



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

36^e JAARGANG | FEBRUARI 2014 | NUMMER 1



Coverstory

Kringloopbedrijf: Passend werk voor iedereen

Kennis over slapen leidt tot betere nachtrust

Visie
op innovatie
Pagina 14

Slaapverwekkende informatie

→ Supervisie
bij UWV

→ Validatie
loonwaardebepalingsmethoden

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



De driehoek mens, werk en inkomen is een dynamisch werkveld. Om betrokken te blijven, is ontwikkeling essentieel. Het zien van uitdagingen en groeimogelijkheden op zowel kennis als kwaliteiten vindt IVA Opleiding & Training (IVA O&T) belangrijk. IVA O&T heeft haar opleidingen dan ook zo ingericht dat de professional zich kan blijven ontwikkelen.

IVA Opleiding & Training

Werken aan uw eigen professionalisering

Wilt u uw kennis up-to-date houden en verdiepen én uw certificering behouden? Sluit dan een *opleidingsabonnement* af bij IVA Opleiding & Training. Naast het abonnement kunt u bij ons terecht voor bijscholingen, zoals een masterclass *Fysieke belasting*.

Sluit een opleidingsabonnement af

Voor € 595 per jaar sluit u een *opleidingsabonnement* af bij IVA O&T. Dit abonnement omvat deelname aan drie opleidingsbijeenkomsten per jaar, waarvoor u uiteraard certificeringspunten behaalt. IVA Opleiding & Training besteedt tijdens elke bijeenkomst aandacht aan een van de vier thema's van de opleiding tot arbeidsdeskundige (CADO+):

- Arbeid en Gezondheid
- Arbeid en Organisatie
- Wettelijk kader
- Communicatie

Locatie: bij voldoende belangstelling in de regio's Amsterdam, Roermond, Utrecht, Zwolle en Assen.

Tijdstip: drie data in 2014, van 16.00 tot 20.30 uur.

Laat u bijscholen in fysieke belasting

De masterclass *Fysieke belasting* van IVA Opleiding & Training biedt inzicht in fysieke belasting, duurzaamheid en vitaliteit. De tweedaagse training in Surhuisterveen wordt geleid door onze docenten Joost de Vaan, gezondheidswetenschapper, en Douwe Jan Boersma, productergonoom. Na deze training heeft u kennis en inzicht in de fysieke belasting:

- bij tillen en kortcyclische arbeid;
- bij Het Nieuwe Werken;
- bij het werken in de industrie, zorg en bouw.

Daarnaast kunt u energetische belasting duiden, meten en beïnvloeden en kunt u adviseren over duurzame inzetbaarheid.

Kosten: € 795, inclusief overnachting, ontbijt, lunch (2x) en diner.

Tijdstip: 9 en 10 april, 13 en 14 mei of 12 en 13 juni.

OVER IVA OPLEIDING & TRAINING

IVA Opleiding en Training wil het bedrijfsleven ondersteunen bij het optimaal inzetbaar houden en krijgen van mensen. Daartoe leidt IVA O&T professionals op die creatief en oplossingsgericht naar mensen en naar het werk kijken. IVA O&T is een opleider met stevige arbeidsdeskundige wortels. Wij hebben ruim dertien jaar ervaring in het opleiden van arbeidsdeskundigen. Onze kennis en ervaring heeft geleid tot praktische en realistische arbeidsdeskundig specialisten en arbeidsdeskundig (case)managers binnen het bedrijfsleven. Ons aanbod omvat naast de opleiding tot arbeidsdeskundige ook diverse na- en bijscholingen. Onze Hobéon-SKO certificering staat garant voor praktische, hoogwaardige, actuele en doelgerichte opleidingen. Meer weten? Neem contact op met IVA Opleiding & Training, tel. 0541 53 87 75 of ga naar www.iva-o-t.nl

6 vragen

Wat neemt Robert Ariëns (42), Arbeidsdeskundige bij eigen bedrijf ADvieSZ, mee naar een onbewoond eiland? [Kijk op pagina 28](#)

Colofon

36e jaargang nummer 1
Februari 2013

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

Hoofredacteur: → Charlotte Boersma

Redactie → Geert Beckers, Rekha van Dis, Ted Ineke, Agnes Kroes, Peter Passenier (Schrijven met Belofes), Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Diede Wieman, Hans van der Holst (SMZ UWV)

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → Charlotte Boersma, Diederik Wieman, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Twigt Grafimedia

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

BladenMakkers
Kerkpad Zuidzijde 22-c
3764 AR Soest
Telefoon: 035-5426093
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

MOS, Postbus 1058, 3860 RH Nijkerk
Advertentieacquisitie: Jan van de Vis
Telefoon: 033-247 34 00
E-mail: adverteren@arbeidsdeskundigen.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

advisie | INHOUD

Coverstory

Kringloopwinkels steeds populairder



In Nederland zijn er inmiddels zo'n 700. Deze winkels hebben niet alleen een milieudoelstelling, maar doen ook aan armoedebestrijding. Bijzonder is bovendien dat ze leuk én passend werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. AD Visie sprak met de Branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland (BKN) en bezocht een goed voorbeeld van sociaal ondernemen: Opnieuw & Co in Dordrecht.

6

Slaapverwekkende kennis

Zo'n 10% van de Nederlanders lijdt aan langdurige slapeloosheid. Dit betekent dat zij 's nachts niet goed in slaap kunnen komen, of problemen hebben met doorslapen. Daardoor kampen zij overdag met klachten. Kennis vergaren draagt bij aan de oplossing: kennis van slaapprocessen in het algemeen, en die van jezelf in het bijzonder.



En verder...

Visie: Arbeidsdeskundigen moeten meer vernieuwen	14
Wetenschappelijk: Validatie loonwaardebepalingsmethoden	18
Verenigingsnieuws	22
Actueel: Supervisie bij UWV	24
AKC nieuws	26
Uitgewerkt	28
Juridisch: Maatman en maatmanloon	30



De nieuwe rubriek **Plezier in Werk** besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen voor wie werk hun passie is.

Aflevering 1:
De Bio Specialist

16



Nieuwe jas of hergebruik

Dit eerste nummer van 2014 heeft een behoorlijk nieuwe jas. Met behoud van het goede.

Er is hard gewerkt aan een frisse uitstraling anno 2014, een meer uitgesproken vormgeving, nieuwe rubrieken, een nieuwe fotoserie: werken met passie. Er komt een themanummer in april. En een aantal rubrieken blijft. De 'Vijf vragen aan' (zijn er zes geworden). De boekrecensie, omdat er altijd goede boeken op de plank liggen. De juridische rubriek van Hans van der Holst. Hij schrijft al jaren voor de AD-visie, weloordacht en bescheiden. En er wordt altijd iets duidelijk. Omdat dit gedegen werk maar hoogst zelden wordt geprezen, doe ik dat hier. Ik weet namelijk dat heel veel arbeidsdeskundigen zijn uitleg opslurpen. In november vorig jaar brainstormden we ter redactie over de ontwikkelingen van ons vak in 2014 en daarna. Wat zou het jaar 2014 kenmerken, zo vroegen we ons af? De huidige politieke en maatschappelijke verandering? De arbeidsmarkt die flexibeler wordt, sommige voorspellingen gaan over 70% ZZP'ers in 2020. De terugtrekkende overheid, participatiewet en het einde van de verzorgingsmaatschappij? Duurzaamheid, hergebruik van spullen (lees het artikel over de Kringloopwinkels!) maar ook van talent en kwaliteit van mensen. Eerlijke producten, biologisch eten, echte aandacht.

En hoe gaat dat er dan uitzien als arbeidsdeskundige? Er wordt bij het AKC hard gewerkt aan validatie van loonwaardemethodieken. Wellicht dat we in de toekomst ook (loon)waarde toekennen aan sociale verbeteringen ten gevolge van werk. Geluk, sociale contacten, erbij horen en een prettige collega zijn. En de maatman? Zou het kunnen zijn dat mijn gecombineerde maatgevende arbeid in 2020 de 'zelfstandig ondernemer werkzaam als arbeidsdeskundige, thuisrestaurant uitbater, mantelzorger, kookboekknutselaar, fotograaf, uitvinder en uithuilschouder' is? En dat ik dan overal punten voor krijg. En best een aardige loonwaarde bij elkaar scharrel? Zou kunnen.

Dan nu nog uitzoeken hoe dat met het pensioen moet, tegen die tijd.

Charlotte Boersma

Tevreden werknemers

Nederlanders zijn van alle Europeanen het meest tevreden met de sfeer op het werk: **een derde** van de Nederlanders is ronduit tevreden met de omgeving waarin hij werkt en wordt hierdoor gemotiveerd. In Europa ligt dit percentage gemiddeld op slechts **een vijfde**. In Denemarken en het Verenigd Koninkrijk zijn werknemers het minst tevreden: slechts **15%** ervaart een goede sfeer waar hij motivatie uit haalt. Wel daalt in Europa het aantal mensen dat de sfeer als onplezierig ervaart. Twee jaar geleden vond **42%** de sfeer op het werk niet prettig, nu is dit nog maar 36%.

(Bron: vacaturesite StepStone.)

Onvoorbereid beoordelingsgesprek

Een goede voorbereiding op het jaarlijkse beoordelingsgesprek vraagt om voldoende inzicht in de competenties en doelstellingen van de werknemer. 34% van de werknemers geeft echter aan dat zijn leidinggevende onvoldoende is voorbereid. Dit staat haaks op de inschatting van leidinggevendenden zelf, 86% zegt goed inzicht te hebben in de competenties en doelen van de werknemer. Over de kwaliteit van beoordelingsgespreken valt dus nog te twisten.

(Bron: ISBW Opleiding & Training.)

Venus versus Mars op de arbeidsmarkt

De werkende vrouw vindt zichzelf vooral sterk in het nemen van verantwoordelijkheid, plannen en organiseren, nauwkeurigheid en klantgerichtheid. De werkende man vindt zichzelf goed in het ontwikkelen van visie, innovatief zijn, leiderschap en delegeren. Daarnaast vinden mannen de bekendheid van het bedrijf zeer belangrijk, net als een auto van de zaak, opties/aandelen en winstdelingsregeling. Bij vrouwen daarentegen zijn deze aspecten minder van belang. Zij vinden de mogelijkheid om parttime te werken belangrijk, bijdrage van kinderopvang en betaald ouderschapsverlof.

(Bron: NOA 2013).



Productiviteitsverlies door ICT-problemen



Een groot deel van de Nederlandse werknemers heeft problemen op het werk door gebrekkige digitale vaardigheden. Leidinggevend zijn zich hier nog steeds onvoldoende van bewust met productiviteitsverlies tot gevolg, blijkt uit het onderzoek 'Zicht op ICT-competenties 2013' van de Universiteit Twente.

In maart 2012 presenteerden dezelfde onderzoekers al een rapport waaruit bleek dat de Nederlandse werknemer dagelijks 8% van zijn werktijd kwijt is door ICT-problemen en gebrekkige digitale vaardigheden. Laagopgeleiden verliezen tot wel 10%. Een derde van de leidinggevend weet niet welke ICT-competenties nodig zijn in bepaalde functies. Ze nemen onterecht aan dat werknemers over deze vaardigheden beschikken. Voor een kwart van de Nederlandse werknemers is geen hulp beschikbaar bij ICT-problemen.

Drie kwart roept bij ICT-problemen de hulp van een collega of de helpdesk in. Hulp vragen aan een collega is vaak sneller maar hiermee wordt ook de collega van zijn eigen werk gehouden en hierdoor gaat extra productiviteit verloren.

680.000 voor Buzinezzclub

ABN AMRO en maatschappelijk investeerder Start Foundation investeren 680.000 euro in het Rotterdamse bedrijf de Buzinezzclub. Dit bedrijf helpt jaarlijks tachtig Rotterdamse werkloze jongeren tussen de 17 en 27 jaar zonder startkwalificatie aan het werk of terug naar school, waardoor de jongeren minder lang dan gemiddeld aanspraak doen op een uitkering. Ze bereiden zich zes maanden lang grondig voor op de start van hun bedrijf en schrijven daarvoor een ondernemingsplan. Door hun dromen en ambities serieus te nemen, groeit hun zelfvertrouwen en zijn ze gemotiveerder. De gemeente Rotterdam betaalt de investeerders terug op basis van het aantal uitkeringen dat hierdoor bespaard wordt.



Campagne UWV

Veel werkende Nederlanders zijn onvoldoende op de hoogte van de financiële gevolgen van werkloosheid of ziekte, blijkt uit een onderzoek in opdracht van UWV onder Nederlanders in loondienst. Om die reden is het volgens UWV belangrijk dat mensen een realistisch beeld hebben van de gevolgen voor hun situatie op het moment dat zij een beroep moeten doen op een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. UWV is een campagne gestart om mensen te informeren over wat te doen als zij werkloos of ziek worden en welke dienstverlening zij van UWV kunnen verwachten.



Kringloopbedrijven:

Passend werk voor iedereen

Tweedehands of hergebruikte spullen. Je vindt ze in Nederland op duizenden plekken. Van tweedehandskleding- of boekenwinkels tot autobedrijven of via Marktplaats. Te midden van dit reusachtige aanbod nemen kringloopwinkels een aparte plek in omdat ze ook passend werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

TEKST | Diederik Wieman

Hergebruik is de meest hoogwaardige manier van afvalverwerking. Op basis van dit inzicht ontstonden in de jaren tachtig van de vorige eeuw de eerste kringloopwinkels in Nederland. Kringloopwinkels zamelen spullen in die nog bruikbaar zijn en/of die na reparatie weer verkocht kunnen worden. Hun aantal nam snel toe, mede gestimuleerd door gemeenten, die bij wet werden verplicht een norm te halen voor wat betreft het inzamelen van oud papier, textiel, wit- en bruingoed. Inmiddels zijn er naar schatting een kleine zevenhonderd kringloopwinkels in Nederland. Iedere plaats van betekenis heeft er één of meer. De Branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland (BKN) verenigt er zo'n 180. Directeur Leonie Reinders: "Bij ons zijn met name de grotere, professionele kringloopbedrijven aangesloten. We hebben een goede dekking als het gaat om bedrijven die aan sociale werkgelegenheid doen, want dat is een van de voorwaarden om lid te worden van de BKN." Een andere voorwaarde is dat ongeveer 80% van de goederen die in de winkels worden aangeboden 'om niet' verkregen zijn. Kringloopwinkels die goederen inkopen om ze weer met winst te verkopen kunnen geen lid worden. "In onze optiek is een kringlooporganisatie een rechtspersoon zonder winstoogmerk. De meeste van onze leden zijn dus stichtingen, sommigen zijn bv omdat ze bijvoorbeeld een afvalbedrijf of zorginstelling als aandeelhouder hebben."

Sociaal isolement

Kringloopwinkels die bij de BKN zijn aangesloten, bieden werk aan ongeveer 8000 mensen. Leonie Reinders: "1200 daarvan zijn in vaste dienst en vallen daarom onder de CAO. Dat kunnen overigens ook mensen zijn die ooit gere-integreerd zijn of met een SW-indicatie aan de slag zijn gegaan. De overige mensen zijn op verschillende manieren verbonden: het zijn vrijwilligers, zoals pensioenge-rechtigden die niet achter de geraniums willen zitten, mensen *in between jobs*, of mensen met een SW-indicatie, die vaak vanuit de sociale werkplaatsen worden gedetacheerd. Maar ook Wajong'ers, taakstraffers, WW- of bijstandsgerechtigden komen bij kringloopwinkels terecht. Wij bieden ze een werkplek, zorgen dat ze begeleiding krijgen en halen ze daardoor ook vaak uit hun sociale isole-

750 extra werkplekken

Brancheorganisatie BKN heeft een leer-doe-traject voor haar leden dat binnen twee jaar moet leiden tot 750 extra werkplekken voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Het project wordt mede mogelijk gemaakt door Accenture dat master-classes geeft aan de kringlopondernemers. Leonie Reinders: "In feite leren ze hoe ze hun winkel kunnen optimaliseren door een betere uitstraling, inrichting, routing en de juiste prijsstelling. Er zijn wat dat betreft best wat slagen te maken die leiden tot een hogere omzet per vierkante meter en daardoor tot meer werkgelegenheid."



LEONIE REINDERS

ment. Soms kunnen ze na verloop van tijd doormen naar een reguliere baan buiten de kringloop."

"We hebben op ieder niveau werk", stelt Leonie Reinders. "Van eenvoudig werk zoals sjouwen en sorteren tot hoger niveau in de winkel zelf: prijzen van artikelen, etaleren, verkopen. Begeleiding van onze medewerkers is onze corebusiness. De leidinggevenden en het middelmanagement van bij ons aangesloten kringloopwinkels zijn daar speciaal voor opgeleid en in staat om meerdere mensen te begeleiden. Die goede begeleiding moet zorgen dat de medewerkers productief worden en blijven en met plezier naar hun werk gaan. Er zijn niet veel potjes meer. Er is nog maar zelden subsidie mogelijk. Hoe productiever de medewerkers zijn, hoe hoger de omzet van de winkel, en zo kan je de kosten terug verdienen."

BKN

Branchevereniging Kringloopbedrijven Nederland, opgericht in 1994, stimuleert hergebruik van grof huishoudelijk afval en biedt werkgelegenheid aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De brancheorganisatie werkt daarnaast samen met vuilnisophaaldiensten, sociale werkplaatsen, opleidingsinstituten (ROC's e.d.) en GGZ. Zie www.kringloopwinkels.nl.





Kringloopbedrijf Opnieuw & Co

“Niemand krijgt hier een stempel opgedrukt”

Opnieuw & Co is een van de grotere kringloopbedrijven in Nederland. De kern van de organisatie, met zes vestigingen in de Drechtsteden en een webwinkel, bestaat uit circa 150 medewerkers. Daarnaast stromen ieder jaar nog eens 400 re-integreerders, trajectvolgers, taakstraffers en leerlingen in en uit.

Een Wajong’er ontwikkelde zich tot hoofd van de textielafdeling en geeft nu leiding aan 25 collega’s. Verslaafden repareren fietsen, werken in de meubelwerkplaats of de technische dienst. En een vrouw die slecht ter been is? Die krijgt een kar aan haar rollator gekoppeld zodat ze in haar eigen tempo de winkel kan bijvullen. “Bij Opnieuw & Co is er werk voor iedereen”, zegt directeur Marcel van Goch van het gelijknamige kringloopbedrijf. “Tegen het SW-bedrijf zeg ik altijd: ‘Kom ook maar op met de mensen van wie je denkt dat die niet gedetacheerd kunnen worden.’ Meestal lukt dat bij ons wel. Ja, soms is iemand dermate fysiek beperkt dat hij echt niet kan werken. Maar vaak weten we er door variatie in werkzaamheden of aanpassing van de werkplek toch een mouw aan te passen. Het enige

waar we eigenlijk echt moeite mee hebben is onaanpast gedrag, mensen die niet in een team kunnen werken.”

Gemêleerd

Van Goch benadrukt dat Opnieuw & Co meer is dan een kringloopwinkel. Het is een kringloopbedrijf. Een onderneming met zes vestigingen in de Drechtsteden (Dordrecht, Barendrecht, Zwijndrecht Papendrecht en Ridderkerk), een webwinkel en jaarlijks circa 300.000 betalende klanten die samen meer dan een miljoen artikelen kopen. De kringloopwinkels zijn het hart van de onderneming maar zorgen daaromheen voor een grote waaier aan activiteiten en arbeidsplaatsen: het inzamelen en sorteren van goederen, schoonmaken en repareren, prijzen, winkelinterieurbouw, etaleren en presenteren en kassawerk. Maar er is ook werk in de administratie, marketing en de horeca, want in de Dordtse vestiging is ook een koffiecorner waar drankjes en snacks worden verkocht. Gevarieerd en divers werk dus, op ieder niveau. En dat komt goed uit, want ook de twee aandeelhouders van Opnieuw & Co komen niet uit dezelfde hoek een ROC (Da Vinci College) en een kliniek voor verslavingszorg (Bouman GGZ). Er stromen dus zowel retailstudenten en AKA’s (Arbeidsmarkt gekwalificeerde Assistenten) in, als mensen met verslavingsproblematiek. Daarnaast zijn Drechtwerk (SW), sociale diensten en Reclasering Nederland ‘kernleveranciers’ van medewerkers. Marcel van Goch over zijn gemêleerde werknemersbestand: “We hebben hier leuk en passend werk voor zowel reguliere medewerkers als stagiaires als mensen met een afstand tot de arbeids-

VOORBEELD DUURZAME WERKGELEGENHEID

De gemeenten Ridderkerk en Barendrecht gunnen sinds twee jaar de inzameling van textiel en huisraad aan Opnieuw & Co. De gemeenten sparen inzamelings-, verwerkings- en afvoerkosten uit. Bovendien garandeert Opnieuw & Co vijf werkplekken voor bijstandsgerechtigden. Daarnaast krijgen WWB’ers die langer werkloos zijn, een traject van drie of maximaal zes maanden aangeboden om arbeidsritme en -vaardigheden op te bouwen. Zij verkleinen daarmee hun afstand tot de arbeidsmarkt. Het project is dankzij de verkoop van kleding en textiel vrijwel budgetneutraal.

300.000 betalende klanten kopen meer dan 1 miljoen artikelen

markt. En het leuke is dat niemand een stempel krijgt opgedrukt. Iedereen komt hier om te werken en is onderdeel van het proces.”

Betrokken

Opnieuw & Co probeert de organisatie zo plat mogelijk te houden en werkt per productgroep (o.a. textiel, meubelen, speelgoed, elektronica) met zelfsturende teams. Elk team is verantwoordelijk voor het hele traject: van sorteren, schoonmaken en prijzen van de producten tot het presenteren in de winkel. En daardoor krijg je een grote betrokkenheid, zo blijkt. “Aan het eind van de week wil iedereen graag weten hoe ‘zijn productgroep’ heeft gedraaid. De mensen zijn enorm betrokken bij hun werk en loyaal. Dat uit zich ook in een lager ziekteverzuimpercentage vergeleken met bijvoorbeeld SW-bedrijven.”

Natuurlijk gaat dit niet vanzelf en heeft een groot deel van de werknemers begeleiding nodig. “We hebben een sociale werkgelegenheidsdoelstelling”, vertelt Van Goch, “en dan moet je ook accepteren dat driehonderd mensen het werk doen dat normaal gesproken misschien door honderdtwintig mensen gedaan zou kunnen worden.”

Begeleiding komt van diverse kanten. Het ROC neemt zijn docenten mee, Bouman GGZ zijn gespecialiseerde begeleiders en vanuit SW Drechtwerk staan jobcoaches paraat. “Daarnaast hebben we onze eigen meewerkende leidinggevenden die mensen begeleiden en trainen.” De praktijk leert echter dat medewerkers snel en zonder veel problemen hun draai weten te vinden. “We werken met een kern en een schil”, vertelt Van Goch. “De kern bestaat uit circa honderdvijftig mensen die hier al langer in dienst of vrijwilliger zijn of vanuit Drechtwerk structureel gedetacheerd zijn. De schil wordt gevormd door mensen die bij ons een stage of traject volgen, bijvoorbeeld vanuit het ROC, de sociale dienst, Bouman GGZ of de reclassering. De kern begeleidt de schil.”

Over Opmieuw & Co

Kringloopbedrijf
Opnieuw & Co ontstond in 2007 omdat een kringloopwinkel niet langer tot de corebusiness van afval- en reinigingsdienst HVC (toen nog Netwerk) behoorde. ROC Da Vinci College en Bouman GGZ namen de winkels over. Het ROC om de afstand tussen opleiding en praktijk te verkleinen, Bouman GGZ voor de re-integratie van cliënten. Ook andere instanties weten de weg naar Opmieuw & Co te vinden, dat ook reguliere arbeidsplaatsen biedt en werkplekken voor vrijwilligers.



Marcel van Goch: “Iedere euro die we verdienen investeren we in werkgelegenheid, milieurendement of armoedebestrijding.”

Werk is belangrijk voor mensen. En vooral: plezier in het werk. “Daar draait het om”, vindt Van Goch. “Dat plezier moeten wij als directie en leidinggevenden faciliteren. Alles wat wij doen of bedenken moet ten dienste staan van de werkvloer.”

De aanpak van kringloopbedrijven als Opmieuw & Co is veelbelovend, vindt ook Van Goch. Zeker met de nieuwe participatiewet in het vooruitzicht. “De gemeenten krijgen vanuit het rijk steeds meer taken op hun bord waarvan ze nog lang niet allemaal weten hoe die uitgevoerd moeten worden.” Volgens Van Goch zijn re-integratiebedrijven een achterhaald fenomeen en onder invloed van de nieuwe Participatiewet hebben ook de SW-voorzieningen hun langste tijd gehad. “Kringloopbedrijven kunnen het gat goeddeels opvullen. Het kost gemeenten vrijwel geen geld en de effectiviteit is veel groter. Iedere euro die we verdienen investeren we in werkgelegenheid, milieurendement of armoedebestrijding. Het kringloopbedrijf is gewoon een mooi instrument en dat willen we als branche dan ook graag laten zien aan wethouders en politieke partijen.”



WORKSHOP OMGAAN MET CULTUURVERSCHILLEN

NASCHOLING VOOR ARBEIDSDESKUNDIGEN EN ANDEREN

Inhoud:

- Beter inzicht krijgen in de denkwereld van allochtone cliënten
- Een andere communicatiestijl leren kennen die werkt
- Bespreking van moeilijke cases uit de praktijk

We geven de workshop (2 dagdelen) bij u op locatie en op de dagen die u passen. We zijn geaccrediteerd door Hobéon SKO.

Meer informatie: info@ucarenklaar.nl

Uçar & Enklaar, Rietstraat 25,
7601 XH, Almelo
Tel. 0546-604662



Arbeids Psychologie Amsterdam

Arbeidspsychologisch onderzoek
Belastbaarheidsonderzoek
Neuropsychologisch onderzoek
Loopbaanassessment

Uitgevoerd door klinisch- en GZ (BIG)
en Arbeid en Gezondheid psychologen NIP

Stadhouderskade 133 • 1074 AW Amsterdam

tel 020 - 676 0 676

www.arbeidspsychologie.nl • info@arbeidspsychologie.nl



PROGRESZ

www.progresz.nl

HOGESCHOOL

Sociale Zekerheid: een dynamisch werkveld.
In deze sector moet men kennis en
vaardigheden voortdurend actueel houden.

De beste en snelste weg loopt via

ProgreSZ Hogeschool

o.a. post HBO arbeidsdeskundige (12 maanden);

o.a. het arbeidsovereenkomstrecht, beoordelingsmethodieken, inclusieve organisatie

Slaap- verwekkende informatie

Zo'n tien procent van de Nederlanders lijdt aan langdurige slapeloosheid. Dit betekent dat zij 's nachts niet goed in slaap kunnen komen, of problemen hebben met doorslapen. Daardoor kampen zij overdag met klachten. Een mogelijke oplossing: meer kennis vergaren.

TEKST Peter Passenier

Als iemand tegen dr. Ingrid Verbeek klaagt over een slechte nachtrust, zal zij eerst een beter beeld willen krijgen van het exacte probleem. "Soms gaat het namelijk om een slaapstoornis", zegt ze. "Je kunt bijvoorbeeld denken aan slaapapneu, waarbij iemand meerdere malen per nacht wakker wordt omdat de luchtweg wordt geblokkeerd. Maar in de meerderheid van de gevallen is er van een slaapstoornis geen sprake, maar van slapeloosheid. Dan hebben mensen minstens drie keer per week moeite met in- of doorslapen, en daardoor voelen ze zich overdag vaak moe."

Slapeloosheid is Verbeeks vakgebied. Ze is slaapdeskundige bij Centrum voor Slaapgeneeskunde Kempen-

haeghe en bovendien auteur van boeken als *Slapeloosheid* en *Verbeter je slaap*. Daarin leert ze mensen hun slaapproblemen zelf aan te pakken. Zo raadt ze aan een zogenoemd slaapdagboek bij te houden, waarmee ze slaapedrag van uur tot uur optekenen. Ook geeft ze een aantal algemene adviezen (zie kader).

Leeftijd

Maar in een een-op-een gesprek zal Verbeek zich niet tot algemene tips beperken. Want bij slaapproblemen bestaan er grote individuele verschillen. Zo is het belangrijk om te letten op leeftijd. "Als ik iemand tegenover mij heb van boven de 45, leg ik altijd uit dat slaap ook een →

Kempen- haeghe

is een expertisecentrum voor epilepsie, slaapproblemen en neurologische leer- en ontwikkelingsstoornissen.





Slaapdeskundige
Ingrid Verbeek (l) en
arbeidsconsulent
Leonie Diepman

dagje ouder wordt. Je hebt meer tijd nodig om in te slapen, en je wordt 's ochtends vroeger wakker. Aan de andere kant: bij mensen tussen de 20 en de 30 spelen er vaak weer andere problemen. Die zitten in een levensfase dat ze aan alles tegelijkertijd moeten denken en ook van alles tegelijk willen, en dus gaan hun dagen vaak gepaard met veel stress."

Vooraf deze laatste categorie mensen belandt volgens Verbeek steeds vaker in een vicieuze cirkel. "Door die stress gaan ze slecht slapen, daar maken ze zich zorgen over, dat leidt tot lichamelijke en emotionele onrust, en dat gaat weer ten koste van de nachtrust. Je ziet dan ook dat ze 's nachts liggen te woelen: ze moeten nú inslapen, want morgen is het een belangrijke dag."

Kennis

Hoe is die vicieuze cirkel te doorbreken? De eerste stap is kennis vergaren van slaapprocessen in het algemeen, en die van jezelf in het bijzonder. Zo slapen veel mensen volgens Verbeek beter dan ze zelf beseffen. "Ze maken zich bijvoorbeeld zorgen over het feit dat ze per nacht

minder slapen dan acht uur, maar die zorgen zijn gebaseerd op een misverstand. De gemiddelde Nederlander slaapt geen acht uur, eerder iets meer dan zeven.

Bovendien zie je ook op dit punt veel individuele verschillen: sommige mensen hebben nu eenmaal meer slaap nodig dan anderen."

Bovendien: als je je gemiddelde aantal uren slaap niet haalt, is dat geen ramp. Want volgens Verbeek valt het belangrijkste gedeelte van de slaaperiode in de eerste helft van de nacht. Om dat te begrijpen, moeten we onderscheid maken tussen drie soorten slaap:

- de lichte slaap, van waaruit we gemakkelijk ontwaken, en die ongeveer de helft uitmaakt van onze totale slaaptijd;
- de diepe slaap, die belangrijk is voor lichamelijk en geestelijk herstel (ongeveer een kwart van onze slaaptijd);
- de droomslaap, een actieve slaapfase waarin informatie en emoties worden verwerkt (het resterende kwart van de slaaptijd).

"In de eerste helft van de nacht, tijdens de eerste drie slaapcycli van vier à vijf uur ligt het accent op de droomslaap en de diepe slaap. Als we na die periode wakker worden en niet meer verder kunnen slapen, missen we alleen het tweede gedeelte, de restslaap. Die is minder belangrijk omdat hij bestaat uit lichte slaap en droomslaap. Sterker nog, een te lange droomslaap leidt ertoe dat je niet uitgerust opstaat."

Piekeren

En die tweede helft van de nacht herbergt nog een ander risico. "Vaak denken mensen dat ze wakker zijn. Maar in werkelijkheid zitten ze in de lichte slaap. En juist in die toestand sla je vaak aan het piekeren. Want je hebt dan wel een beeld van je problemen, maar je bent niet in staat om analytisch na te denken over oplossingen. Veel beter is het in zo'n geval op te staan en die problemen op papier te zetten, met de mogelijke oplossingen ernaast." In veel gevallen van slapeloosheid is dat ontstaan sowieso een goed idee. Want volgens Verbeek kost woelen in bed veel meer energie dan even ontspannen daarbuiten. "Zorg er dus de avond van tevoren voor dat je alleen je cd-speler hoeft aan te zetten voor je favoriete muziek. Leg al een paar tijdschriften klaar, en een kleed om je warm te houden. Als je even tijd neemt om je buiten het bed te ontspannen, kom je niet alleen tot rust, je zorgt er ook voor dat je je bed weer associeert met slaap – in plaats van met woelen."

SLAAPSTOORNISSEN

In totaal zijn er een stuk of tachtig slaapstoornissen. Ze lopen uiteen van onschuldig snurken of tandenknarsen tot nachtangsten, nachtmerries, slaapwandelen, slaapapneu (wakker worden door een afgesloten luchtweg), narcolepsie (onbedwingbare slaapaanvallen) en natuurlijk slapeloosheid, zoals in dit artikel besproken.

Kennis van slaapproblemen kan dus helpen tegen slapeloosheid. En het helpt volgens Verbeek ook om die slapeloosheid niet te dramatiseren. "Wat je heel vaak ziet, is dat mensen overdag zo gestrest zijn dat ze geen tijd nemen om zich te ontspannen. Vervolgens liggen ze 's nachts te piekeren en kunnen ze niet in slaap komen. En overdag voelen ze zich moe. In hun ogen vloeit die vermoeidheid dan voort uit die slapeloosheid, maar dat hoeft helemaal niet zo te zijn. Vaak is er sprake van één andere oorzaak met twee gevolgen: de stress die én voor die slapeloosheid én voor vermoeidheid zorgt."

Slaapstoornissen

Zoals gezegd: bij slaapproblemen moeten we niet alleen denken aan slapeloosheid, maar ook aan slaapstoornissen. Bijvoorbeeld aan slaapapneu of narcolepsie (zie kader). Deze zijn niet op te lossen met een aantal tips, en daarom werkt men op het Centrum voor Slaapgeneeskunde Kempenhaeghe in een multidisciplinair behandelteam. Daarin zitten altijd een arts en een psycholoog/slaaptherapeut en soms ook een maatschappelijk werker en een arbeidsconsulent.

Leonie Diepmann is zo'n arbeidsconsulent. Zij probeert mensen met slaapstoornissen zo goed mogelijk hun werk te laten doen – en dat valt niet altijd mee. "Je moet je voorstellen dat je als medewerker tijdens een vergadering iedere keer indommelt, of nog erger: dat je als manager in slaap valt tijdens je eigen presentatie. De ene werkgever kan daar meer begrip voor opbrengen dan de ander. Vaak hoor je reacties als: 'Joh, ga jij eens wat eerder naar bed en zet het in het weekeinde niet zo op een feesten.' Soms komt dat doordat de werknemer die werkgever niet van zijn slaapproblemen op de hoogte heeft gesteld."

Diepmans advies verschilt per cliënt. "Ik kan het niet genoeg benadrukken: iedere slaapstoornis is weer anders, en de aanpak komt vaak neer op uitproberen. Soms testen we bijvoorbeeld of het beter gaat als de werknemer een uur later begint, soms ook moet de hele baan worden geherstructureerd: *job crafting* of *job carving*. Maar zoiets is voor medewerkers niet altijd gemakkelijk. Die moeten vanuit een ander perspectief naar hun eigen functie of loopbaan gaan kijken."

Arbeidsdeskundige

De vraag is wat dit betekent voor arbeidsdeskundigen. Frank Ladeur, arbeidsdeskundige Sociaal Medische Zaken bij het UWV, ziet voor hemzelf geen grote rol

Tips tegen slapeloosheid

- 1 Probeer zo veel mogelijk op dezelfde tijd op te staan (in het weekend maximaal anderhalf uur later).
- 2 Blijf per nacht niet langer dan acht uur in bed.
- 3 Ga pas naar bed wanneer je je slaperig voelt.
- 4 Vermijd ongeveer een uur voor het slapengaan inspannende geestelijke en lichamelijke activiteiten.
- 5 Lichamelijke activiteit overdag is wel goed.
- 6 Doe 's avonds geen dutje; overdag mag dat wel, maar wel voor 17:00 uur.
- 7 Drink hoogstens 1-2 glazen alcohol per avond; gebruik het niet als slaapmiddel.
- 8 Vermijd cafeïne na 18:00 uur 's avonds.
- 9 Zorg bij het inslapen voor warme voeten.
- 10 Neem één tot twee uur voor het slapengaan een warm bad.
- 11 Neem voor je naar bed gaat een glas warme melk.

weggelegd. "Als een cliënt aangeeft aan slapeloosheid te lijden, zal ik teruggaan naar de verzekeringsarts, en vragen of die dat misschien ook heeft geconstateerd. Maar dat zou ik alleen doen bij heel concrete aanwijzingen: bijvoorbeeld als iemand erover klaagt dat hij voortdurend in slaap valt. Verder zou ik eventuele slaapproblemen natuurlijk niet in mijn rapportage zetten. Wij hebben namelijk te maken met richtlijnen: we moeten die slaapproblemen formuleren als 'fysieke klachten'."

Toch betekent dit volgens Ladeur niet dat het onderwerp voor arbeidsdeskundigen onbelangrijk is. Vandaar ook dat hij een van de initiatiefnemers was van de workshop voor de NVvA-zuid over slaapstoornissen en epilepsie, die op 10 september 2013 bij Kempenhaeghe werd georganiseerd. Hij ziet namelijk een duidelijke relatie tussen het toenemend aantal gevallen van slapeloosheid en werkbelasting. "Ik las bijvoorbeeld in een regionaal dagblad een artikel over een supermarkt in de buurt die nu 365 dagen per jaar open gaat. En dan vraag ik me af: wat betekent dat voor die werknemers? Die 24 uren economie zorgt ervoor dat stress beroepsziekte nummer één is en zou mede kunnen leiden tot een forse toename van het aantal cliënten met slaapstoornissen."



'Slapeloosheid' door Ingrid Verbeek (ISBN: 9789085061526), Uitgeverij Boom, € 28,70. www.uitgeverijboom.nl

Innovatie leidt tot bredere inzet arbeidsdeskundigen

Met het toenemend aantal zelfstandige arbeidsdeskundigen zal ook een groot deel van de vernieuwing van het arbeidsdeskundig vak uit die hoek moeten komen. Charlotte Boersma is van mening dat dit een deels nog onontgonnen terrein is. Ze pleit daarom voor creativiteit, innovatie en netwerksamenwerking met aanpalende disciplines. Dit leidt tot betere oplossingen en verdere ontwikkeling van het arbeidsdeskundig vak.

TEKST | Charlotte Boersma *

Het aantal zelfstandige arbeidsdeskundigen is de afgelopen jaren snel toegenomen. Bestond de beroepsgroep enkele decennia geleden nog voornamelijk uit arbeidsdeskundigen die bij UWV (of zijn rechtsvoorgangers) werkten, tegenwoordig is ongeveer de helft van de arbeidsdeskundigen in ons land vrij gevestigd of werkzaam in het bedrijfsleven en bij verzekeraars. Nu het aandeel zelfstandige arbeidsdeskundigen snel toeneemt, lijkt het logisch te verwachten dat innovaties ook meer uit die hoek zullen komen. Een ander soort innovatie ook, die prachtig complementair is aan de vernieuwing die door wet- en regelgeving of de claimkant van ons vak wordt ingegeven.

“Arbeidsdeskundigen kunnen in de adviesfase in belangrijke mate bijdragen aan een duurzame oplossing”

Ondernemerschap

Wat zelfstandige eerstelijnsarbeidsdeskundigen vooral kunnen toevoegen is hun ondernemerschap, hun vermogen om zich makkelijker en beter te verplaatsen in de creativiteit en de commercialiteit van het bedrijfsleven. De kerncompetenties die zijn vastgesteld vanuit de beroepsgroep sluiten daar ook mooi op aan. Want waar

zijn wij goed in? Denken in oplossingen, kijken naar wat mogelijk is. Ook het matchen van belasting en de belastbaarheid is iets waar arbeidsdeskundigen in gespecialiseerd zijn. Maar wat zo belangrijk is bij de inzet van deze kerncompetenties is dat arbeidsdeskundigen verder kijken. Natuurlijk zijn wij goed in het bepalen van de loonwaarde. En natuurlijk kun je het bij die opdracht laten. Maar is het niet veel waardevoller én leuker om inventieve oplossingen te vinden waardoor de loonwaarde van 50 naar 70% stijgt?

En hoe vaak trekken arbeidsdeskundigen de conclusie dat een werknemer niet arbeidsongeschikt is, maar een functioneringsprobleem heeft? En hoeveel arbeidsdeskundigen zeggen dan uit principe: ‘Het is een functioneringsprobleem, dus dat moeten de werkgever en de werknemer samen oplossen.’

Beter product

Veel zelfstandigen opereren alleen of in een collectief met andere arbeidsdeskundigen en blijven daardoor ook keurig binnen hun vakgebied. Terwijl mijn ervaring leert dat je tot een heel ander en beter adviesproduct komt wanneer je invloed van anderen toelaat in jouw zienswijze. Een voor de hand liggende samenwerking is die met de bedrijfsarts of een arbeidspycholoog. Maar dat kan ook veel breder. Zo heeft mijn compagnon vanuit zijn ondernemende, bedrijfsmatige kijk op zaken een belangrijke bijdrage geleverd aan het verbeteren van mijn arbeidsdeskundige adviezen. Soms simpel door te vragen: maar wat is de vraag van de klant? Binnen onze samenwerking bestond daardoor de noodzaak om een product te leveren dat van hoge kwaliteit is, de vraag van de klant beantwoordt, het onderliggende probleem oplost én de onafhankelijke positie van de arbeidsdeskundige borgt.

Werkgever en werknemer weten dat er sprake is van

minder functioneren. Of dat nu komt door verminderde belastbaarheid of omdat de werknemer bepaalde competenties ontbeert is voor hen van ondergeschikt belang. Ze willen vooral weten wat de oplossing is. En voor die oplossing moet je soms buiten je eigen vakgebied kijken. Je kunt zeggen: 'Daar brand ik mij niet aan, ik ga tot hier en niet verder.' Of je denkt: Wat is hier het probleem, wat is nu eigenlijk de vraag? Met welke samenwerking kunnen we hier wél tot een oplossing komen?

Vanuit deze vraag ontwikkelden wij de Persoonlijke Functiescan. Deze helpt een niet goed functionerende werknemer door middel van een arbeidspychologisch onderzoek om competenties, sterkten en zwakten in beeld te krijgen. Arbeidsdeskundigen kunnen in de adviesfase in belangrijke mate bijdragen aan een duurzame oplossing. In dit geval niet de matching van belasting en belastbaarheid, maar matching van compe-

“Mijn ervaring leert dat je tot een heel ander en beter advies-product komt wanneer je invloed van anderen toelaat in jouw zienswijze.”

tenties en leerbaarheid met geschikt werk. De arbeidsdeskundige heeft contact met een werkgever en dus meer zicht op de context van het functioneringsprobleem binnen de organisatie.

Meedenken

Kortom: innoveer door coalities aan te gaan met andere beroepsgroepen waardoor je je eigen expertise kunt uitbreiden. Beide partijen hebben daar trouwens baat bij. Een ander voorbeeld van samenwerking is die tussen advocaten en arbeidsdeskundigen: er zijn steeds meer advocaten die hun pleitstuk aan arbeidsdeskundigen voorleggen om te zien of ze alles goed in beeld hebben. Als arbeidsdeskundige moet je wel een aantal stappen maken zodat je de complexiteit kunt overzien. Dat je niet alleen je eigen deel ziet, maar ook daadwerkelijk kunt meedenken in het vak van iemand anders. Daar hoeft je uiteraard geen specialist in te zijn, maar je moet jezelf wel scholen om die samenwerking waar te maken. Praat met collega's uit aanpalende vakgebieden en kijk waar de raakvlakken zitten. Kijk wat andere disciplines voor je kunnen betekenen in een traject en omgekeerd. Zoals het voorbeeld van de advocatuur. Maar ook richting bedrijfsartsen. Als een eerstelijnsarbeidsdeskundige ook veel weet van wet- en regelgeving, kan hij daarin ook een bedrijfsarts sturen.

Gebruik de mogelijkheden

Maak tijd vrij om na te denken over innovatie. Creëer, ondanks de waan van de dag, ruimte voor brainstorm, deelname aan OT-groepen en Kleine Slimme Groepjes (KSG, geïnitieerd door de NVVA bij nieuwe ontwikkelingen). Gebruik al die mogelijkheden om tot nieuwe ideeën te komen en mee te helpen aan de verdere ontwikkeling van het vak. Vernieuwing resulteert ook in een bredere en completere dienstverlening. Arbeidsdeskundigen kunnen veel meer voor opdrachtgevers en werknemers betekenen, mits we dat op de juiste manier aanpakken. Met het oog op de Participatiewet gaat nu heel veel aandacht uit naar het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Waarom niet een programma aanbieden om samen met een bedrijf te brainstormen over het creëren van werplekken die budgetneutraal of zelfs winstgevend zijn? Want innovatie is nog leuker als het ook commercieel te dragen is.

* Charlotte Boersma is directeur en kwaliteitsmanager bij Lytton. Tevens is ze hoofdredacteur van AD Visie.



Plezier in werk

Zowie werkt bij de Bio Specialist in de Amsterdamse Rijnstraat en doet dat met plezier en passie. Niet zo gek, want de bio winkel van oprichters Dennis en André Theunissen is een prachtige zaak met een bijzondere formule. Er worden biologische producten verkocht die zoveel mogelijk op de dag zelf zijn geproduceerd en dat voor een schappelijke prijs. Chef kok Leo Wiebenga kookt er bovendien heerlijke meeneem-maaltijden van. En alles gepresenteerd in een opvallend decor van steigerhouten schappen en kroonluchters. Daar wil je je als winkelmedewerker wel thuis voelen. Zowie vertelt met passie over de producten die hij verkoopt, alhoewel hij ook vindt dat voedsel geen gebruiksaanwijzing heeft. "Je moet het aanvoelen." Dat doet de hippe, bio bewuste hoofdstedelijk clientèle niet altijd. Ze laten Zowie daarom graag vertellen hoelang de kip (met een goed leven achter de rug) in de oven moet of hoe je schorseneren of pastinaak bereidt.

TEKST | Diederik Wieman

FOTO'S | Charlotte Boersma





Validering methoden loonwaardebepaling is grote stap vooruit

Er zijn diverse methodieken om de loonwaarde van werknemers te bepalen. Tussen de uitkomsten van de systemen zitten echter verschillen die kunnen oplopen tot wel 40%. Het AKC-project Validering Loonwaarde levert een heldere set van afspraken op over de inhoud en kwaliteit van loonwaardebepaling.

TEKST | Diederik Wieman

De timing van dit AKC-project kon nauwelijks beter zijn. Niet alleen omdat loonwaardebepaling een van de pijlers is onder de nieuwe Participatiewet, maar ook omdat de overheid in het wetsvoorstel nadrukkelijk stelt dat de loonwaarde objectief moet worden vastgesteld en dat de 35 Werkbedrijven daartoe minimumeisen moeten opstellen. Gebeurt dit niet of onvoldoende,

dan zal de overheid zelf regelgeving vaststellen. Zover hoeft het niet te komen als het AKC erin slaagt om voor die tijd een validatie te ontwikkelen voor de bestaande loonwaardebepalingsmethoden. En die kans is groot, want het intensieve project is vrijwel afgerond en de resultaten tot nu toe zijn meer dan bemoedigend. "Het is een bijzonder project", zegt Mark Schouten, die



Harm Rademaekers,
"Ik verwacht dat gemeenten voor een gevalideerde methode kiezen"

Enorme winst

Harm Rademaekers is vanuit de UWV-methodiek betrokken bij het AKC-project.

"Het is een enorme winst dat we het begrip-
penkader goed in beeld hebben en dat we hier met de verschillende methoden consensus over hebben. Nu weet je dat als Dariuz het over tempo heeft, dat dat hetzelfde tempo is als wat UWV of VTA/Pantar bedoelt. Pluspunt is ook dat het stappenplan van de loonwaardebepaling geüniformeerd is. Want als je al anders begint met het loonwaardeonderzoek, kom je aan het eind zeer waarschijnlijk ook anders uit met de hoogte van de loonwaarde." Ook stipt hij de Participatiewet aan: "Daarin zullen de meeste mensen met arbeidsbeperkingen die willen werken onder de verantwoordelijkheid vallen van de 408 verschillende gemeenten in Nederland. Dan stijgt het belang van een valide, eenduidige bepaling van de loonwaarde. Gemeenten mogen zelf bepalen welke methode ze gebruiken, maar ik hoop wel dat ze goed nadenken en voor een gevalideerde methode kiezen."

Rademaekers signaleert bij UWV-collega's veel belangstelling voor het onderwerp. "Het leeft echt en is ook bij uitstek een arbeidsdeskundig onderwerp. Buiten UWV merk ik dat ik de context erbij moet vertellen om het belang te onderstrepen. Pas als ik vertel dat loonwaarde een van de pijlers van de nieuwe Participatiewet is, krijgt ik vragen als 'Hoe gaat dat dan?' en 'Wie gaat het doen?' en 'Is daar een landelijke methode voor?'. Als de wet doorgaat verwacht ik in het voorjaar nog meer belangstelling voor het onderwerp loonwaardebepaling. Ook kan ik me voorstellen dat er meer methoden aangedragen worden voor validatie." Mocht de wet onverhoopt niet doorgaan, is dat vanuit het kader van loonwaardebepaling geen probleem, vindt Rademaekers: "Vanuit de arbeidsdeskundige beroepsgroep hebben we nu een van onze kerninstrumenten op het gebied van mens, werk en inkomen valide gemaakt. En dat is sowieso winst."



Mark Schouten:

“De buitenwereld moet kunnen vertrouwen dat de loonwaarde goed en objectief wordt bepaald”

samen met AKC-directeur Tjeerd Hulsman het project aanstuurt. “Drie aanbieders van methoden om loonwaarde te bepalen hebben wij bereid gevonden mee te werken aan het project. Dariuz, UWV en VTA/Pantar.” Volgens Schouten is het tijd dat er meer eenduidigheid komt, want de verschillen zijn groot. Onder meer uit het Panteia-rapport (2012) blijkt dat de bandbreedte soms meer dan 40% is. “Het maakt niet uit wie de loonwaarde bepaalt en met welk systeem: de verschillen zijn altijd groot. Zelfs wanneer twee arbeidsdeskundigen met hetzelfde systeem dezelfde casus beoordelen, komen er soms heel verschillende loonwaarden uit. Dat biedt natuurlijk geen rechtsgelijkheid.” Schouten vindt dat de buitenwereld moet kunnen vertrouwen dat de loonwaarde goed en objectief wordt bepaald. “Als de methode gevalideerd is, krijg je altijd een uitkomst die binnen een vastgestelde bandbreedte ligt. Natuurlijk wordt het nooit een exacte wetenschap. Als de experts bepalen dat € 768 de gouden standaard is van een casus, zal niemand precies op dat bedrag uitkomen. Maar je krijgt wel uitkomsten die niet meer dan een vastgesteld percentage afwijken.”

Wetenschappelijke aanpak

Om zover te komen is het AKC vorig jaar het loonwaardevalideringsproject gestart. Daarin wordt de

Stappenplan

Stap 1: Inhoudsvaliditeit. Uniformeren en standaardiseren van de arbeidsdeskundige werkwijze en begrippen, het valideringsdesign en de trainingsopzet (gerealiseerd)

Dit levert een scherp en logisch beredeneerde inhoud van de methodiek op. Zodanig beschreven dat de methodiek overdraagbaar en trainbaar is en de basis kan zijn voor het bereiken van ‘inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid’. Loonwaardesystemen en -methoden kunnen de eigen methode waar nodig aanpassen op basis van deze generieke modulaire begripsoopzet van de ‘Arbeidsdeskundige (Loonwaarde) Methodiek’ en daarmee de externe expertnorm hanteren als borging van de eigen methodiek.

Stap 2: Opzet onderzoekdesign validering via een ‘efficacy pilot’ 2013 (gerealiseerd)

De ‘efficacy pilot’ wordt vormgegeven door in een laboratoriumsituatie de inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid en de convergente validiteit te onderzoeken van de loonwaardemethodiek. Er wordt door een selecte groep (loonwaarde) experts twaalf casussen voor gebruik in de efficacy pilot beschreven van ‘werknemers met arbeidsbeperkingen’. Deze twaalf casussen worden beschreven op basis van de loonwaarde-elementen die in stap 1 door de experts zijn aangegeven. De deelstappen en (netto)loonwaarden van deze twaalf casussen gelden als ‘gouden standaard’. Dit levert een uitgeschreven onderzoekdesign en operationele specificaties voor de validering op.

Stap 3: Het uitvoeren van de ‘efficacy pilot’ (gerealiseerd)

Het AKC had als inzet een Randomized Controlled Trial (RCT) te houden met tien tot twintig arbeidsdeskundigen per methodiek. Dat is alleen voor het UWV gelukt. De andere systemen werken met een voor- en nameting. Random zijn arbeidsdeskundigen van het UWV toegewezen aan de experimentgroep en aan de controlegroep. De uitslagen van het onderzoek zijn in het eerste kwartaal van 2014 bekend.

Stap 4: Het over een langere periode monitoren van de inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid. (2014 en 2015).



Raymond Laenen,
“Strak en duidelijk
zijn in wat je meet en
hoe je meet”

Eenduidig begrippenkader

Raymond Laenen verdiept zich al sinds 2003 in loonwaardemeting. Zo stond hij samen met TNO aan de wieg van Dariuz, de methodiek die tegenwoordig door meer dan de helft van de WSW-bedrijven wordt gehanteerd. Waarom neemt hij deel aan dit AKC-project? “Als je opdrachtgevers niet wilt vastpinnen op één bepaald systeem, dan zul je heel strak en duidelijk moeten zijn in wat je meet en hoe je meet. Nederland heeft grote behoefte aan een eenduidig begrippenkader. Dat is wat we in dit project nu hebben vastgelegd. Iedere methode volgt bij het vaststellen van loonwaarde zijn eigen route. Dat heeft onder meer te maken met het doel waarvoor de methode ooit werd ontwikkeld. In het geval van Dariuz was dat het beoordelen van Melkert- en ID-banen. We hadden een ander referentiekader dan de FML nodig om de loonwaarde te stellen, omdat de arbeidsprestatie vaak weinig verband hield met objectieveerbare klachten. De winst van dit project is dat we het nu over de begrippen eens zijn. Iedere methode kan daardoor zijn eigen route blijven volgen, maar de uitkomsten zullen dicht bij elkaar liggen.”

Training

ARBEIDS- DESKUNDI- GEN

Hoe stel je een normfunctie vast, wat betekenen kwaliteit, tempo en inzetbaarheid? Hoe hanter je de rekenformule?

Wanneer een loonwaardebepalingsmethode is gevalideerd, zullen ook de gebruikers ervan in de nieuwe systematiek getraind moeten worden. Opleiden van arbeidsdeskundigen en loonwaardespecialisten is zelfs een van de eisen die aan validatie

expertise van arbeidsdeskundigen met loonwaardevaststelling gecombineerd en de kennis van uitvoerders van loonwaardemethoden gecombineerd met een onafhankelijke, wetenschappelijke blik. De loonwaardemethodieken Dariuz, VTA Pantar en UWV werken alle drie vanuit dezelfde basis: functieanalyse, werkplekonderzoek en de gerealiseerde arbeidsprestatie afzetten tegen de arbeidsprestatie die gangbaar is in de (norm) functie. Dat biedt een stevige basis voor het bereiken van de gewenste consensus en validering van de begripsinhoud. Het AKC heeft de externe validering van de loonwaardevaststelling zo wetenschappelijk mogelijk vormgegeven. Daartoe wordt samengewerkt met onderzoeker dr. A.J.M. Schellart, werkzaam bij het Centraal Expertise Centrum.

Transparant

In de onderzoeksopzet volgt het AKC het Panteiaadvies om niet één (nieuw) systeem te ontwikkelen, maar ervoor te zorgen dat de bestaande methoden dezelfde taal spreken. Projectleider Mark Schouten: “We zijn nu met elkaar eens wat we onder de begrippen normfunctie, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid en additionele kosten verstaan. Je kunt zo alles uitsplitsen en zuiver houden. Uitgangspunt is dat de loonwaarde niet onderhandelbaar is. Wel kun je stoeien over de additionele kosten die gemaakt moeten worden om de werknemer in een bedrijf te laten functioneren. Als je zo te werk gaat, wordt de loonwaardebepaling veel stabiel en voorkom je ook dilemma's wanneer arbeidsdeskundigen zowel voor de loonwaardebepaling als voor plaatsing bij een werkgever verantwoordelijk zijn.”

Positief advies

“Ondertussen hebben ook het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), De Werkkamer, werkgevers- en werknemersorganisaties en cliëntenraden hun interesse getoond”, zegt Schouten niet zonder trots. “Wij hopen natuurlijk dat zij hun achterban adviseren om in zee te gaan met betrouwbare partners als het om loonwaardebepaling gaat. Partners die gebruik maken van loonwaardebepalingsmethoden die door het onafhankelijke AKC zijn gevalideerd.” Als die validatie er eenmaal is, zal zij zeker ook een aanzuigende werking hebben, verwacht Schouten. “Systemen kunnen als ze willen meegaan en hun methode aanpassen. Verstandig, want je loopt anders al snel achter de feiten aan.”



Leo Kooyman

“Als het beter kan, stellen we het systeem bij”

Transparantie

Leo Kooyman was jarenlang actief in de SW, eerst vanuit het ministerie SZW, later bij koepelorganisatie NOSW-Cedris. In zijn hoedanigheid als voorzitter INOVAT (vereniging voor arbeidskundige technieken) was hij betrokken bij de opzet van de VTA (Vaststelling Tegemoetkoming Arbeidsinpassing) die het Amsterdamse SW-bedrijf Pantar en DWI sindsdien gebruiken om loonwaarde te bepalen. Over de deelname aan het AKC-project zegt hij: “We hebben een open vizier, we doen mee om te kijken of er iets goeds uit komt. Het is puur onze vakmatige nieuwsgierigheid waarom we meedoen. We hebben met VTA geen commercieel systeem op de markt gezet. Er speelt geen concurrentie. Iedereen mag zien hoe we het opgezet hebben en hoe we het doen. En als het beter kan, gaan we het systeem bijstellen.” Het is volgens Kooyman een intensief project. “We hebben fundamentele discussies gevoerd over normfuncties en over welke begrippen de arbeidsprestaties bepalen. Er zijn definities gemaakt voor tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. En we hebben gesproken over de bijkomende kosten die gemaakt moeten worden om mensen te laten functioneren in een baan. Het waren soms stevige discussies, maar ze zorgen wel voor transparantie. Zo hou je het zuiver en eerlijk naar de persoon en kun je ook beter met de werkgever praten.”



COLUMN

Nieuwe ronde, nieuwe kansen!

Hallo 2014! Nu het jaar op gang is gekomen zitten we zowel in onze ‘comfort zone’ als de hectiek van alledag. Vaarwel goede voornemens, tot volgend jaar. Of toch niet?

Onlangs sprak ik een man die decennia lang niet meer had gewerkt nadat hij ooit ziek uit dienst ging. Na jarenlang WAO volgde herkeuring en de bijstand. Tot afgelopen najaar werd hij door de Sociale Dienst ‘met rust gelaten’. Dan opeens een oproep bij de arbeidsdeskundige. Meneer had nog wel wat last van zijn fysieke klachten, hielp zijn echtgenote met de kinderen en in het huishouden. Kortom: geen tijd om te werken!

De cliënt zat duidelijk in zijn ‘comfort zone’ van 24/7 huis en haard. Zijn wereld was heel klein geworden. Bij mij in de spreekkamer moest hij echter nadenken over zijn toekomst waarin mogelijkheden centraal staan. Hij was gelukkig wel zo eerlijk om toe te geven dat hij al langere tijd inziet dat zijn (gezins)leven er anders uit zou kunnen zien. De eerste horde was genomen.

Onder het motto: nieuwe ronde, nieuwe kansen hebben we – aan de hand van zijn goede voornemens – een stappenplan opgesteld. Want na jarenlange stilstand, kom je niet snel weer op gang. Inmiddels hebben we een participatieplaats gevonden, is er een budgetcoach ingeschakeld en wordt onderzocht of zijn huidige klachten medisch objectiveerbaar zijn en wat zijn belastbaarheid is. Privé brengt hij meer tijd door met de kinderen en doen ze leuke dingen die niet veel geld kosten.

Of hij ooit een betaalde baan zal vinden is onzeker, maar deze meneer lijkt zich vooralsnog aan zijn goede voornemens te houden.

Ik ga voor mezelf ook maar zo’n stappenplan schrijven als ik weer eens goede voornemens bedenken.

Rekha van Dis

Redactielid van AD Visie en arbeidsdeskundige bij WerkRoute (Tomingroep)

Eindtermen AD-opleiding startpunt voor verdere professionalisering

Nu de ALV akkoord is met de eindtermen voor de basisopleiding AD, kan het bestuur – in samenspraak met de leden – de volgende stappen zetten met als doel verdere professionalisering van het vak en nadere invulling van de certificering. “Niet iedereen is zich misschien bewust van het heugelijke feit, maar we hebben nu een belangrijk ijkpunt”, zegt stafarbeidsdeskundige en NVvA-bestuurslid Loes Bernaert.

Ze vindt dat er een prachtig resultaat is geboekt. “Het is toch mooi wanneer de beroepsvereniging en alle erkende opleidingen met elkaar, in opdracht van de NVvA, onder leiding van het AKC tot een eenduidige kwalitatieve opleiding zijn gekomen? Nu weten we dat alle toekomstige arbeidsdeskundigen volgens dezelfde eindtermen worden opgeleid.”

Nu deze mijlpaal is bereikt, is het tijd voor de volgende stap: verbeterde invulling van de certificering. Tijdens de ALV is via workshops een eerste inventarisatie gemaakt. De aanwezige leden hebben elkaar geïnterviewd over de waarde van certificatie en hoe je als AD getoetst wil worden. De antwoorden bewogen zich zoals verwacht tussen de uitersten. Loes Bernaert snapt de sentimenten, maar benadrukt: “Je moet als arbeidsdeskundige niet alleen kijken naar wat je zelf wilt, maar ook naar wat klanten en opdrachtgevers van je vragen en verwachten. Sterker nog: eigenlijk moet je kijken wat de markt vraagt, en daar als vereniging op aansluiten.” Ze verwacht dat klanten en opdrachtgevers in toenemende mate zekerheid zullen vragen omtrent de kwaliteit van arbeidsdeskundigen. Kwaliteit die je dus ook moet kunnen aantonen.”

Trend

Gert de Gruijter is het daar als onafhankelijk specialist in keurmerken voor professionals helemaal mee eens. Hij is door de

NVvA ingeschakeld om strategisch advies te geven over het certificeringstraject. “Certificering is een algemene trend. In steeds meer beroepsgroepen volstaat alleen een diploma niet meer en vraagt de samenleving ook om waarborgen voor juist handelen en kwaliteit. Er wordt transparantie gevraagd en je moet kunnen bewijzen dat je resultaten boekt.”

“Toegevoegde waarde voor klant, opdrachtgever en het niet-beschermde arbeidsdeskundige beroep”

Arbeidsdeskundigen moeten zich daarom niet afvragen wat zij persoonlijk willen of goed vinden, maar wat nodig is om de beroepsgroep verantwoord en juist te laten functioneren. “Kijk niet vanuit je eigen zelf, maar naar jezelf”, raadt De Gruijter aan. “Kijk vanuit maatschappelijk perspectief wat nodig is.”

Toegevoegde waarde

Deze bredere blik ligt ook besloten in de officiële persoonscertificering (ISO 17024-norm). Daarin staat onder meer dat alle belanghebbende partijen bij de inhoud van de certificering betrokken moeten worden. “Een belangrijk punt”, aldus De Gruijter,

“want dat betekent dus dat je niet alleen als beroepsgroep bepaalt hoe de certificering eruit moet zien. Maar dat je daar bijvoorbeeld ook cliënten, verzekeraars, vakbonden en andere belanghebbende partijen bij moet betrekken.”

Certificering biedt een toegevoegde waarde voor de klant en de opdrachtgever en dus ook voor het niet-beschermde beroep van arbeidsdeskundige. “Het houdt je scherp, het is goed voor de persoonlijke professionele ontwikkeling en levert tevreden klanten op.”

Meedenken

Het bestuur vraagt de leden de komende tijd mee te denken over toetsing en certificering. Loes Bernaert: “We weten dat het anders moet, minder gecompliceerd en met minder rompslomp dan nu. Daar zetten we als bestuur op in. Maar uiteindelijk moeten we het samen met de leden doen!”

Eli van den Heuvel, beleidsmedewerker bij UWV en NVvA-bestuurslid, waakt over dit laatste: “We benaderen de leden via de OT-groepen, de klantbordgroep en enquêtes. Belangrijk is dat iedereen zijn of haar mening geeft. Of die nu positief of negatief is. In dat laatste geval gaan we op zoek naar een oplossing.” Tijdens de eerste komende ALV, in juni van dit jaar, zal op basis van de inventarisatie een eerste concept van de norm en de toets gepresenteerd worden. In november zal de definitieve versie aan de leden worden voorgelegd.

Nederland participeert in 2014!

Met de Participatiewet krijgen gemeenten grote verantwoordelijkheden voor het aan het werk helpen van mensen met arbeidsbeperkingen. De NVvA wil u graag meegeven hoe dat tot optimaal resultaat kan leiden.

Onze aanbevelingen:

- Behoud bestaande kennis, expertise en netwerken rond de Wajong.
- Geef Wajong'ers met verdienvermogen een stevig arbeidsdeskundig advies mee, gericht op werk en werkgevers, als ze overgaan naar gemeenten.
- Zorg voor maatwerk, maar ook voor objectieve en toetsbare beoordeling van werk- en verdienvermogen en loonwaarde.
- Toets methodieken voor loonwaardemeting aan onze 'gouden standaard'.
- Faciliteer werkgevers.
- Laat professionals dezelfde taal spreken.
- Versterk de arbeidsdeskundige kennis bij gemeenten door de inzet van arbeidsdeskundigen en de door AKC vastgelegde deskundigheid, die we graag beschikbaar stellen aan klantmanagers.

Benut arbeidsdeskundigheid

Gemeenten staan dicht bij hun burgers, waaronder ook werkzoekenden met een beperking. De veronderstelling is dat gemeenten maatwerk kunnen organiseren. Zeker als daarvoor de juiste voorwaarden worden gecreëerd en er tegelijk objectief toetsbare beslissingen worden genomen. Door inschakeling van arbeidsdeskundigen wordt een onafhankelijke blik op de mogelijkheden van mensen met beperkingen gewaarborgd. Dat gebeurt evenzeer door gemeenten de juiste tools en interventies aan te bieden. De arbeidsdeskundige legt verbinding tussen mens, werk en inkomen: de werkende met beperkingen, de werkge-

ver en de uitkeringsinstantie. Maatwerk en passend werk zijn de basis onder het arbeidsdeskundige vak. De NVvA verenigt vrijwel alle arbeidsdeskundigen. Het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum AKC legt kennis en expertise vast in gevalideerde instrumenten, aanpakken en werkwijzers. Die aanpakken zijn ook voor gemeenten toepasbaar. In de volgende uitgave van AD Visie, die geheel in het teken staat van de Participatiewet, komen we uitgebreid op dit onderwerp terug.

OPROEP

Gezocht: arbeidsdeskundige voor multidisciplinaire richtlijn 'Chronisch Ziekten en Arbeidsparticipatie'

Het Coronel instituut van het AMC Amsterdam is gestart met de ontwikkeling van een richtlijn voor bedrijfs- en verzekeringsartsen, gericht op behoud en terugkeer naar werk van chronisch zieken. Deze richtlijn 'Chronisch ziekten en arbeidsparticipatie' beoogt de bestaande kennis op dit gebied op een wetenschappelijk verantwoorde wijze te verzamelen

en om te zetten in bruikbare aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn niet alleen gericht op bedrijfs- en verzekeringsartsen, maar hebben ook betrekking op de rol die huisartsen, specialisten en patiënten zelf daarbij hebben. In dat kader is de NVvA benaderd. Er is behoefte aan specifieke arbeidsdeskundige kennis op het gebied van chronisch ziekten en werk.

Heb je affiniteit met het onderwerp chronisch ziekten en werk en denk je een zinvolle bijdrage te kunnen leveren aan de ontwikkeling van deze multidisciplinaire richtlijn? Neem dan contact op met Yvette van Woerkom via 06-51073018 of yvette.vanwoerkom@uwv.nl

UWV zet supervisie op de kaart

Vanaf 2007 volgden verschillende arbeidsdeskundigen bij UWV een supervisietraject, en bij de evaluatie in 2012 bleken de ervaringen positief. Zo positief dat UWV heeft besloten om supervisie aan te bieden als nascholingstraject. Supervisor Frans Schutter is niet verbaasd. "Ik heb zelf ook een traject gevolgd, en heb daar veel van geleerd."

TEKST | Peter Passenier

Geef eens een voorbeeld van wat je hebt geleerd?

"Vasthouden aan mijn standpunt en de cliënt daarmee confronteren. Van nature ben ik empathisch – vandaar ook dat men mij heeft benaderd om supervisie te geven. Maar ik vond het wel eens moeilijk om na al die empathie nog een ferm standpunt in te nemen. Tijdens het supervisie-traject heb ik me gerealiseerd dat iemand aanhoren niet hetzelfde is als het met iemand eens zijn. Nu kan ik iets zeggen als: 'Ik begrijp wat je zegt, maar ik heb een ander standpunt.'"

Is supervisie dan een vorm van training?

"Nee, dat is het niet. Neem het voorbeeld van slecht-nieuwsgesprekken. Bij een training zul je zulke gesprekken oefenen. Je leert dan bijvoorbeeld dat je altijd met de deur in huis moet vallen, en dat je in sommige situaties iets kunt zeggen als 'Ik vind het moeilijk om je dit te vertellen'. Op zich prima – als je het tenminste echt meent.

Maar wat als er een heel ander probleem onder ligt? Wat als je het helemaal niet moeilijk vindt om te zeggen, maar als je ervan baalt dat je geen hulp kunt geven? Dan klinkt zo'n tekst heel onecht. Je hebt je eigen gevoelens niet doorleefd, en dat doe je met supervisie wel."

Dus komt het meer in de buurt van therapie?

"Ja, maar het is echt iets anders. Stel, jij zit bij mij in een supervisietraject, en je klaagt over al die keren dat je je werk niet op tijd af krijgt. En stel dat we bij onze gesprekken uitkomen op je jeugd, op het feit dat je vader altijd veeleisend was en jij daartegen inging. Dan is die vader nog steeds van invloed op je werk, want door hem heb je jezelf uitstelgedrag aangeleerd. En dus kunnen we het er best even over hebben."

Maar waar zit dan het verschil met therapie?

"Dat zit hem in het woordje 'even'. Tijdens een supervisie-gesprek zullen we zeker op die relatie met je vader ingaan, maar hoogstens een deel van een sessie. Als die vader in alle gesprekken terugkomt, als blijkt dat je daar last van blijft houden, dan zal ik je doorsturen naar een therapeut."

Met welke doelen komen de mensen naar je toe?

"Dat is heel verschillend. Sommigen hebben moeite met de tijdsdruk, het spanningsveld tussen kwaliteit en kwantiteit. Sommigen worstelen met emoties, bijvoorbeeld als ze tegen iemand van 63 moeten zeggen dat hij geen uitkering krijgt. Anderen vragen zich af wat precies hun rol

FRANS SCHUTTER

Frans Schutter werkt sinds 1998 als arbeidsdeskundige. In 2010 is hij begonnen met de opleiding tot supervisor die hij dit jaar afrondt. Hij geeft sinds 2010 supervisie binnen UWV aan onder meer arbeidsdeskundigen. In 2009-2010 heeft hij zelf supervisie gehad van een verzekeringsarts-supervisor.



“Met behulp van supervisie doorleef je je eigen gevoelens”

is in de organisatie, weer anderen ergeren zich aan artsen of cliënten.”

Wat adviseer je hun in dat laatste geval?

“Om zich niet te laten leiden door hun eigen normen en waarden. Laatst sprak ik een collega arbeidsdeskundige die zich tijdens een spreekuur flink had opgewonden. Volgens hem vond zijn cliënt het allemaal wel best, en zat hij niet op het re-integratietraject te wachten. Dat botste enorm met zijn eigen arbeidsethos. Ik kan me dat heel goed voorstellen. Laatst had ik een cliënt die aan zijn knie moest worden geopereerd, en vóór die tijd alleen maar passief wilde afwachten. En ik raakte flink geïrriteerd door zijn verhalen dat er toch geen werkgever op hem zat te wachten. Maar de bedoeling is om zulke mensen in beweging te krijgen. En dus moet je je eigen normen en waarden even opzij kunnen zetten.”

Hoe doe je dat?

“Als ik zo iemand heb aangehoord, zeg ik gewoon eerlijk: ‘Ik voel nu irritatie.’ Daarmee krijgt het gesprek vaak een totaal andere wending. Dat komt omdat mensen zien dat je je zelf kwetsbaar durft op te stellen, dat je emoties wilt tonen. En dat is ook iets dat je leert bij supervisie.”

Is iedereen tijdens het supervisietraject daartoe bereid?

“Ja, praktisch iedereen. Je moet niet vergeten: de aanmelding is vrijwillig. Bovendien creëren we altijd een veilige omgeving. Vooraf wordt er een contract opgesteld waarin staat waar we het over gaan hebben, en dat er niets wordt gerapporteerd.”

Hoe gaat het verder met supervisie?

“Inmiddels is het supervisietraject geaccrediteerd door Hobeon/SKO. Sinds augustus 2013 wordt het aangeboden als officieel nascholingstraject binnen UWV.”

En de rest van de arbeidsdeskundigen?

“Ook buiten UWV zijn er voldoende mogelijkheden om supervisietrajecten te volgen. De supervisor is dan geen arbeidsdeskundige, maar dat is niet per se een nadeel. Natuurlijk, een AD'er als supervisor is beter bekend met je werkveld, maar aan de andere kant... die heeft meer moeite om zich los te maken van zijn eigen referentiekader.”

AKC: terugblik en speerpunten voor 2014

In 2014 bestaat het AKC vijf jaar. We gaan van dit lustrumjaar samen weer een mooi jaar maken. Dat doen we in 2014 onder meer door de onderwerpen Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek, Validering loonwaarde, de leidraden Participatie en Werkvoorzieningen en Chronisch zieken centraal te stellen.

Maar eerst een korte terugblik op een succesvol jaar. Want ook in 2013 zijn de samenwerkingsvormen en verbanden met arbeidsdeskundigen op de werkvloer zeer intensief en hecht geweest. Vanuit het Centraal Expertise Centrum (CEC) en de UWV-kantoren waren veel arbeidsdeskundigen betrokken. Maar ook vele private arbeidsdeskundigen hebben zich actief ingezet. Het adagium 'kennisontwikkeling van, voor en door arbeidsdeskundigen', is in 2013 dan ook dubbel en dwars waargemaakt. Dit positieve gevoel werd ondersteund door de ledenenquête van de NVvA in het najaar van 2013. Daaruit blijkt dat de leden kennisontwikkeling door het AKC zeer waarderen.

Inspelen op wensen

Het AKC heeft met onderwerpen als 'Validering loonwaarde', 'Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek' en de 'Leidraad werkvoorzieningen' actief ingespeeld op expliciete wensen vanuit UWV. De unieke kracht van het AKC als smeltkroes van arbeidsdeskundigen (privaat en publiek, preventie en re-integratie, UWV en gemeenten, loondienst en zzp, verzekeraar en arbo) heeft de kennisverrijking in deze projecten geoptimaliseerd.

AKC en het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) hebben in 2013 in meerdere UWV-regio's gezamenlijk academise-

Schatkamer AKC verder gevuld

In 2013 is de kennisschatkamer verrijkt met vijf onderzoeken die konden worden afgerond:

AKC Cahier 11: Hoe het werkt met de WerkScan? Tussenevaluatie na een jaar WerkScan.

AKC Cahier 12: Autisme werkt (UMCG/UWV, publicatie februari 2014)

AKC Cahier 14: Methodisch vaststellen secundaire factoren bij re-integratie (publicatie februari 2014)

AKC Cahier 15: Implementatie en evaluatie van de bruikbaarheid van het Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen (publicatie maart 2014)

AKC Cahier 16: Professionalisering arbeidsdeskundig handelen. Ontwikkeling van een training re-integratiekeuzes voor arbeidsdeskundigen (publicatie maart 2014)

Er zullen in 2014 weer meerdere AD-colleges over deze onderwerpen volgen. Kijk in de E-zine wanneer die zijn en geef je tijdig op!

“AKC maakt het adagium ‘kennis-ontwikkeling van, voor en door arbeidsdeskundigen’, dubbel en dwars waar”

ringsbijeenkomsten verzorgd voor arbeidsdeskundigen en verzeke-
ringsgeneeskundigen. Daarnaast werden sessies verzorgd op de
Innovatie en Kennisbeurs van het UWV. Ook dit jaar stond het AKC
weer prominent op de Kennisbeurs van UWV SMZ die op 24 januari
in de Brabanthallen in Den Bosch werd gehouden.

Validering loonwaarde

Het AKC heeft veel aandacht besteed aan loonwaardebepaling, een
van de pijlers onder het arbeidsdeskundig vak. Zo verzorgde AKC
het hoofdstuk over loonwaardemethodieken in de bundel van het
ministerie SZW *Investeren in participeren* en trok het eerste rapport
over loonwaardevalidering veel belangstelling. In februari worden
de resultaten van het loonwaarde valideringsonderzoek gepubli-
ceerd. Dat is de eerste keer in honderd jaar dat een van de kernde-
len van het vaktechnisch handelen, de bepaling van de werkelijke
loonwaarde, op deze manier breed is onderzocht. Ook hieruit blijkt
weer dat de beroepsgroep steeds meer ‘evidence’ onder het vak
legt.

WerkScan succesvol

Ook op het terrein van implementatie waren er successen in 2013.
De WerkScan is positief geëvalueerd (Cahier 11) en er werden ruim
honderd arbeidsdeskundigen opgeleid.
De overeenkomst met Blik Op Werk om de WerkScan vanaf 2014 te
gaan beheren bewijst dat professionals behoefte hebben aan de
WerkScan.

AKC krijgt plek in kenniswereld

Steeds vaker krijgt het AKC vragen naar en over de kennisproduc-
ten. De Scan Werkvermogen Werkzoekenden werd opgenomen in
de Werkwijzer Diagnose-instrumenten van Divosa. AKC verzorgt
daarnaast een onderdeel in de Divosa-leergang *Investeren in
Participeren*. Verder meldde de eerste hbo-opleiding zich om in het
curriculum informatie over de WerkScan op te nemen.

Om de professionalisering van het arbeidsdeskundig vak nog meer
en breder ten dienste te stellen van de participatie van mensen met
een arbeidsbeperking, is in 2013 samen met UWV en hbo-instellin-
gen, de mogelijkheid verkend van een lectoraat Arbeidsdeskunde.

Verder bouwen

Ook dit jaar zal wat het AKC betreft weer in het teken staan van
explicitering van arbeidsdeskundig handelen. NVvA en UWV maken
in 2014 AD-Voorbeeld Casuïstiek (AD-VC) tot speerpunt van het
professionaliseren van de kennisdeling. De implementatie en het
gebruik van AD-VC wordt gefaciliteerd door leden en voorzitters van
OT-groepen te trainen in de methodiek. Deze Train de Trainer-
cursus is bedoeld om te leren omgaan met dit professionaliserings-
instrument. Je kunt er best practices mee vastleggen, moeilijker
gevalsbehandeling casuïstiek mee systematiseren en voorzien van
expertadviezen en commentaren uit het veld en de wetenschap.
Het beschrijven van een casus met de AD-VC-methodiek blijkt in de
praktijk een uitdagende klus, waar wij in vier sessies van vier uur
met elkaar aan werken. Aan het eind van de cyclus is de casus af en
publicabel in de AD-VC-bibliotheek van de Arbeidsdeskundige
Kennisbank.

Het blijkt ook effectief als je samen vanuit een OT-groep of kantoor
komt. Dat borgt het geleerde beter. Samen kun je dan de methodiek
verder overbrengen aan collega's.

In februari/maart starten wij weer zo'n cursus. Collega's die je
voorgingen zijn positief over de training en de systematiek.

Casuïstiek op www.adkennisbank.nl

Reeds bestaande AD Voorbeeld Casuïstiek gaat over:

Jobcoachvoorziening
Re-integratie-inspanningen werkgever spoor 1
Inspanningen werkgever spoor 1
Witteravenbaan
Verzuimhistorie en duurzame plaatsing oudere werknemer
Verplichtingen werkgever bij aanpassen functie aan mogelijk-
heden werknemer
Re-integratie-inspanningen werkgever na (onterecht) volgen
van advies bedrijfsarts
Adequaatheid re-integratie-inspanningen spoor 2

Bekijk deze casussen op www.adkennisbank.nl
en doe er je voordeel mee!

6



vragen aan

Robert Ariëns (42), Arbeidsdeskundige bij eigen bedrijf ADVieSZ.

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Mijn lunchpakketje omdat ik veel onderweg ben, de dossiers en een schrijfblok. Ook heb ik altijd mijn agenda en telefoon bij me, ik ben graag bereikbaar. Verder een dosis nieuwsgierigheid gecombineerd met interesse en een 'open mind'."

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

"Mijn vriendin, dochter en zoon om samen van het eiland te genieten. Verder een survivalboekje voor tips en een schep en een bijl, dan komen we een heel eind."

3 Waar krijg je energie van?

"Ik voetbal graag, een goede manier om mijn hoofd leeg te maken. Ik ga ook graag kijken naar mijn dochter en zoon, zij doen allebei aan topsport. Verder kan ik genieten van een avond met vrienden en lekker eten. In het werk krijg ik energie als ik samen met werkgever en werknemer tot een oplossing kan komen. Daarnaast kan ik me volledig storten op complexe dossiers waarbij het overzicht verloren is en ik de zaken weer in de goede richting kan krijgen."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Ga voorbereid maar wel met een 'open mind' gesprekken aan, zodat je de zaken daarna goed op een rij kunt zetten en de juiste conclusies kunt trekken. Probeer belangen steeds zo goed mogelijk af te wegen zonder jezelf daarbij uit het oog te verliezen. Rapporteer helder."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Eten en drinken en als ik nog wat geld over heb muziek om daar met familie en vrienden van te genieten."

6 Aan wie zou je de volgende 6 vragen willen stellen?

"Aan John Peijs, een arbeidsdeskundige bij UWV met veel ervaring. Hij is heel goed benaderbaar voor overleg en vragen en neemt daar de tijd voor."



Trending Topics

Discussie gemist? Doe ook mee aan het uitwisselen van meningen en kennis. In december en januari werden op LinkedIn/ADnetwerk onder andere de volgende onderwerpen besproken:

- Brigitte Gerringa (o.a. Intermit B.V.) beschrijft een casus van een werknemer die van de neuroloog de diagnose dystonie krijgt met als gevolg loonsanctie, ontslag en dan geen WIA-keuring. Ze vraagt om tips om het dossier de goede kant op te krijgen. Vijf collega's geven uitgebreid hun visie op de casus.
- Fred Scholte (UWV, Erasmusuniversiteit) start een discussie omtrent psychosociale arbeidsbelasting. Volgens cijfers van de overheid is dit de grootste reden van verzuim op de werkvloer. Krijgt deze beroepsziekte eigenlijk de aandacht die zij verdient?
- Wouter Karsten (De Goudse, ADPerspectief) waarschuwt dat arbeidsdeskundigen hun werk niet kunnen doen zonder kennis van wetenschappelijk inzichten. "Niet alleen voor het vergroten van het vakmanschap, maar ook voor het verder profileren van de beroepsgroep naar buiten toe. Wetenschappelijke onderbouwing van ons handelen is dan ook essentieel."



AppSoluut

Naam App:

PreventieCoach Arbo

Prijs: gratis

Voor: iPhone, iPod,

iPad, Android



Vol energie aan de slag met gezond, veilig en plezierig werken. De PreventieCoach Arbo is dé app voor het uitwisselen van kennis en vaardigheden. Het is een praktische tool om samen de arbeidsomstandigheden te verbeteren; ieders inbreng wordt gewaardeerd. De applicatie brengt onder andere het laatste nieuws van ministerie SZW, SZW-inspectie en arbocatalogi. Daarnaast draagt het bij aan oplossingsgerichte aandacht voor preventie en het voorkomen van verzuim en beroepsrisico's.



ZO BEN IK NU EENMAAL!



Auteurs: Willem van der Does

Uitgever: Scriptum Psychologie

ISBN: 9789055943463

170 pagina's, € 16,95

Zo ben ik nu eenmaal!

Sommige mensen raken door hun persoonlijkheid voortdurend in de knoei, of bezorgen hun omgeving enorme overlast. Natuurlijk heeft niet iedereen een persoonlijkheidsstoornis, maar velen hebben daar wel trekjes van. Die zijn goed herkenbaar, als je weet waar je om moet letten tenminste. *Zo ben ik nu eenmaal!* helpt daarbij.

In het boek beschrijft Willem van der Does, hoogleraar klinische psychologie aan de Universiteit Leiden, de soms tragische, soms hilarische aspecten van de menselijke persoonlijkheid. Dit alles aan de hand van de tien persoonlijkheidsstoornissen uit de DSM-5: van afhankelijke persoonlijkheid tot vermijdende persoonlijkheid. Het boek helpt persoonlijkheidstypen leren herkennen, en laat ook zien wat er gebeurt als het helemaal uit de klauwen loopt. Doorspekt met voorbeelden en praktische adviezen over omgaan met lastige types leest het boek gemakkelijk weg. Wat daarbij helpt zijn de rake tekeningen van Peter van Straaten; herkenbaar en uit het leven gegrepen. Van der Does gaat weliswaar met grote stappen door de persoonlijkheidsstoornissen heen en slaat weinig open deuren over. Toch geeft het boek op

prettige wijze prima houvast voor professionals zoals arbeidsdeskundigen, om signalen bij mensen te herkennen en gedragingen in een psychologische context te plaatsen. De auteur legt niet alleen uit wat de persoonlijkheidsstoornissen inhouden, maar ook hoe de afgeleiden daarvan zich in het dagelijks leven bij 'gewone' mensen manifesteren en hoe je daarmee om kunt gaan.

De hernieuwde druk (origineel is uit 2004) bevat 50% meer tekst, vooral doordat meer voorbeelden en praktische adviezen zijn opgenomen. Nieuw is ook een hoofdstuk van psycholoog Ineke Booij over 'Begrijpen en sturen'. De geactualiseerde editie bevat 90 nieuw geselecteerde tekeningen van Peter van Straaten, die veelal andere aspecten van de tekst belichten dan in de vorige editie. Van Straaten tekende drie daarvan speciaal voor deze editie.



Baanbrekend

Bijzondere bril onthult emoties en gezondheid

Hij werd al eerder ontwikkeld, maar is nu ook op de markt: de O2Amps. Dit is een bril die subtiele veranderingen in het zuurstofniveau bij een ander zichtbaar maakt, waardoor je kunt zien welke emoties iemand op dat moment ervaart of hoe gezond iemand precies is. De bril kan op de werkvloer bijvoorbeeld gebruikt worden door mensen met een stoornis in het autistisch spectrum, die hierdoor beter emoties van collega's kunnen inschatten. Ook medische professionals kunnen door het lezen van emoties beter met hun cliënten omgaan. Daarnaast kan de bril ervoor zorgen dat artsen anders beter kunnen waarnemen.

www.o2amp.com



Maatman en maatmanloon na ingang van de uitkering



Een eenmaal vastgestelde maatman en het daaraan gekoppelde maatmanloon is bij een hernieuwde vaststelling, heropening, herleving of herziening van de uitkering 'star'. Er wordt geen rekening gehouden met na die eerste beoordeling opgetreden wijzigingen in het maatmanloon. Natuurlijk zijn hierop een aantal uitzonderingen.

TEKST Hans van der Holst | AG Claim UWV

Het zou niet reëel zijn om een eenmaal vastgesteld maatmanloon niet aan te passen aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het maatmanloon wordt daarom wel geïndexeerd met het eerst gepubliceerde CBS-indexcijfer.

Dit cijfer heeft altijd een voorlopig karakter en wordt in de loop der tijd verder aangepast. Deze aanpassingen worden niet gevolgd. Het eerst gepubliceerde cijfer wordt door UWV gehanteerd. Deze wijze van indexeren is opgenomen in het Schattingsbesluit. Het gestelde geldt voor alle vaststellingen.

Jeugdlonen

Een bijzondere regeling geldt voor jeugdigen van wie het maatmanloon is vastgesteld op een jeugdloon. Voor jeugdigen tot 23 jaar wordt het jeugdloon bij elke leeftijdsverhoging gesteld op het voor die hogere leeftijd geldende jeugdloon totdat de leeftijd van 23 jaar is bereikt. Vanaf 23 jaar wordt het maatmanloon geïndexeerd. Voor het actualiseren van het loon worden voor werknemers nadere gegevens opgevraagd bij de werkgever.

Verkregen nieuwe bekwaamheden
Nadat iemand arbeidsongeschikt is gewor-

den, kan hij in een functie terechtkomen waarin hij meer verdient dan in het oude beroep van vóór de arbeidsongeschiktheid. De maatman wijzigt alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

De nieuwe bekwaamheden moeten zijn verworven door het met succes volgen van een opleiding van enige duur en zwaarte. Het op niveau en actueel houden van kennis is niet voldoende, bijvoorbeeld door het volgen van cursussen. Ook het doorgroeien in het bedrijf zonder scholing, bijvoorbeeld via praktijkervaring, is niet voldoende. Het loon in de nieuwe functie moet ten minste gelijk zijn aan het loon in de oude functie.

Is betrokkene (nog) niet werkzaam in de functie waarvoor de bekwaamheden zijn verworven, dan moet met een redelijke mate van zekerheid te verwachten zijn dat hij een bepaalde functie had kunnen vervullen.

Niet geschikt

Het kan zijn dat maatgevende arbeid na een bepaalde leeftijd niet meer uitgeoefend wordt.

Dit is aan de orde wanneer iemand voor de oude maatgevende arbeid niet meer

geschikt zou zijn, omdat hij, ook als hij verder gezond gebleven was, op een gegeven moment niet meer had kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van die functie. Hij zou dan aangewezen zijn op andere, in de regel lager betaalde, arbeid. Voorbeelden zijn: beroepsvoetballer, balletdanser en nachtclubdanseres. Soms gaat de beroepswisseling gepaard met een functioneel leeftijdsontslag, al dan niet met een pensioenvoorziening.

Welke arbeid in zo'n geval gekozen kan worden als de nieuwe maatgevende arbeid, hangt af van de specifieke omstandigheden van de betrokkene zelf op het moment van de wisseling. Daarbij spelen het arbeidsverleden, de opleiding en de bekwaamheden in relatie tot de dan op de arbeidsmarkt aanwezige functies een belangrijke rol.

Het feit dat iemand op een gegeven leeftijd in aanmerking komt voor een VUT-regeling, prepensioen, of iets dergelijks, betekent op zichzelf niet dat er sprake is van een maatmanwijziging. Dat is alleen het geval als het bereiken van deze leeftijd ook betekent dat iemand gemiddeld genomen niet meer kan voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het desbetreffende beroep.

EPKE^{SPORT} VOOR BRAM



VOOR WIE
SPORT JIJ?



KOM IN ACTIE!

>> www.spierenvoorspiere.nl

DONEER OP: 33322





OOK JETTA KLIJNSMA STAAT ACHTER MENSEN MET MOGELIJKHEDEN

“Hoe kunnen wij de ambitie van mensen met een psychische aandoening om te werken naar vermogen met onze professionele kennis en kwaliteiten het beste ondersteunen?”

“Hoe ontstaat er bij alle professionals een houding en een aanpak gericht op oplossingen die de mensen met een psychische aandoening en zijn/haar potentiële mogelijkheden centraal stelt.”

Ga naar: www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl
En schrijf je in!