we weer een wetboek volgeschreven met speciale regelingen. De fluisterende kans, ik hoop niet alleen dat we hem horen, maar ook met beide handen aanpakken!

Yvonne Bieshaar

Yvonne Bieshaar is directeur Sociale Dienst Drechtsteden en lid van de RvA van de NVvA



"Door de wetenschappelijke borging zijn we er zeker van dat we de op de juiste factoren sturen, de juiste vragen stellen en dat we die op een goede manier in de Scan werkvermogen werkzoekenden opnemen. Het hele scala aan wat er kan spelen is erin verwerkt. Dan is het ook logisch dat je dankzij die scan zaken vindt die je anders niet boven tafel zou krijgen. De Scan werkvermogen werkzoekenden is een instrument waarmee de professional de cliënt een stap verder kan helpen. Het is lastig om iemand die in de put zit daar uit te halen, maar ik ben ervan overtuigd dat de scan kan zorgen voor licht aan het eind van de tunnel, doordat je mensen laat inzien wat ze nog wél kunnen en willen." ←

Projectteam

Drs. Boukje Cuelenaere (projectleider), sociologe, directeur van AStri Beleidsonderzoek en werkzaam als senior beleidsadviseur.

Vera Veldhuis, MSc, master in de algemene sociale wetenschappen en medior beleidsonderzoeker bij AStri Beleidsonderzoek

Dr. Bart de Zwart, adjunct-directeur en senior beleidsonderzoeker bij AStri Beleidsonderzoek

Prof. dr. ir. Alex Burdorf, Erasmus MC (Maatschappelijke Gezondheidszorg)

Dr. Merel Schuring, postdoctoraal onderzoeker Erasmus MC (Maatschappelijke Gezondheidszorg)

Dr. Rogier van Rijn, postdoctoraal onderzoeker Erasmus MC (Maatschappelijke Gezondheidszorg)

Zeeburgertunnel, Amsterdam 23:15 uur

Nachtwerk: werken aan de weg

Ze slapen overdag, eten avondeten als ontbijt. Als de rest van Nederland slaapt, waken zij over onze veiligheid, houden ze bedrijven draaiend, zorgen ze voor onze gezondheid of infrastructuur. Nachtwerkers. In deze serie portretteren we ze. Aflevering 1: werken aan de weg.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

FOTO'S **Charlotte Boersma** | Work & Wellness

Amsterdam, ring A10. Datum: 18 september, tijd: 23:15. Een blik in de achteruitkijkspiegels, zwaailicht aan. Om het verkeer niet te hinderen geeft hoofdvoerder Jose Fernandez bij flinke snelheid een ruk aan het stuur, scheert rakelings tussen twee oranje pilonnen door en stopt dan zijn auto op de afgesloten rijstroken in de Zeeburgertunnel. Aan het gemak en de routine merk je dat het vanavond niet zijn eerste uitvoegactie is. Een tiental meter verderop is zijn team aan het werk. In circa drie maanden moet de complete elektrotechnische installatie van de tunnel worden vervangen. Dat betekent tientallen kilometers kabels trekken, de camera- en beveiligingssystemen vervangen, evenals de luchtbehandelings- en de verkeerssystemen. De dagploeg doet het voorbereidend werk aan land, de ruim twintig man tellende nachtploeg maakt het tussen 21:00 en 04:00 uur af in de tunnel onder het IJ. "Het is dan rustiger, dus minder gevaarlijk voor ons", zegt Fernandez. Voor de veiligheid zijn in iedere tunnelbuis twee van de drie rijstroken afgezet. Reflecterende werkkleding is vanzelfsprekend. Veel last heeft hij niet van de onregelmatigheid. "Je slaapt





overdag, eet warm als je wakker wordt en neemt brood mee voor 's nachts. In het weekend merk je wel dat je 's avonds moeilijker in slaap valt. En overdag heb je dan soms weer een wegtrekker." Erg druk maken de mannen zich niet over de ongemakken die met nachtdienst gepaard gaan. Het is ook niet iets wat ze continu doen. "We doen elektrotechnisch installatiewerk en dat kan meestal gewoon overdag." Na de Noord-, Schiphol- en Velsertunnel is de Zeeburgertunnel voorlopig hun laatste ploegendienstklus. Voor de mannen van Imtech breekt dan het gewone dagelijks leven weer aan. ←

Hoe eindig je boven aan de prestatieladder?

Afgelopen zomer lanceerden TNO en de Stichting in-Return Nederland de prestatieladder sociaal ondernemen (PSO). Hiermee kunnen organisaties laten zien in welke mate zij werk scheppen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hoe kunnen bedrijven hoog op deze ladder eindigen?

TEKST Peter Passenier | Schrijven met beloftes

Bedrijven of instellingen die regelmatig inschrijven op aanbestedingen van gemeenten moeten rekening houden met nieuwe spelregels. Het is namelijk goed mogelijk dat een gemeente binnenkort niet alleen beoordeelt op criteria als prijs en kwaliteit, maar ook op de mate waarin een bedrijf bijdraagt aan de werkgelegenheid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

En die bijdrage valt nu te meten. Door een nieuwe rekenmethode, ontwikkeld door TNO en de Stichting in-Return Nederland: de prestatieladder sociaal ondernemen. De site www.pso-nederland.nl laat zien

hoe het werkt. Een werkgever voert zijn gegevens in in een online rekentool – en ziet direct of hij voor het PSO-certificaat in aanmerking komt.

Kwantitatief en kwalitatief

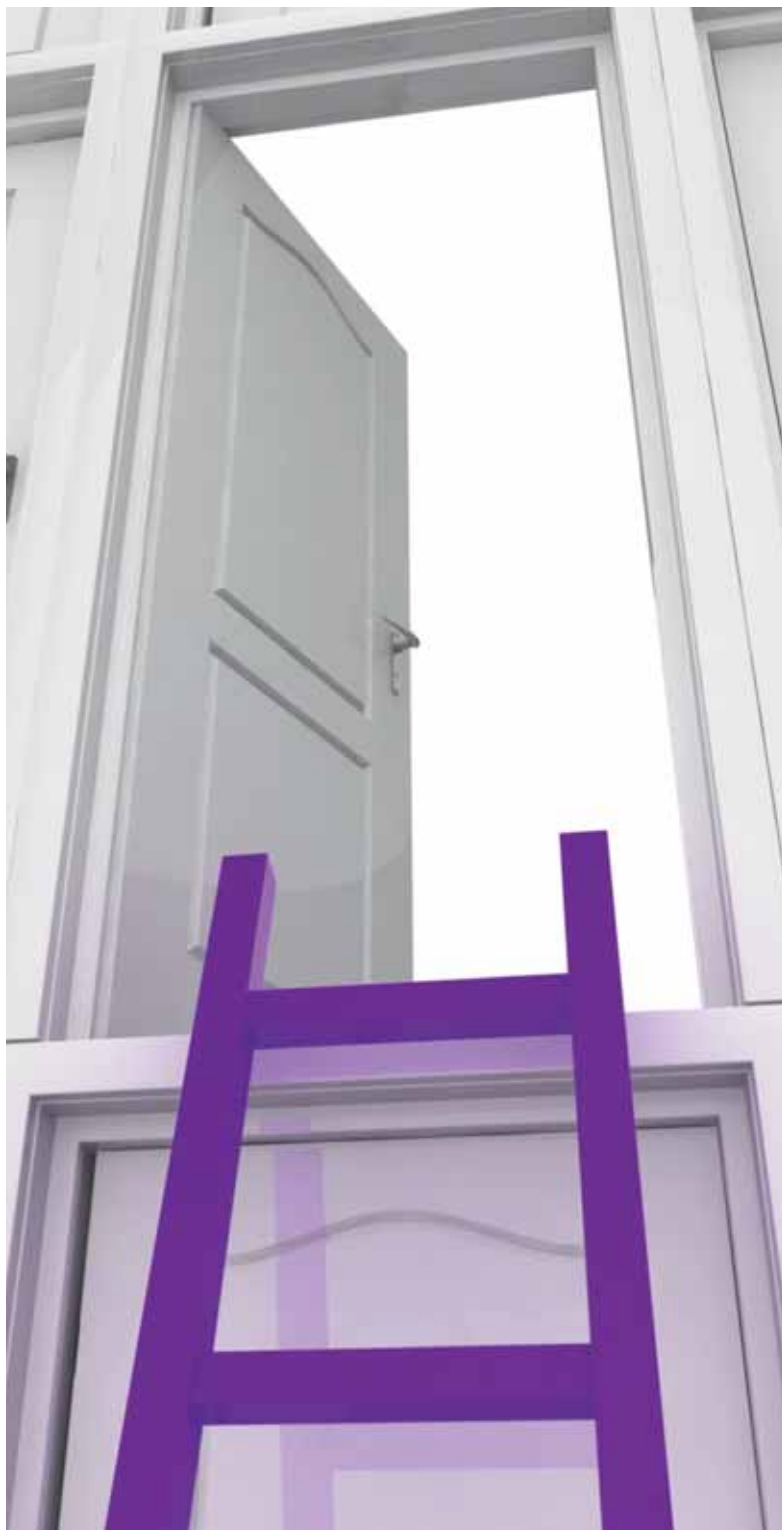
Welke prestaties worden precies gemeten? TNO-onderzoeker Aukje Smit maakt onderscheid tussen kwantitatieve en kwalitatieve criteria. “Allereerst is natuurlijk belangrijk hoeveel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt het bedrijf in dienst heeft. Gaat het om 5%, 20% of 50%? Maar daarnaast moet een werkgever die mensen ook plaatsen in een passende functie, en hij moet ze voldoen-de begeleiding bieden. We gaan zelfs zo ver dat we ook kijken naar het inkoopbeleid: let een bedrijf ook op sociaal ondernemen als het met partners in zee gaat?”

Het nieuwe meetinstrument maakt dus de prestatie zichtbaar en plaatst die op een ladder. Een ladder met vier treden, lopend van 0 tot 3. “Op de onderste staan de aspirant-bedrijven”, zegt Smit. “Die ondernemingen zitten qua prestaties nauwelijks boven het gemiddelde, of ze doen nog helemaal niks. Maar ze hebben wel een plan, en ze beloven dat plan binnen een jaar te realiseren.”

Vervolgens komen de treden 1 tot en met 3. “De organisaties daar hebben allemaal mensen met een af-

Apeldoorn de eerste

Binnenkort wordt de prestatieladder dus ingezet bij aanbestedingen, maar hoe zwaar gaat hij wegen? Net zo zwaar als bijvoorbeeld prijs en kwaliteit? Manon Boerkamp is projectleider sociaal ondernemen bij de gemeente Apeldoorn die als eerste de prestatieladder inzet binnen een meervoudig onderhandse aanbesteding. Toch kan zij bovenstaande vraag niet goed beantwoorden. “Veel hangt af van de branche. Bij een aanbestedingstraject in de groenvoorziening kun je makkelijk verlangen dat bedrijven 20% van de aanneemsom besteden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het voorjaar is er namelijk veel werk voor die bedrijven, en dus ervaren ze weinig bedrijfseconomische problemen. Daar komt nog eens bij dat schoffelwerk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt heel geschikt is. Maar in de bouw is het een ander verhaal. Veel van de bedrijven daar hebben het moeilijk, en dan is 20% van de aanneemsom erg veel.”



stand tot de arbeidsmarkt in dienst”, zegt Smit. “Het verschil zit hem in de kwantitatieve factoren. Op trede 1 staan organisaties waarin bijvoorbeeld 5% van de loonsom aan die mensen wordt besteed. En op trede 3 staan de absolute topbedrijven die daar veel meer voor uittrekken. Met kwalitatieve criteria – de passende

functie, de begeleiding, het inkoopbeleid – kun je het verschil niet maken. Die moeten op alle treden voldoen aan een vast minimumniveau.”

Investerings

Het is duidelijk: dit kost organisaties tijd. “De kwantitatieve gegevens moeten de bedrijven zelf leveren”, zegt Smit. “Evenals de ondersteunende bewijsvoering. Heeft iemand werkelijk een afstand tot de arbeidsmarkt? Dat kun je alleen maar bewijzen door een brief van het UWV of van de jobcoach, dus moet je die wel bijvoegen. En voor de kwalitatieve criteria moet een bedrijf een certificerende instantie uitnodigen voor een audit. Daar moet je je dan weer goed op voorbereiden. Zijn de leidinggevenden bijvoorbeeld op de hoogte van de beperkingen van hun werknemers? En kunnen zij verslagen overleggen van functioneringsgesprekken? Vooral dat is bij veel organisaties een pijnpunt.”

Een investering dus, niet alleen in tijd maar ook in geld. Al verdient een organisatie dat volgens Smit snel terug. “Een audit kost € 1.750 voor bedrijven tot 50 werknemers. Zit je daarboven dan kom je uit op € 2.250. Ja, dat is aardig wat geld, maar het staat in geen verhouding tot de opbrengst. Niet alleen draagt zo’n certificering bij aan je imago als werkgever, ook verhoogt hij de kans bij aanbestedingen. Als bedrijven veel mensen in dienst hebben met een afstand tot de arbeidsmarkt, kunnen ze daar eindelijk van profiteren.”

5%-regeling

Want volgens Smit bestaat er een groot verschil tussen de prestatieladder en de vaak toegepaste 5%-regeling. “Die laatste valt veel ongunstiger uit voor bedrijven die al mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hadden. Voor de 5%-regeling tellen die namelijk niet mee: alles wat telt is hoeveel nieuwe mensen je voor dat ene project aantrekt. Dat onderscheid maken we bij de prestatieladder niet. En dus kunnen voorbeeldbedrijven ook van hun voorsprong profiteren.”

En de prestatieladder is volgens haar ook gunstiger voor de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. “De 5%-regeling concentreerde zich op de duur van het project”, zegt Smit. “Zodra dat was afgerond, stonden mensen op straat. De prestatieladder probeert werkgevers te stimuleren om ze permanent in dienst te nemen.”

Congres 'Iedereen aan het werk???!'

Nederland wordt beter, maar uitgaven arbeidsongeschiktheid blijven hoog

TEKST Diederik Wieman | Oblomov Media

'Iedereen aan het werk???!' is de vraag die centraal staat op het NVvA-congres dat op 22 november wordt gehouden. Een terechte vraag, gezien de vele maatregelen van de overheid en de inspanningen van arbeidsdeskundigen en andere professionals. Over de stand van zaken vertelt Patricia van Echtelt, wetenschappelijk medewerker bij het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), waar onlangs het trendrapport 'Belemmerd aan het werk' verscheen.

Jarenlang was Nederland 'de zieke man van Europa'. Maar drastische maatregelen hebben geleid tot een aanzienlijke daling van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Desondanks zitten we op Europees niveau qua ziekteverzuim in de middenmoot, en behoren de uitgaven aan arbeidsongeschiktheid (2% van het BBP) tot de hoogste van Europa. Ook in de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking zit vrij weinig

Nederland middenmoter

In 1990 bedroeg het ziekteverzuim in Nederland nog 7,0%, maar sinds 2007 stabiliseert dit percentage zich op 4,2%, waarmee we in de Europese middenmoot zitten. Het arbeidsongeschiktheidsvolume daalde van ongeveer 950.000 in 2000 tot ruim 800.000 in 2010. Tot 2010 steeg echter het aantal Wajong'ers sterker dan verwacht. Volgens het SCP is het nog te vroeg om te concluderen dat de in 2011 ingezette daling (nieuwe wet Wajong) trendmatig is.



schot, blijkt uit het SCP-rapport. De arbeidsdeelname van gedeeltelijk arbeidsongeschikten nam in de periode 2002-2010 iets af van 60% naar 57%.

Hoe staat Nederland er nu eigenlijk voor? Als je het rapport leest, krijg je een gemengd beeld.

“Dat kan ik me voorstellen. Internationaal gezien doen we het beter dan tien jaar geleden, we zijn wat meer naar het midden opgeschoven. Zowel het ziekteverzuim als het arbeidsongeschiktheidsvolume zijn gedaald, maar het kan beter.”

Is Nederland dan zo anders dan andere landen in Europa?

“Alhoewel er de afgelopen jaren veel veranderd is, hebben we nog steeds een ruimhartig sociaal stelsel. Je komt relatief makkelijk in aanmerking voor een uitkering. Wel is de verantwoordelijkheid steeds meer bij werknemers en werkgevers komen te liggen. Er wordt wat dat betreft ook naar Nederland gekeken als voorbeeld hoe het ook kan. De loondoorbetalingsverplichting is uniek. In andere landen heb je dat niet of veel korter dan twee jaar. Los daarvan ligt een scala aan factoren ten grondslag aan de cijfers. Dat we een hoger ziekteverzuimpercentage hebben bijvoorbeeld, kan deels te maken hebben met het feit dat de arbeidsparticipatie van vrouwen veel hoger is.”

Uit het rapport blijkt dat ouderen minder frequent dan jongeren, maar wel langer verzuimen. Het verzuim onder 55-plussers daalt in tegenstelling tot de algemene trend niet. Hoe moet dit over een paar jaar als we op de arbeidsmarkt iedereen nodig hebben? Met andere woorden: hoe kijk jij tegen duurzame inzetbaarheid aan?

“Een vijfde van het ziekteverzuim is werkgebonden, dat kun je dus aanpakken. Er ligt een belangrijke taak

Verzuimbegeleiding werkt

Als werknemers tijdelijk parttime konden werken of minder belastend werk kregen, bleek het verzuim met 13% af te nemen. Zo'n aanpak kan preventief zijn, maar ook op re-integratie gericht.

voor werkgevers om uitval te voorkomen. Door goed te kijken naar de arbeidsomstandigheden en -verhoudingen. Door het werk beter aan te passen op de leeftijd van de werknemer. Verder kan ook de verzuimbegeleiding intensiever. Uitval voorkomen is natuurlijk het beste. Werknemers moeten daarnaast ook kijken naar hun leefstijl.”

Waarom zit er zo weinig schot in de arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten?

“De gemiddelde leeftijd is gestegen, de eisen zijn aangescherpt en dat leidt tot een andere samenstelling van de groep. Tegelijkertijd zien we dat werkgevers moeilijk zijn over te halen om gedeeltelijk arbeidsongeschikten in dienst te nemen. Maatregelen als loondispensatie en loonkostensubsidies hebben maar een beperkt effect. Zij zijn bedoeld om de verschillen in productie te compenseren. Maar er is natuurlijk veel meer. Een werkgever moet kennis hebben van de problematiek, wellicht werk creëren voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte. Ook zijn er kosten voor begeleiding en om werk geschikt te maken. Het is een lastige doelgroep, daarom is het extra belangrijk om werk en aanbod goed met elkaar te matchen.”

Hoe kunnen we het aantal inclusieve bedrijven verhogen?

“Het is van groot belang dat gemeenten en UWV hun klantenbestand goed kennen. Maar ze moeten ook goed weten wat de werkgever wil. Verder is het zaak dat bedrijven goed worden voorgelicht over alle regelingen die er zijn. Nu is er onvoldoende kennis waardoor bedrijven vaak niet eens aan een traject beginnen. Als je dit soort dingen goed aanpakt, is de kans van slagen een stuk groter.” ←

Samenwerking

‘Belemmerd aan het werk’ is na ‘Beperkt aan het werk’ (2007) en ‘Beter aan het werk’ (2010) de derde rapportage over ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in Nederland. Nieuw en waardevol is dat behalve het CBS en TNO nu ook UWV aan het onderzoek meewerkte.

Arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen

Met z'n allen in een expertise- centrum

Hoe voorzie je professionals van betrouwbare informatie? UWV heeft gekozen voor een kenniscentrum. Of eigenlijk zijn het er twee: één voor arbeidsdeskundigen en één voor verzekeringsartsen. Wat levert die extra kennis op?

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

Deze zomer was Ronald Broeders aanwezig bij een medisch congres. En daar hoorde hij iets wat hem een goed gevoel gaf. "Er kwam een psychiater aan het woord die uitlegde dat een specifieke behandeling leidde tot afname van het aantal symptomen. Maar, zo zei hij erbij, daarmee was het doel nog niet bereikt. Het werk zat er pas op als de cliënt ook weer zou participeren in het arbeidsproces."

Broeders vond dit zo prettig om te horen omdat hij hoofd is van het Centraal Expertisecentrum van UWV. En dat valt uiteen in twee kleinere kenniscentra: het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC), de zelfstandige stichting voor arbeidsdeskundigen, en het Kenniscentrum voor Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) voor verzekeringsartsen. En voor beide groepen was het goed nieuws dat nu ook de curatieve sector een grotere nadruk legt op werkhervatting.



Hoger op de ladder

Het Expertisecentrum heeft daar zeker een rol in gespeeld, denk Broeders. "Wat je zag is dat verzekeringsartsen niet altijd op de hoogste trede van de ladder stonden. Andere artsen namen hen soms niet serieus. Maar mede door het Expertisecentrum hebben ze veel protocollen en interventies ontwikkeld. Daarmee is hun kennisniveau enorm omhoog gegaan, en beschouwen de andere artsen hen meer en meer als een volwaardige gesprekspartner."

Ook arbeidsdeskundigen zijn als gesprekspartner gegroeid. Broeders wijst bijvoorbeeld op hun nieuwe evidence informed practice. "Natuurlijk, bij verzekeringsartsen zit dat veel meer in het systeem: die hebben het belang daarvan voortdurend onderstreept gekregen tijdens hun opleiding. Maar het AKC heeft bijgedragen aan een inhaalslag. Vijf jaar geleden was het ondenkbaar dat arbeidsdeskundigen evidence based zouden gaan werken. Nu is het gewoon geworden."

Voor en door

Volgens Broeders kan het KCVG ook het nodige leren van het AKC. "Wat je bij dat laatste kenniscentrum ziet, is dat het programma sterk wordt bepaald door de NVvA. Het AKC hecht er veel waarde aan de doelgroep bij het onderzoek te betrekken. Het is voor en door de arbeidsdeskundigen."

Die betrokkenheid van de arbeidsdeskundige zelf leidt tot betere onderzoeksvragen. "Want", zo zegt Broeders, "het kennisniveau omhoog brengen is mooi, maar het is geen einddoel. Uiteindelijk moet het natuurlijk leiden tot een betere dienstverlening. En dus moet je ervoor waken om voor universiteit te spelen. Je wil iets creëren waarmee arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen aan de slag kunnen."

Wet werken naar vermogen

Dat zag je bijvoorbeeld bij de invoering van de Wet werken naar vermogen – die nu controversieel is verklaard. "Die wijzigde de beoordeling voor de Wajong en de WSW", zegt Broeders. "Maar met die wet op zich, daar konden verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen helemaal niets mee. Wat ze nodig hadden waren claimcriteria. Welke informatie heb je nodig? Hoe weeg je die? En de wetgever kan wel zeggen dat iemand nog twintig procent van het

Centraal Expertisecentrum

Voor het opbouwen van kennis werkt het Centraal Expertisecentrum samen met drie universiteiten: de Vrije Universiteit in Amsterdam, de Universiteit van Amsterdam, en de Rijksuniversiteit Groningen. Bij ieder van die universiteiten werken twee junior-onderzoekers die bezig zijn met hun promotie. Zij worden ondersteund door een senior-onderzoeker.

wettelijk minimumloon moet kunnen verdienen, maar geef eens voorbeelden van referentiefuncties."

Die link met de praktijk is niet altijd gemakkelijk te leggen. "Promotietrajecten duren vier tot vijf jaar", zegt Broeders. "En daar valt niet aan te tornen. Maar managers willen ieder jaar oogsten, en dat is ook logisch. De praktijk verandert voortdurend, en je wilt voortdurend voorzien worden van betrouwbare kennis. Daarom moeten die promovendi zich niet alleen storten op een onderzoek, maar ook geregeld artikelen schrijven en deelnemen in onderwijsinterventies. En natuurlijk zie je ook onderzoeken met een veel kortere looptijd, vooral bij het AKC."

Evenwicht

Voor het AKC is het belangrijk het evenwicht te bewaren. "De helft tot driekwart van de vragen die het centrum binnenkrijgt, gaat over vernieuwingen", zegt Broeders. "Bijvoorbeeld over nieuwe technieken om mensen te re-integreren. Maar als je werkelijk een bijdrage wilt leveren aan de arbeidsdeskundige praktijk, moet je juist evidence leggen onder de bestaande methoden. Pas dan kun je vragen beantwoorden als: wat is de beste methodiek voor claimbeoordeling en een deskundigenoordeel? En daar hebben arbeidsdeskundigen iedere dag mee te maken." ←

Synergie

Het Expertisecentrum verenigt dus twee beroepsgroepen onder één 'paraplu', en volgens AKC-programma-directeur Tjeerd Hulsman biedt dat voordelen. "Je trekt daardoor vaker samen op en leert van elkaar. Zo heeft het AKC in vier UWV-regio's een traject gestart met jongeren met een stoornis in het autistisch spectrum. We onderzoeken wat de voorspellende factoren zijn die bepalen of iemand succesvol kan worden geplaatst. Aan dit onderzoek werken niet alleen arbeidsdeskundigen mee, maar ook verzekeringsartsen. Het KCVG participeert ook in de begeleidingscommissie en is er nauw bij betrokken."

Andere maatschappelijke context, andere kennisbehoefte

De maatschappelijke context van arbeidsdeelname is de laatste jaren sterk veranderd. Dat merkt ook het AKC. Reden voor het kenniscentrum om zichzelf eens een paar vragen te stellen: Op welke manier verandert de vraag van arbeidsdeskundigen naar kennis? En wat is rol van het AKC als kennisinstituut van de beroepsgroep?

TEKST Tjeerd Hulsman | AKC



Geef je mening over het AKC!

Op dit moment loopt er een eerste evaluatie van de AKC-activiteiten. Daar wordt deze veranderende context ook meegenomen. De evaluatie van het AKC staat op de agenda tijdens de ALV van de NVVA op het AKC/NVVA najaarscongres. Wij zijn benieuwd naar jouw mening en willen je graag vragen mee te praten in de ALV over de toekomst van het AKC.

Stuur een mail aan akc@arbeidsdeskundigen.nl en geef antwoord op de volgende vragen:

1. Wat heeft het AKC jou in 2011 of 2012 opgeleverd?
2. Wat zou jij in 2013 en 2014 wensen van het AKC?

Als het gaat om arbeidsparticipatie is de ambitie van de maatschappij de laatste tijd flink veranderd. Vier jaar terug, toen de oprichting van het AKC in de steigers stond, was de maatschappelijke context van arbeid en gezondheid nog sterk compensatiegericht. Uitgangspunt bij de participatieambitie was de schadelastbeperking en, in mindere mate, schadelastpreventie. Anno 2012 is deze ambitie veel breder: er is meer aandacht voor duurzame arbeidsdeelname en de handhaving is verscherpt. Als gevolg daarvan gelden er voor de werknemer meer verplichtingen en wordt hij op zijn eigen verantwoordelijkheid aangesproken. Maar ook de veranderende arbeidsmarkt heeft invloed op het werkveld van de arbeidsdeskundigen. Arbeidsrelaties hebben vaker een tijdelijk karakter en er wordt geprobeerd meer mensen met een arbeidshandicap te laten participeren.

Inclusieve arbeidsmarkt

Deze verandering zorgt ervoor dat we de ontwikkeling van en toegang tot kennis anders moeten prioriteren. Op het gebied van duurzame inzetbaarheid is er behoefte aan arbeidsdeskundige kennis over het behoud van de balans belasting en belastbaarheid. Nieuwe vragen komen op. Bijvoorbeeld: in hoeverre zijn langdurige zorg en chronische klachten te combineren met arbeidsparticipatie? Professionele velden van zorg en arbeid, tot voor kort gescheiden werelden, staan voor de uitdaging effectief samen te werken. De groeiende aandacht voor de productiviteit bij chronisch zieken, als basis voor duurzame arbeidsparticipatie, dwingt die samenwerking af. Participatie is niet langer de doelstelling na een medische behandeling, maar ván een behandeling. Arbeid als gezondheidsconserverende en gezondheidsbevorderende interventie. Het inclusieve arbeidsmarktdenken krijgt steeds meer aandacht. De beroepsgroep en het AKC realiseren zich deze veranderende context. Getuige de keuze voor kennisthema's als de Werkscan (duurzame inzetbaarheid) of het Herontwerp van werkprocessen (veranderende

arbeidsmarkt). De NVvA heeft via de Werkscan aangegeven handreikingen te willen bieden aan de mensen die langer inzetbaar moeten zijn of weer inzetbaar moeten worden. Zodat zij op een vrolijke en plezierige manier hun pensioenleeftijd kunnen halen.

Toekomstige vraag

Ook is de beroepsgroep sinds 2007 aan de slag gegaan met het Beroeps Competentie Dossier en het Persoonlijk Competentie Dossier. Met deze stappen maakt de NVvA duidelijk dat de beroepsgroep en de individuele professional samen verantwoordelijkheid dragen voor de transparantie van de professionele kwaliteit. Het ontstaan van het AKC als kennisinstituut sloot logisch aan bij die ontwikkeling en ambitie. Met de groeiende vraag naar de toegevoegde waarde en meerwaarde van professionals op vele terreinen, hebben ook de arbeidsdeskundigen de handschoen opgepakt. De beroepsgroep liet, samen met het AKC, in 2011 een marktonderzoek doen naar de toekomstige vraag naar arbeidsdeskundige kennis.¹ De markt stelde als eis aan de beroepsgroep vooral duidelijk te maken wat de toegevoegde waarde is van het inschakelen van een arbeidsdeskundige. In 2011/2012 vertaalden het AKC en de NVvA dat in een gedegen beschrijving van de eigen identiteit, potentiële (maatschappelijke) rol en meerwaarde plus het gewenste kennisdomein dat daarbij hoort.²

Effectiviteit aantonen

De NVvA en het AKC hebben een duidelijke ambitie: kennis gebruiken die in de praktijk meerwaarde blijkt te hebben en dat kennisgebruik evalueren. Praktisch toepasbare kennis ontwikkelen en toegankelijk maken en deze breed toepassen is en blijft wel een van de moeilijkere stappen in de kennisketen. Er is steeds meer aandacht voor de implementatie. Bij implementatie loopt het AKC aan tegen de afhankelijkheid van de beroepsgroep, het UWV, verzekeraars, arbodiensten, re-integratiebedrijven en de overheid – waaronder steeds vaker gemeenten. Het is bij deze organisaties waar de kennis in de praktijk wordt gebracht. Het aantonen van de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige loopt via deze feitelijke toepassing van de kennis. Daarvoor moet

die kennis natuurlijk wel beschikbaar zijn, relevant, eenvoudig verkrijgbaar en toepasbaar. Het bewijzen van de effectiviteit van arbeidsdeskundig handelen kan het AKC alleen samen met de NVvA, UWV en andere werkgevers van arbeidsdeskundigen.

De maatschappelijke bijdrage die de NVvA nastreeft, is bepalend voor de opdracht van het AKC om de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige aan te tonen. Hoe duidelijker de arbeidsdeskundigen hun maatschappelijke ambitie uitdragen, des te effectiever het AKC de kennisontwikkeling en -ontsluiting daaraan kan koppelen. Hoe scherper het AKC prioriteiten kan leggen bij de communicatie en implementatie van datgene wat nu ontwikkeld is, des te groter de toegevoegde waarde die de partners in het maatschappelijk speelveld van de arbeidsdeskundigen ervaren. Evaluatie- en effectonderzoek van het AKC dragen daaraan bij.

Kennisinstituut van de beroepsgroep

Bij zijn oprichting is het AKC gepositioneerd als kennisinstituut van, door en voor arbeidsdeskundigen. Dat leidde tot een praktijkgestuurde kennisagenda, die op redelijk korte termijn de eerste bruikbare producten opleverde. Door deze naadloze aansluiting op de praktijk en de nauwe betrokkenheid van arbeidsdeskundigen, hadden deze producten een hoger praktisch dan puur wetenschappelijk gehalte.

Het AKC is nog zoekende naar de juiste positionering als kennisinstituut van de arbeidsdeskundige beroepsgroep. Met UWV en de NVvA als founding fathers heeft het AKC een andere uitgangspositie dan bijvoorbeeld de combinaties NHG/LHV en Kwaliteitsbureau NVAB/NVAB. De kerntaak van deze kennisinstituten is de ontwikkeling van richtlijnen, de begeleiding van praktijkvoering (implementatie), na- en bijscholing en voorlichting. Als we het accent meer leggen op de NVvA-leidraadontwikkeling, sluiten we beter aan op de wens van het veld om praktijkondersteuning te krijgen voor hun kennis- en handelingskader. Leidraden zijn een vorm van toegepaste kennis en liggen heel dicht tegen de praktijk aan. Arbeidsdeskundigen kunnen bovendien zelf flink bijdragen aan het ontwikkelen van de leidraden. Vanuit de eigen arbeidsdeskundige leidraden kan de beroepsgroep aansluiting zoeken bij multidisciplinaire richtlijnontwikkeling, samen met andere beroepsgroepen. Andersom kan ook: door uit multidisciplinaire richtlijnen juist leidraden voor het handelen van arbeidsdeskundigen te destilleren. ←

Drievoudig perspectief

De verbreding van compensatie naar participatie vindt plaats vanuit een drievoudig perspectief:

1. maatschappelijke waarden als participatie;
2. economische noodzaak voor duurzame inzetbaarheid;
3. gezondheidsperspectief, vitaliteit en productiviteit.

¹ Arbeidsdeskundigen in de markt: Een onderzoek naar arbeidsdeskundige expertise in de driehoek Mens-Werk-Inkomen. Regioplan/AKC/NVvA, september 2011.

² Eindrapport Curriculum Arbeidsdeskundige Opleiding; CADO. Het eindrapport CADO wordt besproken op de ALV NVvA op 22 november tijdens het AKC/NVvA-congres te Apeldoorn.



vragen aan

Roel Keppel

Arbeidsdeskundige, beleidsadviseur
arbeid & gezondheid bij Gs4

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Toen ik zes was fantaseerde ik over een apparaat waarmee je over alle kennis van de wereld kon beschikken. Tegenwoordig is de smartphone een gangbaar gebruiksvoorwerp geworden. Hij is mijn venster naar de wereld en ik neem hem altijd mee naar mijn werk."

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

"Mijn lieve vrouw Karin, zonder haar is er niets aan. Verder zou ik een Bijbel meenemen, voor inspiratie en voor hoop voor als het moeilijk wordt en tot slot gaat mijn Zwitsers zakmes mee."

3 Waar krijg je energie van?

"Als het me lukt om het vertrouwen van boze, gefrustreerde, argwanende of teleurgestelde mensen te winnen en daardoor weer beweging in een vastgelopen arbeidsrelatie te krijgen. Door goede communicatie kun je onbegrip gladstrijken, zorgen dat partijen vertrouwen in elkaar krijgen en weer door één deur kunnen."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Eerst de mens en dan de zaak. Sluit aan op wat je ziet en voelt. Merk je bijvoorbeeld dat een cliënt nerveus of boos is, benoem dat dan. Het ijs is dan vaak snel gebroken."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Bruine bonen. Voor € 100 kun je weer een paar weken voort." *

Trending topics



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

- Robbert Tetenburg vraagt (en krijgt!) tips voor een interventie waarbij een rechtshandig persoon linkshandig kan worden.
- Verder een interessante discussie aangezwengeld door Leen Kraak. Hij maakt zich zorgen over het feit dat UWV steeds vaker AD-werkzaamheden toewijst aan werkcoaches. Hij vreest uitholling en zelfs verdwijnen van het vak en vraagt zich af of er een taak voor de NVvA ligt. Het blijkt een hot item, want binnen no time reageren meer dan vijftien collega AD'en. *

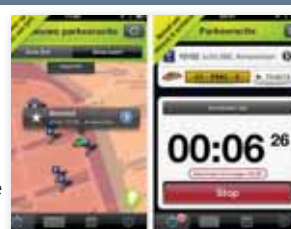
GA NU NAAR WWW.LINKEDIN.NL, LOG IN OF MELD JE AAN VOOR AD NETWERK

AppSoluut

Naam App: Parkmobile

Prijs: Gratis

Voor: iPhone, iPad, Android, Windows Phone en BlackBerry



Parkmobile bepaalt op basis van GPS je parkeerlocatie. Je drukt op start en je parkeeractie is aangemeld. Klaar met wat je doen moet? Dan terug naar de auto, de app openen en de teller stoppen. Je betaalt per minuut, en voorkomt een bono omdat je niet bijgevuld hebt. Parkmobile rekent eens per maand met je af. Kosten per parkeertransactie: 0,25 cent. Werkt in meer dan 45 steden.



DIVERSITEIT: LEIDERS GEEN LABELS



Geschreven door Stedman Graham

Succesboeken.nl

ISBN: 9789079872411

272 pagina's, € 22,50

Diversiteit

Graham beschrijft vanuit de Amerikaanse context hoe verschil in afkomst kan leiden tot het labelen van mensen.

Stedman Graham pleit ervoor diversiteit te zien als een oneindige verzameling van rijkdom en bronnen, een andere manier van denken over onze mogelijkheden, niet vrijblijvend, maar uit noodzaak.

Hoewel het grootste deel van het boek gaat over de etnische komaf van Amerikanen, wordt ook de link gelegd naar mensen met beperkingen. Het ontstaan van de term invalide, van het Engelse 'in valid' ofwel 'not valid', niet waardig, is niet meer van deze tijd. Het onbewust gebruiken van denigrerende taal kan worden voorkomen door zich te richten op de persoon en niet op zijn of haar beperkingen. Graham beschrijft leiders

met beperkingen zoals Stephen Hawkins en Michael J. Fox, die fundamentele keuzes maakten ten gevolge van hun beperkingen, en vervolgens tot grootse prestaties in staat bleken.

Net als in eerdere boeken, sluit Graham ook nu af met het negenstappenplan voor de transformatie van denken vanuit labels (over zichzelf of over anderen) naar leiderschap over je eigen leven en werken. Geen vernieuwende inzichten voor ieder die zich regelmatig heeft verdiept in klassiekers van Stephen Covey en consorten. Wel inspirerend om weer eens te checken hoe het met de eigen levenswandel gesteld is. *



Baanbrekend

Om de passieve routine van mensen met een zittend beroep te doorbreken ontwikkelde TNO met meubelfabrikant Markant de Oxi-desk. Het is een kantoormeubel waarop je een half uur gaat zitten als je bijvoorbeeld je mail afhandelt, iets zoekt op internet of een telefoongesprek wilt voeren. Ondertussen maken je benen een trappende beweging (trappers ontbreken nog op de foto van het prototype) en werk je aan je gezondheid, zonder te zweten. Regelmatig bewegen voorkomt schade aan de organen en zorgt bovendien voor extra zuurstof in het bloed wat het denkproces bevordert. www.markantoffice.com en www.tno.nl.

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

Tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden



Door de bedrijfsarts kan tijdens de wachttijd in het kader van de WIA worden aangegeven dat er (tijdelijk) geen arbeidsmogelijkheden zijn. Het toch niet inzetten van re-integratieactiviteiten kan leiden tot het opleggen van een loonsanctie aan de werkgever.

TEKST Hans van der Holst | SMZ UWV

Bij tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden moet de bedrijfsarts de vinger aan de pols houden en zal de werkgever zo nodig re-integratieactiviteiten moeten ondernemen. Wordt dit niet gedaan, dan kunnen er re-integratiekansen worden gemist.

De tijd tussen het vaststellen van de hernieuwde belastbaarheid en de start van daadwerkelijke inzet van re-integratieactiviteiten wordt als richtlijn doorgaans maximaal acht weken aangehouden. Twee weken voor de opstelling van een (bijgesteld) plan van aanpak en zes weken voor de start van de re-integratieactiviteiten.

Op moment beoordeling UWV

Heeft de werkgever onvoldoende gedaan, maar blijkt dat de werknemer tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden heeft, dan zal worden gezien hoe lang de werknemer niet kan werken en of er in die periode interventies en re-integratieactiviteiten mogelijk zijn. Zo niet, dan is er in feite niets te repareren. Als richtlijn wordt een periode van drie maanden gehanteerd.

Geen arbeidsmogelijkheden te verwachten

Blijkt dat de werknemer tijdelijk duurzaam niet (meer) kan werken, bijvoorbeeld in verband met een ziekenhuisop-

name, dan moet worden gezien of er desondanks interventies en re-integratieactiviteiten mogelijk zijn. Zo niet, dan is er niets te repareren. Re-integratieactiviteiten zijn mogelijk als de periode voorafgaande aan en de periode van de ziekenhuisopname zelf naar verwachting niet meer dan drie maanden zal bedragen. Er kunnen de nodige re-integratieactiviteiten op de rails worden gezet.

Beoordeling plausibiliteit oordeel bedrijfsarts

Is er naar het oordeel van de bedrijfsarts sprake van duurzame of tijdelijke afwezigheid van arbeidsmogelijkheden, dan zal worden beoordeeld of dat oordeel plausibel is. UWV verricht dan een eigen onderzoek. Komt UWV tot een ander oordeel dan de bedrijfsarts, dan vraagt deze de bedrijfsarts om een nadere motivering. Acht UWV het oordeel van de bedrijfsarts dan nog steeds onterecht, dan wordt de belastbaarheid vastgesteld met daarbij de vermelding vanaf welke datum er zeker sprake was of is van benutbare mogelijkheden.

Blokkerend advies bedrijfsarts

Is er ten onrechte een blokkerend advies gegeven door de bedrijfsarts, dan moet UWV beoordelen of de werkgever dat blok-

kerende advies heeft opgevolgd en of deze in de betreffende periode inderdaad geen re-integratie-inspanningen heeft verricht. Wordt het blokkerende advies van de bedrijfsarts opgevolgd, dan kan worden gesteld dat er re-integratiekansen zijn gemist. De werkgever kan niet 'blindvaren' op de uitspraken van de bedrijfsarts en heeft een eigen verantwoordelijkheid.

Heeft de werkgever het blokkerende advies van de bedrijfsarts niet opgevolgd en wel re-integratie-inspanningen geleverd, dan neemt UWV de beoordeling over.

UWV zal deze re-integratie-inspanningen bezien. Zijn die re-integratie-inspanningen adequaat, dan is er geen reden voor het opleggen van een loonsanctie. Zijn die re-integratie-inspanningen niet adequaat, dan is dat de reden voor de loonsanctie.

Marginale mogelijkheden

Zijn er geringe benutbare mogelijkheden aanwezig, maar wordt getwijfeld of de werknemer daarmee kan werken, dan zal de arbeidsdeskundige op basis van zijn professionele deskundigheid moeten aangeven of deze geringe mogelijkheden nog op de een of andere manier (hadden) kunnen worden benut. Die re-integratiekansen zullen vooral passende of passend te maken functies in het eigen bedrijf betreffen. ←

Over vertrouwen, veranderen en verantwoordelijkheid

2012 CONGRES Over Het Nieuwe Werken

Donderdag 6 december / NBC Nieuwegein



Optimale ICT-middelen, trendy thuiswerkplekken, moderne flexkantoren, variabele werktijden. Veel organisaties zijn inmiddels bekend met Het Nieuwe Werken en passen het al toe. Maar dat gaat niet overal even soepel. Dat is niet zo vreemd, want met een focus op alleen de faciliteiten kom je er niet. Om Het Nieuwe Werken succesvol te maken zijn ook andere zaken belangrijk. Zaken die vooral te maken hebben met een cultuuromslag, waarbij vertrouwen, verandering en verantwoordelijkheid centraal staan.

Tijdens dit congres leert u hoe u Het Nieuwe Werken op alle fronten succesvol invoert in uw organisatie!

INFORMATIE EN AANMELDEN

DATUM: donderdag 6 december 2012

LOCATIE: Vergader- en congrescentrum NBC in Nieuwegein

PRIJS:

€399,- p.p. bij deelname van 1 persoon van één organisatie

€349,- p.p. bij deelname van 2 personen van één organisatie

€299,- p.p. bij deelname van 3 personen of meer van één organisatie

VOORWAARDE:

Om te profiteren van de korting, moeten de deelnemers zich in 1 keer aanmelden.

INFORMATIE:

www.overhetnieuwewerken.nl/congres

Bekijk het complete programma en schrijf u in:



www.ohnw.nl/congres



ERGODIRECT INTERNATIONAL



365 Zin



plantronics.



Alle bagage om **effectief aan de slag te gaan met preventie** in uw organisatie



Bent u aangesteld als preventiemedewerker? Dan zijn deze opleidingen uw uitgelezen kans om een expert te worden!

U doet niet alleen alle noodzakelijke kennis op, maar gaat tegelijkertijd aan de slag met het oefenen van de vaardigheden die u nodig heeft.

Alle bagage om effectief aan de slag te gaan met preventie in uw organisatie.

KIES UIT DE VOLGENDE OPLEIDINGEN

- > **Basiscursus preventiemedewerker**
effectief aan de slag met preventie in uw organisatie
- > **Praktijkopleiding preventiemedewerker**
met de juiste kennis en vaardigheden nog beter in uw functie
- > **Bijscholing preventiemedewerker**
verbeter uw eigen aanpak
- > **POWER preventiemedewerker 1**
sneller en slimmer werken
- > **POWER preventiemedewerker 2**
vergoet uw daadkracht en zichtbaarheid

Meer informatie en inschrijven op:

www.arbo-online.nl/opleidingen/preventie

arbo