



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

36^e JAARGANG | APRIL 2014 | NUMMER 2



Coverstory

**Participatiewet
Ontschotting
biedt
kansen**



Gemeenten:

BEWAAR
NUMMER
SPECIAL
Participatie-
wet

Benut arbeidsdeskundigheid!



MMM

Mensen met mogelijkheden



Werkgevers

laten kansen liggen

***NVVA**

Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

CED is de schadespecialist van Europa. Al meer dan 40 jaar zijn we een solide partner bij het behandelen, onderzoeken, verhalen en herstellen van schades. We bieden onze klanten - verzekeraars en eigen risicodragers - deskundige en vernieuwende oplossingen om schades efficiënt af te handelen en de klantbeleving te versterken. CED behandelt jaarlijks meer dan een miljoen schadeclaims met een totale schadelast van gemiddeld twee miljard euro. Onze experts werken in opdracht van verzekeraars in zowel de particuliere als bedrijfssector. Vanuit onze kantoren regelen wij uiteenlopende schades in heel Nederland.

Voor onze afdeling EMN Mens Arbeidsdeskundig Advies zijn wij op zoek naar drie:

ARBEIDSDISKUNDIGEN

DE FUNCTIE:

Als arbeidsdeskundige analyseer je zelfstandig de oorzaken van arbeidsongeschiktheid en onderzoek je de re-integratiemogelijkheden voor arbeidsongeschikte verzekerden. In de regel zijn deze verzekerden zelfstandig ondernemers. Je bezoekt de arbeidsongeschikte relaties zo nodig op hun werkplek. Tevens reik je oplossingen aan in de sfeer van re-integratie en preventie. Als arbeidsdeskundige treed je in voorkomende gevallen ook op als begeleider van het herstelproces. Daarbij zorg je voor oplossingen die, voor deze ondernemers, de continuïteit van het bedrijf waarborgen. In het kader van je onderzoek stel je ook de mate van arbeidsongeschiktheid en de eventuele restverdien capaciteit vast. Je rapporteert hierover aan opdrachtgevers.

Daarnaast verricht je arbeidsdeskundige werkzaamheden in letselschadeclaims. Dat kan voorkomen in een beoordelende rol maar ook in een begeleidende of coachende. Je zoekt daarbij naar oplossingen die onconventioneel en innovatief kunnen zijn en voor de slachtoffers van het ongeval herstel bevorderen. Resultaat van je inspanningen is een grote mate van klanttevredenheid en schadelastbeheersing voor onze opdrachtgevers.

Als arbeidsdeskundige bij EMN Mens werk je in het toegewezen werkgebied en spreek je de taal van de ondernemer en cliënten in die regio. We zoeken arbeidsdeskundigen die wonen of de bereidheid hebben om te gaan wonen in de regio's Oost Brabant en Noord Holland/Friesland.

EISEN / COMPETENTIES

- Je hebt een HBO-opleiding afgerond in een relevante richting zoals mens & arbeid, verpleegkunde, bouwkunde, ergonomie, ergotherapie of fysiotherapie.
- Je hebt een opleiding genoten tot arbeidsdeskundige en je bent gecertificeerd of certificeerbaar;
- Je beschikt over een inschrijving in het SRA-register of bent bereid en in staat je bij dit register te laten inschrijven;
- Je bent bereid om te wonen in het toegewezen werkgebied;
- Je toont initiatief, stelt de teamprestaties voorop en bent sociaal ingesteld. Tevens ben je ondernemend, commercieel en zeer klantgericht, analytisch en communicatief sterk.

WERKEN BIJ CED

CED biedt jou een uitdagende baan binnen de organisatie. Een professionele omgeving met kansen voor ontwikkeling en groei. Heb je interesse en pas je binnen ons profiel? Mail dan je motivatie en cv naar talent@emn.nl. Voor meer informatie kun je contact opnemen met Martijn Harinck, HR adviseur, telefoon 010-284 3997.

Kijk voor meer informatie op www.emn.nl



5 vragen

Wat neemt Dira Bhagwat (42), Zelfstandige Arbeidsdeskundige bij Poort-wachterproof, mee naar een onbewoond eiland?

Kijk op pagina 32

Colofon

36e jaargang nummer 2
April 2014

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, Peter Passenier, Shutterstock

Vormgeving: → Onnink Grafische Communicatie B.V.

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

Ontschotting biedt kansen



Zo veel mogelijk mensen naar vermogen laten meedoen aan de maatschappij. Dat is de gedachte achter de Participatiewet. Door de wet zijn gemeenten niet alleen verantwoordelijk voor bijstandsgerechtigden en de Wsw-populatie, maar ook voor de jonggehandicapten. Wethouders van grote en kleine steden zien vooral dankzij de ontschotting meer mogelijkheden. Arbeidsdeskundige expertise blijft daarbij noodzakelijk.

6

Good practices

“Werkgevers laten kansen liggen”

Bij Macek Technika in Oss heeft ongeveer de helft van het personeel een afstand tot de arbeidsmarkt. Geen probleem: in de meeste gevallen slagen deze mensen erin volwaardig mee te draaien. Hoof P&O Jan van den Broek vindt dan ook dat werkgevers die geen arbeidsgehandicapten in dienst nemen, kansen laten liggen.



En verder...

Arbeidsdeskundigen, onmisbare partner van gemeenten	12
Wetenschappelijk: Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum	14
Klantmanagers tevreden over UWV SMZ	26
Achtergrond: MMM mensen met mogelijkheden	30
Juridisch	33



De nieuwe rubriek Passie voor Werk besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen voor wie werk hun passie is. Aflevering 2: De biologische bierbrouwer

20



Participatie. Over bier en deugden.

Op de dag van de gemeenteraadsverkiezingen bezoeken wij een prachtig bedrijf, bierbrouwerij De 7 Deugden in Amsterdam Osdorp. Een inclusief bedrijf. De directeur had enkele jaren geleden een droom over wat hij het liefste zou doen in zijn werkend leven en deed dat vervolgens ook: gestructureerd werk bieden aan mensen die aan het herstellen zijn van een burn out of die anderszins baat hebben bij structuur in hun werk. Er worden prachtige bieren gebrouwen, gebotteld, van etiketten voorzien, ingepakt, verkocht en geadministreerd. Een team van 15 medewerkers is actief; ieder op zijn eigen passende manier. De zeven deugden vormen tevens de waarden waaraan het bedrijf zich gecommitteerd heeft. De enorme smile van de brouwer werkt aanstekelijk, hier wordt gewerkt met passie.

Een van de belangrijke peilers in de opstartfase van het bedrijf blijkt de gunfactor. Crowd funding voorziet deels in het startkapitaal. Door de toenemende bekendheid, positiviteit en uitstraling van het bedrijf, is snel de volgende brouwinstallatie een feit. Het product –speciaal bier – helpt ook mee, want zeg nou zelf: wie wil er geen brouwer in zijn netwerk?

Dit speciale themanummer over participatie staat bol van frisse ideeën en hoopgevende voorbeelden voor een inclusieve samenleving. Waarin iedereen doet wat hij kan en daar ook voor gewaardeerd wordt. Als arbeidsdeskundigen hebben we prima middelen in handen waarmee we de loonwaarde kunnen vaststellen, de verdiencapaciteit kunnen berekenen, de juiste matching kunnen maken voor belasting en belastbaarheid. Daarnaast is de instelling om te kijken naar wat er wel kan, in plaats van naar wat er niet kan, essentieel.

De brouwer formuleerde het aldus: 'Natuurlijk hebben wij ook wel eens stront aan de knikker. De voldoening die het geeft om met elkaar een mooi product af te leveren is gewoon veel groter.'

Dat lijkt me een geweldige motivatie om aan de participatiemaatschappij mee te bouwen.

Charlotte Boersma

Opleiden

60% van de MKB'ers vindt niet dat zij meer hoeven te investeren in een opleiding voor hun medewerkers dan zij nu doen. Van de werkzoekenden vindt **80%** echter dat dit wél moet gebeuren. Dit blijkt uit de Marktmonitor van Unique en TNO. Het grootste deel van het MKB geeft per medewerker per jaar minder dan **500 euro** uit aan opleiding. Verder vinden werkzoekenden overwerktoeslag en flexibele werktijden met respectievelijk **74%** en **70%** de belangrijkste arbeidsvoorwaarden, terwijl die niet in de top vijf staan van wat het MKB aan arbeidsvoorwaarden biedt. Wel vinden beide partijen een goede pensioenregeling belangrijk. **91%** van alle MKB'ers biedt deze aan.

Verslaafd op het werk

89 procent van de werkgevers in Nederland heeft of hanteert geen verslavingsbeleid binnen de organisatie. Toch verwacht bijna de helft van de werkgevers (48%) dat verslaving een onderliggend productiviteitsprobleem is binnen de eigen organisatie. Dit blijkt uit onderzoek van de private verslavingszorginstelling SolutionS onder werkgevers en HR-verantwoordelijken in Nederland.



Daten of carrière?



Meer dan de helft van de werknemers zegt 'nee' tegen liefde op het werk, omdat het schadelijk kan zijn voor hun carrière. Hoe schadelijk zo'n relatie daadwerkelijk is, verschilt per situatie. Is een relatie binnen het bedrijf wel toegestaan? Maakt een hiërarchieverschil uit? Is het verkennen van een andere carrière makkelijker dan het vinden van de ware liefde? In de Verenigde Staten zou meer dan de helft om die redenen nooit een relatie beginnen. In Europa doen we minder moeilijk: slechts een kwart date niet met collega's. (Bron: Monsterboard)

Preventie stimuleert werkvermogen

Werkgevers kunnen meer aandacht geven aan preventie om het werkvermogen van vooral jonge werknemers te verbeteren. En niet pas in actie te komen als 'de oudere' medewerker niet in staat is om aan de eisen te voldoen. Deze conclusie

volgt uit onderzoek naar werkvermogen van Arbo Unie onder ruim 80.000 werknemers, werkzaam in de industrie, overheid en andere branches.

Naarmate de leeftijd stijgt neemt het percentage werknemers dat twijfelt over de eigen inzetbaarheid toe. Dat lijkt logisch. Toch begint die twijfel al bij werknemers van eind twintig omdat die een overvloed aan keuzes hebben, zowel qua carrière als privé. Dertigers en vijftigers kunnen minder goed voldoen aan de taakeisen dan andere leeftijdsklassen. Bij dertigers speelt de balans werk-privé een rol. Bij vijftigers omdat functies en eisen veranderen ten opzichte van vroeger. Wanneer je niet meer goed kunt voldoen, kan dat leiden tot een mindere inzetbaarheid. Volgens Arbo Unie kunnen werkgevers hierop inspelen door bijvoorbeeld extra coaching of een werkplekaanpassing.



VerzuimConsult is onafhankelijk sociaal-medisch adviesbureau, dat haar opdrachtgevers adviseert, traint en coacht op het gebied van preventie, verzuim, re-integratie en arbeidsongeschiktheid op zowel dossier- als organisatieniveau.

verzuimconsult advies coaching training

ARBEIDSDSKUNDIG CONSULTANT

(32 tot 40 uur) REGIO RANDSTAD

Functie-omschrijving:

Als arbeidsdeskundig consultant ben je in staat om op verzuim-, re-integratie- en arbeidsongeschiktheidsvraagstukken opdrachtgevers te adviseren op sociaal medisch, juridisch, bedrijfskundig en bedrijfseconomisch niveau.

Functie-eisen:

- ▶ Arbeidsdeskundige SRA-registratie;
- ▶ Bedrijfskundige en -economische kennis en ervaring;
- ▶ Actuele kennis van sociaal verzekerings- en arbeidsrecht;
- ▶ In bezit van rijbewijs B en bereidheid tot reizen;
- ▶ Certificering als arbeidsdeskundige is een pré;
- ▶ Er worden hoge eisen gesteld aan zelfstandig onder (tijds-)druk werken, communicatieve vaardigheden in woord en geschrift, flexibiliteit, zelfontwikkeling en pro-activiteit.

Ons aanbod:

Naast een marktconform salaris en een ruime bonusregeling bij het behalen van je omzetdoelstellingen, krijg je binnen VerzuimConsult alle vrijheid om werktijden flexibel in te delen. Je werkt hoofdzakelijk vanuit huis of bij opdrachtgevers.

U kunt uw sollicitatiebrief en CV sturen naar erkelens@verzuimconsult.com. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met mevrouw M. Erkelens op telefoonnummer 06-52690062.

www.verzuimconsult.com

AKC NVVA CONGRES

Kracht van Kennis

Noteer in uw agenda:

30 oktober 2014,

Congrescentrum Brabanthallen

De vertaling van (wetenschappelijke) kennis naar de arbeidsdeskundige praktijk leidt tot prachtige resultaten. Tijdens 'Kracht van Kennis' zijn er workshops, lezingen en vooral veel succesvolle praktijkvoorbeelden. Ervaar in een middag de toegevoegde waarde van arbeidsdeskundigen en wat zij voor gemeenten kunnen betekenen.

Participatiewet:

Ontschotting biedt kansen



Zo veel mogelijk mensen naar vermogen laten meedoen aan de maatschappij. Dat is de gedachte achter de Participatiewet. Door de wet zijn gemeenten niet alleen verantwoordelijk voor bijstandsgerechtigden en de Wsw-populatie, maar ook voor de jonggehandicapten. Wethouders van grote en kleine steden zien vooral dankzij de ontschotting meer mogelijkheden. Arbeidsdeskundige expertise blijft daarbij noodzakelijk.

TEKST | Peter Passenier

Voor buitenstaanders lijkt Rotterdam misschien één grote gemeente, maar volgens wethouder Marco Florijn moeten we dat beeld bijstellen. “Je ziet tussen de wijken grote verschillen. Hoek van Holland bijvoorbeeld heeft nog steeds de mentaliteit van een groot dorp. Als daar iemand rondloopt met een arbeidshandicap, is iedereen daarvan op de hoogte. Die mensen daar zullen uit zichzelf kijken of ze zo’n jongen niet in hun eigen bedrijf kunnen plaatsen. Maar in een wijk als Pendrecht is die sociale cohesie veel lager. Daar moet je bij re-integratie veel actiever zijn, zelf contact leggen met bedrijven. Dat fijne onderscheid maken tussen verschillende buurten, dat kunnen vooral gemeenten. Wij kennen het MKB, wij zitten in de haarvaten van de wijken. En dat is de reden dat wij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitstekend kunnen bemiddelen.”

Het is ook een van de redenen waarom Florijn enthousiast is over de nieuwe Participatiewet. Want met deze wet kiest de overheid voor decentralisatie: de Wet Werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de jonggehandicapten met arbeidsmogelijkheden vallen vanaf volgend jaar onder de paraplu van de gemeenten. Die kunnen de re-integratie bekostigen uit één budget, dat wordt verdeeld op grond van ongeveer dertig objectieve criteria. Het gemiddelde opleidingsniveau bijvoorbeeld, of het aantal jongeren, het aantal sociale huurwoningen en het aantal scheidingen.

Voordelen

De gemeenten zijn goed op re-integratietaken ingespeeld, zegt ook Yvonne Bieshaar, directeur Sociale Dienst Drechtsteden en lid Raad van Advies NVvA. “Onze accountmanagers zijn al jaren bezig om contacten aan te knopen met het MKB. Ze gaan bij die werkgevers langs en verdiepen zich in hun business: wat drijft hen, met welke uitdagingen hebben zij te maken, hoe komen zij aan nieuw personeel? Op het moment dat je zo’n goede band hebt, zullen mensen ook eerder aan je denken als er een vacature ontstaat.”

En volgens wethouder Bert van Swam van West Maas en Waal en NVvA-bestuurslid zal dat contact



Yvonne Bieshaar (Drechtsteden): “Als het om re-integratie gaat, hebben gemeenten geld in overvloed”



Bert van Swam (West Maas en Waal): “Gemeenten hebben geen arbeidsdeskundige kennis in huis.”

“Laat beslissingen over aanpassingen of voorzieningen nemen door mensen met kennis van zaken”

met de Participatiewet nog verbeteren. “Gemeenten beseffen dat ze mensen alleen maar kunnen re-integreren met de hulp van die werkgever. Dus zullen ze die werkgever steeds meer gaan behandelen als klant. Vroeger gingen accountmanagers op pad om werk te vinden voor een bepaalde cliënt. Nu draaien ze dat om: ze vragen aan de werkgever wat die nodig heeft. Aan de hand van die specifieke functie-eisen zoeken ze in hun bestand. En nu komt het mooie van de Participatiewet: dat bestand is veel groter dan vroeger.”

Ontschotting

De nieuwe wet haalt dus de schotten weg tussen de verschillende doelgroepen, en wethouder Hans Spigt uit Utrecht ziet dat als een voordeel. Want die verschillen tussen de wetten, daar heeft hij zich altijd aan geërgerd. “Als iemand in de bijstand zat, mocht hij allerlei dingen niet, terwijl dat in de Wajong geen enkel probleem was. Voor de →

JOB COACHES BLIJVEN

Ook in de nieuwe situatie zal er plaats zijn voor jobcoaches, denkt Van Swam. “Als die onder de nieuwe wet worden wegbezuinigd, wordt het veel moeilijker werkgevers enthousiast te maken. Sommige cliënten kunnen immers alleen met zo’n coach aan het werk blijven. Gelukkig zie ik dat er werkgevers zijn die een deel van de kosten voor hun rekening willen nemen.”

Ja, de jobcoaches zullen blijven, denkt ook Florijn. Hoewel ze misschien hun werkwijze wel enigszins moeten aanpassen. “Nu werken ze heel erg volgens uurtje factuurtje, maar in de toekomst zullen ze misschien meer doen op afstand. Bijvoorbeeld met slimme applicaties. Ik heb laatst zo’n app gezien voor obesitas: die leert mensen met overgewicht allerlei gedrag waardoor ze minder verzuimen. En dan zie je dat ze er op een gegeven moment echt aardigheid in krijgen om de trap te nemen in plaats van de lift.”



Hans Spigt (Utrecht) ergerde zich altijd al aan verschillen tussen de wetten



Marco Florijn (Rotterdam) is enthousiast over de nieuwe Participatiewet

re-integratie werkte dat alleen maar belemmerend. Nu is dat verschil in regelingen verdwenen en kijken we naar de mensen. En dan blijkt dat het verschil tussen Wajong'ers en cliënten in de bijstand vaak helemaal niet zo groot is. Want ook in de bijstand heeft een deel van de populatie te maken met vrij ernstige beperkingen."

Geld

Toch zijn niet alle gemeentelijke reacties op de nieuwe wet positief. Sterker nog: de Vereniging van Nederlandse Gemeenten maakt zich zorgen over de financiële onderbouwing. En Spigt kan die kritiek wel begrijpen. "Ik heb in Utrecht zo'n 9000 cliënten die moeten worden bemiddeld naar werk. Voor hen krijg ik 9 miljoen euro, terwijl ik 27 miljoen nodig heb. Maar daar zeg ik gelijk bij: dan ga ik uit van een re-integratietraject van € 3.000 per persoon. En het is natuurlijk zeer de vraag of dat voor iedereen ook nodig is."

Die laatste twijfel weerklinkt ook in de reacties van andere geïnterviewden – maar die formuleren

het wat krachtiger. "Als het om re-integratie gaat, hebben gemeenten geld in overvloed", zegt Bieshaar. "Ja natuurlijk, als je iedere werkzoekenden een traject aanbiedt, ligt dat anders. Dus moet je kritisch naar zo'n traject kijken: wil je iemand echt wel een sollicitatietraining aanbieden, ook als je niet zeker weet dat dit leidt tot werk? Echt, sommige cliënten zijn al genoeg geholpen met een gesprek met een goed opgeleide gemeentelijke medewerker aan de voorkant."

Lift

Florijn valt haar bij. "In 2011 bedroeg ons re-integratiebudget 170 miljoen euro, in 2012 moesten we doen met 85 miljoen. Die halvering zag je in heel Nederland, en in heel Nederland was het effect op de re-integratieresultaten uiterst klein. Het gevolg was namelijk dat men re-integratie-instrumenten slimmer ging inzetten. Ik heb eens gehoord dat een bedrijf een paar jaar geleden een lift heeft geïnstalleerd van € 140.000. Voor één cliënt! Kun je voor dat geld niet beter op zoek naar een bedrijf dat zo'n lift al heeft?"

Hijzelf heeft ervaren dat trajecten ook goedkoper kunnen. "Wij hebben in Rotterdam zo'n 15.000 bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Die mensen zitten echt al jaren thuis, en dat is geen wonder, want sommigen van hen hebben een grote beperking. Met 4417 van hen hebben we afspraken gemaakt over hun maatschappelijke inspanning. Zij verlenen mantelzorg, volgen taal- of bewegingslessen of doen vrijwilligerswerk. Hierdoor ontwikkelen zij zich, blijven ze actief meedoen en voelen ze zich beter. Ook blijken ze vaak meer aan te kunnen dan gedacht. Deze hele operatie is relatief goedkoop: we maken gebruik van netwerken in de wijken, en dat doen we met 55 ambtenaren. In totaal waren we met zo'n 6 miljoen euro klaar."

Betaald werk

VRAAGGESTUURD

"Ik wil wel arbeidsgehandicapten in dienst nemen, maar ze zijn nergens te vinden." Het is een veelgehoorde klacht van werkgevers, en volgens Bieshaar was hij een jaar of drie, vier geleden volkomen terecht. "Toen hadden wij wel de mond vol van re-integratie, maar hadden we niet alles even goed door-dacht. Want als een werkgever vroeg of wij een monteur hadden die dertig uur per week aan de slag wilde, dan konden ook wij zo iemand niet vinden. Zo werkten onze systemen helemaal niet. Natuurlijk, wij registreerden van iedere cliënt wel kenmerken, maar dat waren kenmerken die relevant waren voor de Wet Werk en bijstand. Bijvoorbeeld of iemand een partner had, of kapitaal. En dat is precies informatie waar de werkgever helemaal niets aan heeft. Daarom zijn wij de laatste jaren meer vraaggestuurd gaan werken: nu zorgen we ervoor dat we precies hebben geregistreerd wat de cliënt wel en niet kan."

ESSENTIEEL. Precies registeren wat de cliënt wel en niet kan.

Zal de Participatiewet ook leiden tot meer betaald werk? Florijn heeft goede hoop. "Voor de Wajong'ers zoeken we contact met scholen en bedrijven. We zorgen ervoor dat die mensen direct na hun opleiding aan het werk kunnen, bijvoorbeeld in een gecarfde baan als medewerker die de houtkrullen opveegt. Verder hebben we een grote groepsdetachering georganiseerd met een bedrijf dat is gespecialiseerd in ondergrondse vuilcontainers. Daarvoor werd zelfs werk uit Polen naar Nederland gehaald. De werknemers waren niet alleen bijstandsgerechtigden maar ook mensen uit SZW-bedrijven – zij het wel met de juiste begeleiding en soms afgeschermd tegen al te veel prikkels. Zo zie je maar dat je die mensen ook kunt laten werken zonder dure Wsw-infrastructuur."

Ook Utrecht is zich al op de Participatiewet aan het voorbereiden. "Wij hebben bijvoorbeeld een traject ingezet met de schoonmaakbranche, waar een pool mensen wordt opgeleid tot schoonmaker", zegt Spigt. "Ten eerste vergroot dat natuurlijk hun kansen op de arbeidsmarkt. Maar het biedt ook voordelen voor de werkgevers: die hoeven niet iedere keer te bellen naar een uitzendbureau om vervolgens een werknemer te krijgen die het werk niet beheerst."

Kleine gemeenten

Oké, in grote gemeenten gaat het misschien goed, maar de vraag is hoe het zit in de kleine. Die zullen niet altijd voldoende kennis hebben om de re-integratie te organiseren. Toch ziet Van Swam niet zoveel bezwaren. "In de Participatiewet is opgenomen dat de gemeenten regionale afspraken moeten maken, en dat gebeurt in 35 arbeidsmarktregio's. Volgens mij is die samenwerking inderdaad hard nodig. Ik hoor sommige burgemeesters iets roepen in de trant van: wij hebben het zo goed geregeld, wij doen dat zelf wel. Maar dan vraag ik me af of ze wel kunnen terugvallen

op voldoende potentiële werkgevers. Daarvoor is zo'n samenwerkingsverband toch noodzakelijk."

Arbeidsdeskundigen

Zelfs als de gemeente een gewillige werkgever heeft gevonden, zijn er nog een paar problemen op te lossen. Want de vraag is of een eventuele functie ook geschikt (te maken) is voor de cliënt. Bovendien moet ingeval van mogelijk recht op loonkostensubsidie worden vastgesteld wat de cliënt in die functie voor loonwaarde heeft. "En dus zoek je iemand die medische informatie kan vertalen naar belasting en belastbaarheid", zegt Van Swam. "Met andere woorden: arbeidsdeskundige kennis. Gemeenten hebben die kennis niet in huis, en dus ligt het voor de hand dat ze een samenwerkingsovereenkomst aangaan met het UWV, waar immers (al dan niet ingehuurde) arbeidsdeskundigen rondlopen. Maar het is natuurlijk ook mogelijk dat sommige gemeenten een andere keuze maken: dat ze arbeidsdeskundigen uit de particuliere re-integratie hoek inschakelen of mensen van de sociale dienst hiervoor gaan opleiden."

Maar hij betwijfelt of dit verstandig is. "Het is echt heel belangrijk dat een cliënt een functie aankan. Zo niet, dan staat hij binnen een paar maanden weer bij je op de stoep. En dus moet je die beslissingen – welke aanpassingen en of voorzieningen nodig zijn – laten nemen door iemand met verstand van zaken. Maar als je je eigen mensen op dat niveau wilt krijgen door hen een intensieve opleiding te geven, ben je veel geld kwijt. Vervolgens is het de vraag of je ook voldoende werk voor ze hebt. Bovendien moet je er dan ook voor zorgen dat ze hun kennis bijhouden, en dat betekent: veel vervolgoopleidingen. Dus is het veel handiger om die kennis in te huren. Dan is zo'n vervolgoopleiding de verantwoordelijkheid van de arbeidsdeskundige."

Loonkosten-subsidie

Bieshaar ziet nog een ander voordeel van de Participatiewet: de overheid heeft ingezien dat ook re-integratie-instrumenten kampen met beperkingen. "Vroeger zag je veel lange trajecten die altijd moesten leiden tot een volledige baan. Als die er uiteindelijk toch niet inzat, gaf men het helemaal op en ging zo'n cliënt definitief de bijstand in. Dat is een groot verschil met de Wajong: daar heeft de overheid al lang geaccepteerd dat niet iedereen 100% productief kan zijn. Het is dus een goede zaak dat de verschillen tussen die twee doelgroepen worden opgeheven. Als iemand officieel maar voor een bepaald percentage loonwaarde levert, kan de werkgever nu voor onbepaalde tijd aanspraak maken op loonkostensubsidie. Daardoor zal hij ook gemakkelijker iemand in dienst nemen."

INDIVIDUEEL INSTELBARE ERGONOMISCHE MUIS



Een computermuis kan voor de een te licht en voor de ander te zwaar bewegen. Beperkte bewegingsvrijheid kan computergebruikers weerhouden om preventief een ergonomische muis te gebruiken. De SRM VS5 muis van ergonomiespecialist Backshop is instelbaar in gewicht en wordt dankzij de afneembare handpalmsteun afgestemd op de individuele wensen én werkzaamheden van de gebruiker.

Voor meer informatie
www.backshop.nl
of 010-4702611

BACKSHOP
ENJOY ERGONOMICS

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

Over SV Land

SV Land is met haar specialistische kennis en ervaring op het gebied van sociale zekerheidswetgeving uniek in Nederland. Wij ondersteunen en adviseren organisaties in de profit- en non-profitsector bij het terugdringen van verzuim en het realiseren van besparingen op het gebied van sociale zekerheid. Wij helpen opdrachtgevers zoals gemeenten, bedrijven en verzekeraars bij vraagstukken en risicobeheersing op het gebied van sociale zekerheid en verzuim in de vorm van advisering, het verzorgen van opleidingen, het uitvoeren van projecten en het op tijdelijke basis inzetten van specialisten.

SV Land is op zoek naar

Arbeidsdeskundigen

die de volgende taken kunnen verrichten

- In de rol als verzuimmanager deelt u de visie dat de regie van verzuim bij de werkgever ligt. U stuurt op procesmatige wijze en coacht de betrokken leidinggevende. Verder stelt u een probleeminventarisatie op en beoordeelt u of het verzuim terecht is. U onderkent vangnet- en verhaalszaken en regelt indien nodig subsidieaanvragen. U bewaakt het verzuimproces, voert verzuimgesprekken en stelt het re-integratieverslag op. U begeleidt en stimuleert betrokkenen, waarbij u indien nodig acties initieert vanuit de Wet Verbetering Poortwachter. U schakelt tijdig de juiste deskundigheid in. Hiervoor onderhoudt u contacten met UWV en bedrijfsarts of medisch adviseur. Voor management en P&O treedt u op als preventiemedewerker en als vraagbaak.
- U fungeert op detacheringsbasis als re-integratiecoach bij onze opdrachtgever. De verzekerden die aanspraak maken op een uitkering of voorziening weet u op een effectieve en efficiënte manier terug te leiden naar de arbeidsmarkt.
- Als mentor coacht u op professionaliteit en gedrag de re-integratiecoaches, bewaakt u hun voortgang en de processen. Indien nodig initieert u samenwerking op resultaten beter of efficiënter te bereiken. Door uw kennis en ervaring vormt u uzelf een beeld op de lokale arbeidsmarkt, bouwt u een netwerk op en onderhoudt u dit.

FUNCTIE-EISEN

- HBO of WO werk- en denkniveau
- Afgeronde opleiding Arbeidsdeskundige en geregistreerd en gecertificeerd (is een pré)
- Minimaal 2 jaar ervaring als (bezuim) Arbeidsdeskundige
- Goed bekend met processen en procedures van UWV

- Gedegen kennis van de Wet Verbetering Poortwachter, WAO, WIA, WAJONG, REA, Pemba, WW, ZW en in brede zin kennis van het arbeidsrecht.
- Kennis van de arbeidsmarkt
- Ervaring met werkgevers, UWV, Arbo-diensten en re-integratiebedrijven
- Vermogen om verschillende belangen te behartigen (organisatie, opdrachtgever, P&O, medewerker en/of leidinggevende)
- Zelfstandige en op collegiale samenwerking gerichte flexibele houding
- In bezit van een rijbewijs en bereidheid tot reizen

Als Arbeidsdeskundige herkent u zichzelf in de volgende vaardigheden en competenties:

- Plannen en organiseren • Inlevingsvermogen • Onafhankelijkheid
- Ondernemerschap • Organisatiesensitiviteit • Communicatief vaardig
- Aanpassings- en leervermogen • Betrokkenheid Initiatief

DIENTSTVERBAND

Het dienstverband zal in eerste instantie worden aangegaan voor bepaalde tijd. Bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst behoort een dienstverband voor onbepaalde tijd tot de mogelijkheden.

SOLLICITEREN OF INFORMATIE?

Bent u geïnteresseerd? U kunt uw sollicitatiebrief en CV sturen naar werving@svland.nl. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met mevrouw M. van Rheenen (adviseur P&O) op telefoonnummer 079-3634400.



SPECIALISTEN
SOCIALE ZEKERHEID

7 feiten over de Participatiewet

Er moeten zo veel mogelijk mensen naar vermogen aan de maatschappij meedoen. De bestaande regelingen slagen er echter onvoldoende in om mensen 'het beste uit zichzelf te laten halen'.

Daarom gaat per 1 januari 2015 de Participatiewet in. Gemeenten worden per die datum verantwoordelijk voor de uitvoering van de wet. 7 feiten over de Participatiewet.

1 Bredere doelgroep in één regeling

Met ingang van volgend jaar valt iedereen die zich bij de gemeente meldt en kan werken, maar niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen onder de Participatiewet. Nu is dat nog verspreid over drie regelingen: de WWB (de Wet Werk en bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en de Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten).

2 Decentralisatie leidt tot maatwerk en efficiency

Dat is althans de bedoeling. Voor het eerst krijgt één partij, de gemeente, zeggenschap over praktisch het hele sociale domein. De decentralisaties maken het gemeenten mogelijk dwarsverbanden te leggen tussen de Wmo/Awbz, de jeugdzorg en het domein van werk en inkomen. De regering verwacht dat er ten opzichte van de oude regelingen nu op efficiëntere wijze meer maatwerk geleverd gaat worden.

3 Er komt één budget voor alle voorzieningen

Vanaf 2015 krijgen gemeenten één budget waaruit ze deze ondersteunende voorzieningen moeten bekostigen. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. Gemeenten werken op regionaal niveau samen met UWV, werkgevers en werknemers in regionale Werkbedrijven om

mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen te plaatsen op de banen die werkgevers beschikbaar stellen.

4 Geen gevolgen voor huidige Wajong'ers

De huidige Wajong'ers worden beoordeeld op hun arbeidsvermogen (herkeurd) en blijven in de Wajong. Zij gaan dus niet over naar de gemeenten en krijgen ook niet te maken met de bijstand. Herkeurde Wajong'ers met arbeidsvermogen krijgen per 1 januari 2018 een Wajong-uitkering van 70% van het wettelijk minimum loon (was 75%) en gaan niet over naar de bijstand in de wetenschap dat er afspraken zijn gemaakt over 125.000 garantiebanen waarvoor deze doelgroep de eerste jaren met voorrang in aanmerking komt. Ook mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, blijven in de 'oude Wajong' en behouden een uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon. Ook na 1 januari 2015 kunnen jonggehandicapten zonder duurzaam arbeidsvermogen in de Wajong instromen. UWV doet de beoordeling.

5 Sociale werkvoorziening wordt afgesloten

Vanaf 2015 wordt de Wet sociale werkvoorziening afgesloten voor nieuwe instroom. Wsw-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Gedurende de komende decennia

neemt het bestand van Wsw-werknemers door natuurlijk verloop geleidelijk af. Gemeenten kunnen andere vormen van beschut werk aanbieden voor hen die dat nodig hebben. Daarbij ligt de nadruk op het verkrijgen van betaald werk, maar als dat niet kan, ook op andere vormen van maatschappelijke participatie. De gemeenten krijgen hierin een grote mate van beleidsvrijheid en kunnen ook ondersteuning vanuit andere domeinen zoals de Wmo of jeugdzorg betrekken.

6 Er komen meer banen en een quotumplicht

Tot 2025 moeten bedrijven en overheid respectievelijk 100.000 en 25.000 extra banen creëren voor arbeidsgehandicapten. Wanneer de jaarlijkse quota niet worden gehaald treedt alsnog de quotumplicht in werking en kan de overheid boetes uitdelen van € 5.000 per niet gerealiseerde werkplek.

7 Meer doen met minder geld

De uitgaven aan Wajong, WWB en Wsw bedragen nu bijna 11 miljard euro. Op de lange termijn groeien de uitgaven door naar 11,8 miljard. Zonder de maatregelen uit de Participatiewet zouden de kosten oplopen tot 13,5 miljard euro. Het kabinet bespaart op termijn met de decentralisatie dus meer dan 1 miljard euro.

Arbeidsdeskundige: business partner van gemeenten

Met de Participatiewet krijgen gemeenten grote verantwoordelijkheden voor het aan het werk helpen van mensen met arbeidsbeperkingen. Effectieve inzet van arbeidsdeskundigen is daarbij een sleutel voor succes. Op deze pagina's laten we puntsgewijs zien waarom!

TEKST | Diederik Wieman

Wat is een arbeidsdeskundige eigenlijk?

Arbeidsdeskundigen zijn specialisten in mens, werk en inkomen. Zij zorgen voor een onafhankelijke, professionele weging van belasting en belastbaarheid. Arbeidsbeperkingen zijn vaak van medische aard, want veroorzaakt door een fysieke en/of mentale

aandoening. Maar bij werk of werkhervatting gaat het niet om de medische obstakels, maar om de arbeidsmogelijkheden. Dat onderscheidt arbeidsdeskundigen van de medische beroepsgroepen. Een arbeidsdeskundige kijkt naar de mogelijkheden om

arbeid te verrichten, gegeven de mogelijkheden van de persoon met zijn of haar specifieke beperkingen. Denken in kansen en mogelijkheden, niet in onmogelijkheden. En de voorwaarden aangeven om de mogelijkheden ten volle te benutten.

Benut arbeidsdeskundigheid!

Gemeenten staan dicht bij hun burgers en dus ook dicht bij werkzoekenden met een beperking. De veronderstelling is dat zij maatwerk kunnen organiseren. Dat is des te meer waar als de juiste voorwaarden worden gecreëerd en er objectief toetsbare beslissingen worden genomen. Door inschakeling van arbeidsdeskundigen wordt een onafhankelijke blik op de mogelijkheden van mensen met beperkingen gewaarborgd. Arbeidsdeskundigen kunnen gemeenten tevens wijzen op de juiste tools en interventies. De arbeidsdeskundige legt



verbinding tussen mens, werk en inkomen: de werkende met beperkingen, de werkgever en de uitkeringsinstantie. Maatwerk en passend werk zijn de basis onder het arbeidsdeskundige vak.

De arbeidsdeskundige kan... verdien-capaciteit bepalen

Onder de nieuwe wetgeving zal voor veel mensen die een uitkering aanvragen en werk zoeken moeten worden beoordeeld wat hun arbeidsvermogen en verdien capaciteit is. Dat bepaalt bijvoorbeeld of iemand in aanmerking komt voor een Wajong-uitkering (duurzaam geen enkel arbeidsvermogen door een beperking), voor loonkostensubsidie en/of een van de 125.000 garantiebannen die bedrijfsleven en overheid scheppen voor mensen met een arbeids-handicap. Het bepalen van arbeidsvermogen en verdien capaciteit dient altijd objectief en toetsbaar te gebeuren door specialisten, zoals een arbeidsdeskundige.

Voor welke doelgroepen zet ik een arbeidsdeskundigen in?

Gemeenten krijgen te maken met doelgroepen waarover een oordeel nodig is over arbeidsmogelijkheden in relatie tot de beperking. Dat betreft niet alleen de nieuwe instroom jonggehandicapten vanaf 1 januari 2015. Ook in het huidige WWB- en Wsw-bestand zitten veel mensen met arbeidsbeperkingen. Daarnaast zijn er niet-uitkeringsge-rechtigden met een arbeidsbeperking die zich bij de gemeente melden. Voor allen geldt dat ze zo veel mogelijk regulier aan het werk moeten, en daarvoor is veel arbeidsdeskundige kennis beschikbaar en eigenlijk onontbeerlijk.



De arbeidsdeskundige kan... loonwaarde bepalen

De loonwaarde bepaalt hoeveel loonkostensubsidie een werkgever krijgt. Ook hier geldt: laat die bepaling uitvoeren door een objectieve specialist met een solide professionele basis: de arbeidsdeskundige. Het rendement van een onderneming moet ook goed in de gaten gehouden worden, dat is de basis voor werkplekken voor arbeidsgehandicapten. Het AKC heeft samen met verschillende marktpartijen een validatie ontwikkeld voor bestaande loonwaardebepalingsmethoden (zie pag. 18). Drie methoden worden momenteel aan de validiteitstoets onderworpen. De verwachting is dat ook andere aanbieders hun loonwaardemethoden zullen laten valideren. Deze 'gouden standaard validatie' garandeert maatwerk in matching volgens objectieve normen. Precies wat ook de wetgever wil.

De arbeidsdeskundige kan... werkgevers adviseren en motiveren

Voor veel werkgevers zijn arbeidsgehandicapten onbekend terrein. De arbeidsdeskundige kan hierover met werkgevers in gesprek gaan. Hen adviseren en motiveren, laten zien dat het in meerdere opzichten lonend is. Vanuit maatschappelijk oogpunt, maar ook bedrijfsmatig. Want de winstgevendheid mag natuurlijk niet lijden onder het creëren van werkplekken voor arbeidsgehandicapten.

De arbeidsdeskundige zorgt... voor de juiste match tussen mens en werk

Het invullen van de extra banen lukt alleen als werkgevers een passend aanbod krijgen van arbeidsgehandicapte werkzoekenden, inclusief een beeld van wat deze potentiële werknemers kunnen en hoe in hun bedrijf werk geschikt is te maken. Arbeidsdeskundigen hebben de opleiding, ervaring en gevalideerde instrumenten en methodieken om:

- vast te stellen of bepaalde arbeid passend is;
- te adviseren hoe bepaalde arbeid passend te maken is;
- te bepalen of er ander passend werk binnen een organisatie is;
- te bepalen welk soort werk past bij een klant met beperkingen als gevolg van ziekte of gebrek.

Dat is de toegevoegde waarde van arbeidsdeskundigen in de samenwerking met klantmanagers, werkcoaches of HRM'ers. Arbeidsdeskundigen maken een multifactoriële analyse van de participatiemogelijkheden van een mens met beperkingen. Door de afweging van belasting en belastbaarheid kunnen arbeidsmogelijkheden en het arbeidsvermogen worden vastgesteld, en wordt duidelijk waar een knelpunt of belemmering zit. De arbeidsdeskundige kan adviseren hoe die kunnen worden weggenomen, en hoe je door aanpassing van het werk uitval kan voorkomen.

De arbeidsdeskundige werkt... beroepsoverstijgend samenwerken

Nog steeds worden veel initiatieven om tot matching te komen los van elkaar ontwikkeld. Mensen met een arbeidsbeperking krijgen te maken met vele professionals en werkvelden met elk hun eigen invalshoek en taal. Arbeidsdeskundigen zetten zich in voor interdisciplinaire samenwerking. Bijvoorbeeld via MMM (zie het artikel op pagina 30-31). Het zou ook enorm helpen als er een gemeenschappelijk gedragen, gedemicaliseerd idioom ontstaat dat duidelijk uitdrukt wat van een persoon verwacht wordt en welke omstandigheden nodig zijn om in een bedrijf te kunnen functioneren. Mogelijk kan het AKC in samenwerking met arbeidsdeskundigen, werkgevers, cliënten en klantmanagers de criteria hiervoor vaststellen.

De arbeidsdeskundige werkt... vanuit een stevige basis

Arbeidsdeskundigen vormen een solide en goed georganiseerde beroepsgroep, met een geschiedenis van het vak van meer dan honderd jaar. Vrijwel alle 3.000 Nederlandse arbeidsdeskundigen zijn lid van de beroepsvereniging. De NVvA richt zich sinds 1971 op de professionalisering,

de ontwikkeling en profilering van arbeidsdeskundigen, een beroep dat eisen stelt wat betreft opleiding en bijscholing. De NVvA waarborgt de kwaliteit van arbeidsdeskundigen door certificering via HSKO en registratie van arbeidsdeskundigen bij Stichting Registratie Arbeidsdes-

kundigen SRA. De SRA bewaakt en bevordert de kwaliteit van het gedrag van arbeidsdeskundigen op basis van een beroeps gedragscode. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum, ontwikkelt best practices en evidence based kennis van voor en door arbeidsdeskundigen.

5 Jaar Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Kennis en methodisch handelen als de basis voor succesvolle participatie

Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) initieert en ontwikkelt arbeidsdeskundige kennis en zorgt dat de dagelijkse arbeidsdeskundige praktijk gestoeld is op wetenschappelijk bewijs (evidence informed practice). Hiermee legt het waar mogelijk een stevige basis onder het werk van arbeidsdeskundigen, die mede daardoor gemeenten al vijf jaar goed kunnen ondersteunen bij succesvol (arbeids)participatiebeleid.

Het AKC kan in opdracht voor gemeenten ook onderzoek doen. De onderzoeken en activiteiten van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum zijn – waar mogelijk – gericht op bewezen effectief handelen. Het AKC vertaalt onderzoek naar de praktijk, maar ook de praktijk naar beschreven methoden of heldere onderzoeksvragen om kennisleemten op te vullen. Het centrum biedt antwoord op herkenbare vragen van arbeidsdeskundigen, opdrachtgevers en cliënten of werknemers. Onderzoek wordt vertaald in praktische leidraden, praktijkgidsen, AD-Voorbeeldcasuïstiek, trainingen en pilots. Op deze en de volgende pagina's zetten we een aantal onderzoeken op een rij die in het kader van de Participatiewet van belang zijn voor gemeenten. Onderzoeken gericht op de nieuwe doelgroepen (o.a. Wajong'ers, Wsw'ers) én taken (inclusieve

arbeidsorganisaties, verdiencapaciteit, loonwaardebepaling etc.) waar gemeenten mee te maken krijgen. Doelgroepen en taken waar arbeidsdeskundigen in gespecialiseerd zijn. Het AKC is daarbij de bron van kennis en methodisch handelen die helpt bij een succesvolle aanpak van de (arbeids)participatie.



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Onderzoek: Van arbeidsgeschied naar werk

Onderwerp: Niet zichtbare factoren die re-integratie in de weg staan

Onderzoekers: Agnes Meershoek, Universiteit Maastricht

Resultaat: Onderzoek legde de basis voor de 'Scan werkvermogen werkzoekenden' en voor vervolgonderzoek waarin een methodiek voor het vaststellen van secundaire beperkingen wordt ontwikkeld. Door dit alles komen arbeidsdeskundigen tot een beter re-integratieadvies, omdat ze een beter en completer beeld van de cliënt hebben



Het totaalbeeld telt

Om tot een goed re-integratieadvies te komen tellen niet alleen de primaire beperkingen van cliënten mee, maar ook niet direct zichtbare factoren die re-integratie in de weg kunnen staan, zo blijkt uit onderzoek dat gezondheidswetenschapper dr. Agnes Meershoek deed in opdracht van het AKC.

Secundaire beperkingen komen niet rechtstreeks voort uit de aanwezige stoornis of aandoening van een cliënt, maar kunnen daar wel mee samenhangen. Een cliënt kan bijvoorbeeld zijn ziekte niet geaccepteerd of in onvoldoende mate verwerkt hebben. Maar secundaire beperkingen kunnen ook geheel los van de aandoening staan. Iemand kan last hebben van faalangst of een negatief zelfbeeld. Iemand kan gezinsproblemen hebben, schulden of een drank- of drugsprobleem. Maar het kan ook zijn dat een cliënt heel erg druk is met het geven van mantelzorg. Al deze secundaire beperkingen kunnen arbeidsparticipatie mogelijk in de weg staan. Het AKC-onderzoek van Agnes Meershoek helpt arbeidsdeskundigen deze in kaart te brengen, zodat een totaalbeeld ontstaat waarop een optimaal re-integratieadvies kan worden gebaseerd. Dit onderzoek heeft de bodem gelegd voor de ontwikkeling van een methode om secundaire beperkingen in kaart te brengen. Deze methodiek wordt dit jaar gepubliceerd en is geïntegreerd in de Scan werkvermogen Werkzoekenden, die in de eerste helft van 2014



Onderzoekers Agnes Meershoek (Universiteit Maastricht), Baukje Culenaere (ASTri) en Lex Burdorf en Rogier van Rijn van Erasmus MC (met de klok mee)

wordt gepubliceerd. Momenteel loopt een pilot voor de gemeente Emmen (zie kader p16). Verder leidde het onderzoek tot de ontwikkeling van de 'Scan werkvermogen werkzoekenden'.

Activatie en zelfregie:

Scan helpt werkzoekenden op weg

De 'Scan werkvermogen werkzoekenden' richt zich op werkzoekenden in een uitkeringssituatie. Doel is de cliënt bewust te maken van de mogelijke oplossingen voor eventuele problemen en het zien van kansen. Eigen initiatief en regie zijn de uitgangspunten.

Boukje Culenaere, directeur 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."

(kader p16) →

Onderzoek: Scan werkvermogen werkzoekenden

Onderwerp: Instrument om de werkzoekende cliënt bewust te maken van zijn problemen, de mogelijke oplossingen en kansen

Onderzoekers: Erasmus MC en ASTri

Resultaat: Praktisch toepasbare scan die eigen initiatief en eigen regie stimuleert



Pilot gemeente Emmen

Recent is een pilot gestart in de gemeente Emmen waarin UWV SMZ in samenwerking met het Wsw-bedrijf EMCO de Scan werkvermogen werkzoekenden toepast. Jaap Kooiman is namens UWV betrokken bij de pilot: "We gaan samen met EMCO de mensen in kaart brengen die vrijgesteld zijn van de sollicitatieplicht en vervolgens kijken of zij nog te bewegen zijn tot arbeidsparticipatie."

EMCO doet de eerste selectie en bepaalt of de persoon in kwestie in aanmerking komt voor de Scan werkvermogen werkzoek-

kenden. De arbeidsdeskundige heeft een AKC-training gevolgd om de scan te interpreteren en de uitkomsten te wegen. Daarna wordt er een motiverend, participatiegericht gesprek met de klant gevoerd. De WSW-trajectbegeleider plant een vervolgspraak tussen trajectbegeleider/klant, trajectbegeleider/klant/arbeidsdeskundige of tussen arbeidsdeskundige/klant. De laatste optie kan als uitkomst hebben: consult verzekeringsarts. Waarna de arbeidsdeskundige het advies complementeert en aan de opdrachtgever stuurt.

Inclusieve arbeidsorganisatie: duurzaam plek voor iedereen

Structurele banen creëren voor mensen met beperkingen, zonder de organisatie in disbalans te brengen. Het is juist de bedoeling de organisatie te ondersteunen om beter gebruik te maken van de aanwezige expertise. Dat is het uitgangspunt van het Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen, onderdeel van de UM/UWV-methode Inclusief herontwerp van werkprocessen.

Traditionele arbeidsorganisaties zijn vrijwel altijd exclusief ingericht: bestaande functies zijn ontworpen voor gezonde werknemers met een adequate opleiding en werkervaring. Effectief inschakelen van werknemers met arbeidsbeperkingen vraagt echter om een nieuw type organisatie: de inclusieve arbeidsorganisatie. De inclusieve arbeidsorganisatie heeft als uitgangspunt functies die aansluiten bij het arbeidspotentieel van alle werknemers, dus ook van werknemers met een beperking. Een inclusieve organisatie biedt ook werknemers met een beperking passende mogelijkheden om bij te dragen aan de producten of diensten van het bedrijf. Een inclusieve arbeidsorganisatie moet flexibel zijn en moet de arbeidsdeling kunnen aanpassen aan de diversiteit in talenten van de werknemers en daarin tot een optimale productieve mix komen. Het handboek biedt een uitdagend perspectief: het helpt arbeidsorganisaties hun werkprocessen en de arbeidsbelasting aan te



A-Ware foodgroup ontwikkelt zich tot inclusieve arbeidsorganisatie. Op de foto Rosario Samuel (l) en ploegleider René van de Tempel

passen aan de specifieke belastbaarheid van mensen met beperkingen. Inmiddels zijn meer dan zestig UWV-arbeidsdeskundigen opgeleid tot bedrijfsadviseur Inclusieve arbeidsorganisatie. UWV zet hen kosteloos in voor advisering van ondernemingen die →



hun organisatie duurzaam toegankelijker willen maken voor mensen met een arbeidsbeperking.

In de regio Limburg van UWV WERKbedrijf zijn 21 arbeidsdeskundigen en werkcoaches getraind in de methodiek. Zij hebben met succes herontwerpadvies uitgebracht aan werkgevers. UWV WERKbedrijf heeft langs deze weg het herontwerpadvies opgenomen in de dienstverlening aan werkgevers. En bij A-Ware food group in Zeewolde heeft herontwerpadvies geleid tot tien arbeidsplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Onderzoek: Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen

Onderwerp: Handboek om werk geschikt te maken voor arbeidsgehandicapten

Onderzoekers: Frans Nijhuis e.a., Arbeids- en Organisatiepsychologie, Universiteit Maastricht in samenwerking met UWV
Resultaat: Speciaal opgeleide UWV-arbeidsdeskundigen helpen bedrijven nieuwe functies te creëren voor mensen met beperkingen

Aan het werk met autisme

Sommige Wajong'ers met autisme zijn succesvol aan het werk. Anderen lopen vast. Het AKC biedt via twee onderzoeken en een aantal pilots veel nieuwe inzichten in de problematiek. Belangrijk, want de groep jongeren met een autismespectrumstoornis (ASS) is de afgelopen jaren sterk gegroeid.

Jongeren met autisme en de arbeidsmarkt, vaak is het een moeilijke combinatie. Het eerste AKC-onderzoek zocht met name naar persoons- en omgevingsfactoren die bijdragen aan een succesvolle arbeidsparticipatie. Een complexe materie, want de stoornis manifesteert zich bij elke persoon anders. Omdat er bij autisme geen eenduidig ziektebeeld is en de verschillen tussen mensen met autisme groot zijn, is de claimbeoordeling en de re-integratie van mensen met ASS vaak lastig. Want welke begeleiding is nodig om aan passend werk te komen? En welke persoons- en omgevingsgebonden factoren spelen een rol?

Om de voorspellende waarde van persoonlijke kenmerken en omgevingsfactoren op de participatiemogelijkheden te beoordelen, werden negentien Wajong'ers met ASS (waarvan er zeven niet meer werkten) geïnterviewd door wetenschappers. Twee ASS-cliënten werden bovendien twee jaar lang gevolgd. Vooral zelfstandigheid is een belangrijke succesfactor, zo blijkt uit het onderzoek. In staat zijn tot initiatief nemen is ook zo'n belangrijke eigenschap, net als flexibiliteit en concentratievermogen. Stressgevoeligheid is een eigenschap die een negatieve invloed heeft. 71% van de uitvallers had hier last van. Verder speelt comorbiditeit een rol: van de negentien jongeren hebben er twaalf nog één of meer andere lichamelijke of psychische ziektes. Van grote invloed is verder de werkgever. Bekendheid met autisme op het werk en begeleiding op

de werkvloer hebben een positieve invloed.

'Werken met autisme' is het vervolgonderzoek uit 2013 om te zien of de bevindingen van het eerste onderzoek ook onder een grotere groep ASS-cliënten standhouden. Vier multidisciplinaire teams (arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen) van UWV-vestigingen in Assen, Rotterdam, Eindhoven en Venlo voerden het onderzoek uit. Hoofdonderzoeker dr. Jeanet Landsman (UMCG): "Vanuit het centrale thema Succes- en faalfactoren voor arbeidsparticipatie van Wajong'ers met ASS, hebben we deze teams gevraagd: 'Wat willen jullie weten? Waar lopen jullie in de praktijk tegenaan?' Op deze



Jongeren met autisme en professionals aan het woord tijdens de bijeenkomst MMM Mensen met mogelijkheden



manier heeft elk team zijn eigen aandachtsgebied geformuleerd en daar onderzoek naar gedaan.”

Het vanuit meerdere invalshoeken inschatten van werkvermogen bij Wajong'ers met een ASS lijkt een belangrijke sleutel naar succes. Verder blijken problemen met slapen, prikkelverwerking, depressie en medicijngebruik belemmerende factoren voor succesvolle arbeidsparticipatie te zijn. Een hoger opleidingsniveau van de ouders en speciaal onderwijs lijken juist stimulerende omstandigheden. Bij mensen met autisme is dat van nog groter belang omdat de beperkingen vaak onzichtbaar zijn. Alle geconsulteerde deskundigen in dit project zijn het er over eens dat het noodzakelijk is om daarbij het netwerk van de cliënt te betrekken zoals ouders, partner en begeleiders en verder te kijken dan de diagnose. Samen met hen is het mogelijk om voor deze cliënten competenties en bijpassend beroep in kaart te brengen. Daarvoor is optimale samenwerking in de Wajongteams en met scholen, stageplaatsen, behandelaars, ouders en begeleiders in een integrale aanpak een belangrijke

voorwaarde om het proces van beoordeling en begeleiding naar passende en duurzame arbeid goed te stroomlijnen.

Het rapport 'Werken met autisme' is op 26 maart officieel gepresenteerd. Op 4 juni wordt in Den Haag een congres over de resultaten van deze studie georganiseerd.

Onderzoeken: 'Voorspellende factoren voor arbeidsparticipatie van Wajong'ers met een autismespectrumstoornis' en 'Participeren met autismestoornis'

Onderwerp: Onderzoek naar succesvolle arbeidsparticipatie van Wajong'ers met een autismespectrumstoornis

Onderzoekers: UWV, Universitair Medisch Centrum Groningen

Resultaat: Wetenschappelijke congressen, media-aandacht, diverse pilots, interdisciplinaire samenwerking, project MMM Mensen met mogelijkheden (zie p. 24 van deze uitgave)

Validering methoden loonwaardebepaling is grote stap vooruit

Loonwaardebepaling is een van de pijlers onder de nieuwe Participatiewet. Bovendien stelt de regering in de wet nadrukkelijk dat de loonwaarde objectief moet worden vastgesteld. AKC heeft twee onderzoeken naar loonwaardebepaling met (o.a.) als resultaat dat bestaande methoden voor loonwaardebepaling zich kunnen laten valideren.

Het eerste AKC-onderzoek naar loonwaardebepaling Uit 2011/2012 is een opstap geweest voor het project validering van loonwaarde-systemen dat medio 2013 gestart is op verzoek van UWV SMZ. Externe partijen vertrouwden het AKC als het neutraal kennisinstituut de ontwikkeling van een landelijk loonwaardevalideringstraject toe. "Het is een bijzonder project", zegt Mark Schouten (UWV), die 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/DWI Amsterdam." Volgens Schouten is het tijd dat er meer eenduidigheid komt, want de verschillen zijn groot. Onder meer uit

De Werkkamer geïnteresseerd

Ondertussen hebben ook het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, werkgevers- en werknemersorganisaties en cliëntenraden hun interesse getoond. Ook is een toelichting gegeven in 'De Werkkamer' (VNG en Stichting van de Arbeid), waar de plannen voor validering met interesse zijn ontvangen.



Mark Schouten, Harm Rademaekers, Raymond Laenen, en Leo Kooijman (met de klok mee) zijn betrokken het project validering loonwaarde.

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 erop 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."

Wetenschappelijke aanpak

Om zover te komen startte het AKC in 2013 het loonwaardevalideringsproject. Daarin werd de expertise van arbeidsdeskundigen met loonwaardevaststelling en de kennis van uitvoerders van loonwaarde-methoden gecombineerd met een onafhankelijke, wetenschappelijke blik. Het resultaat is een valideringsmethode, een gouden standaard, waaraan loonwaardebepalingsmethoden zouden moeten voldoen. De loonwaardemethodieken Dariuz, VTA Pantar en UWV, die ook meededen aan het onderzoek, zullen zich laten valideren. Mark Schouten verwacht echter een aanzuigende werking. "Systemen

kunnen als ze willen meegaan en hun methode aanpassen zodat ze ook gevalideerd kunnen worden. Verstandig, want je loopt anders al snel achter de feiten aan."

Onderzoeken: 'Arbeidsdeskundige methodiek gerealiseerde loonwaarde' en 'Validering Loonwaarde' (2014)

Onderwerp: Hoe bepaal ik zo goed mogelijk de loonwaarde?

Onderzoekers: TNO, UWV

Resultaat: Werkwijzeadvies en validatiemethode voor bestaande methoden om loonwaarde te bepalen, AD-college, expertmeetings met stakeholders, publicatie in 'Investeren in Participeren' (Kenniss Platform Werk), module in leergang Divosa

Professionalisering

AKC: professionalisering arbeidsdeskundige beroepsgroep

Een belangrijke taak van het AKC een bijdrage leveren aan verdere professionalisering van de arbeidsdeskundige beroepsgroep. Op deze pagina zetten we de belangrijkste bijdragen op een rij.

www.adkennisbank.nl

Ontsluiting van arbeidsdeskundige kennis in de Arbeidsdeskundige Kennisbank biedt arbeidsdeskundigen ondersteuning om hun beroep adequaat en volgens de laatste inzichten en beschikbare kennis uit te oefenen.

Speerpunt 2014: Voorbeeldcasuïstiek

TNO en het UMC Groningen ontwikkelden een methodiek die arbeidsdeskundigen in staat stelt om zelf hun best practices gestructureerd vast te leggen. Op dit moment wordt hard gewerkt aan het vullen van een database met Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek (ADVC).

Curriculum Arbeidsdeskundige Opleiding

AKC heeft voor de NVvA een nieuw curriculum ontwikkeld: Curriculum Arbeidsdeskundige Opleiding. Alles wat de arbeidsdeskundige moet kunnen en

kennen is vastgelegd en gekoppeld aan de thema's Arbeid en Gezondheid, Arbeid en Organisatie, Wettelijk Kader en Professionaliseren/Communicatie. "Het mooie van CADO+ is dat het in nauwe samenwerking met de opleidingsinstellingen tot stand is gekomen", stelt AKC-directeur Tjeerd Hulsman. "Daardoor wordt nu in onderwijskundige termen precies weergegeven wat arbeidsdeskundigen moeten kennen en kunnen. Er ligt in concept een uitstekende basis waarop de instellingen hun arbeidsdeskundige opleidingen kunnen bouwen."

Leidraden geven houvast

AKC ontwikkelt in opdracht van NVvA leidraden. De leidraden bieden arbeids-

deskundigen handvatten voor procesmatig handelen en geven specifieke informatie over een deelterrein van de arbeidsdeskundige expertise. Hiermee is eenheid van beroepsuitoefening geborgd en wordt het beroep van arbeidsdeskundige geprofessionaliseerd. Er zijn leidraden Jobcoach en Verzuim, de leidraden Participatie en Werkvoorzieningen zijn in ontwikkeling.

Trainingen en AD-Colleges

Het AKC organiseert trainingen (o.a. Evidence Informed Practice en Voorbeeldcasuïstiek) en AD-Colleges. De AD-Colleges zijn intensieve kennissessies op basis van de resultaten van een van de afgeronde AKC-onderzoeken.



Passie voor werk

"Het liefst zit ik de hele dag met mijn handen in de hop", zegt bierbrouwer Garmt Haakma, terwijl achter zijn kleine brillenglazen zijn ogen schitteren. Hij was HRM'er bij een grote politieke partij, maar lag wakker van het feit dat hij na negen maanden een door hem aangedragen werknemer met een autismespectrumstoornis weer moest ontslaan. Zijn sociale hart en passie voor speciaalbier resulteerde drie jaar geleden in 'De 7 Deugden', een kleine brouwerij van voortreffelijke bieren, gebrouwen door Garmt en circa vijftien arbeidsbeperkten. En inderdaad: ook de door hem ontslagen medewerker heeft in De 7 Deugden zijn plek gevonden. "Never a dull moment", zegt Garmt lachend over het dagelijkse werk in de brouwerij. Aan zijn gezicht is af te lezen dat hij geen moment spijt heeft gehad van de beslissing om de brouwerij te starten. Dat straalt passie en enthousiasme uit. Alles komt ook in de brouwerij samen: hij laat mensen met een arbeidsbeperking tot hun recht komen, gebruikt zoveel mogelijk biologische ingrediënten en draagt zijn visie uit op matig en verstandig alcoholgebruik. Want alleen wie ouder is dan 23 mag na de rondleiding proeven, want dan zijn de hersenen volgroeid. En... 'less is more': "Dit bier is zo lekker en rijk van smaak, daarvan heb je aan een of twee op een avond wel genoeg."

www.de7deugden.nl

TEKST | Diederik Wieman
FOTO'S | Charlotte Boersma

Garmt Haakma:
“Er is niks
romantisch aan
bierbrouwen.
Je bent de
meeste tijd
 bezig met
schoonmaken!”





WAKE-UP CALL

voor gemeenten

**‘Proactiever zijn, commerciëler denken.’ ‘Naar bedrijven toe-
gaan.’ ‘Investeren in kennis en arbeidsdeskundige expertise om
de juiste match te kunnen maken.’ ‘Leer mensen op de werkvloer
omgaan met arbeidsgehandicapten.’ Arbeidsdeskundigen die bij
of met gemeenten werken zijn er duidelijk over: de Participatie-
wet komt eraan. Tijd voor een wake-upcall.**

TEKST | Diederik Wieman

Gemeenten krijgen per 1 januari veel extra cliënten onder hun hoede voor wie passend werk of een andere vorm van participatie gevonden moeten worden. Topdrukte dus in de gemeentehuizen? Het lijkt er niet op, zo blijkt uit reacties van arbeidsdeskundigen die bij gemeenten werken of veel door gemeenten worden ingeschakeld. Marloes Barendrecht was de afgelopen twaalf jaar arbeidsdeskundige bij Ausems en Kerkvliet, een arbodienst met tientallen gemeenten als klant. “De Participatiewet heeft zo’n lange aanloop gehad en gemeenten zijn er al zo lang mee bezig. Het lijkt wel alsof ze nu

afwachten wat er gaat gebeuren en wat er op hen afkomt.” Niet verstandig, vindt ze. “De groep mensen met beperkingen waar gemeenten verantwoordelijk voor zijn, wordt groter. Maar ook de complexiteit van de cliënten neemt toe. Het zijn soms ingewikkelde situaties. Ik betwijfel of er genoeg expertise bij gemeenten zit om cliënten goed in kaart te brengen en te begeleiden.”

Ook Cora van Dorp, arbeidsdeskundig bij de gemeente Vlaardingen heeft haar twijfels. “Gemeenten realiseren zich onvoldoende wat er op ze af komt. Gelukkig wordt hier in Vlaardingen de meerwaarde van de arbeidsdeskundige duidelijk wel gezien, maar daar heb ik lang voor moeten strijden.”

Mismatch voorkomen

“Er wordt nog te veel gedacht: ‘Het is nog geen 1 januari.’ En: ‘Wat gaat er nu helemaal veranderen?’ Ik denk dat dat nog wel eens kan tegenvallen”, zegt

Rosita Hieltjes, werkzaam bij het Intergemeentelijk Samenwerkingsverband Werk en Inkomen (ISWI) van de gemeenten Oude IJsselstreek en Aalten. In de afgelopen vijftien jaar was ze achtereenvolgens consultant, klantmanager en teamleider. Maar met het oog op de Wet werken naar vermogen liet ze zich drie jaar geleden omscholen tot arbeidsdeskundige. "Hoewel ik vind dat een goede klantmanager ook veel kennis heeft van begeleiding en re-integratietrajecten, zul je toch meer kennis moeten hebben van de belasting die een functie met zich brengt en de belastbaarheid van de

“Arbeidsdeskundigen kunnen het verschil maken binnen gemeenten”

werknemer. Als je cliënten wilt plaatsen bij een bedrijf en je wilt een mismatch voorkomen, dan heb je een arbeidsdeskundige nodig.”

Ze denkt de toenemende cliëntenstroom binnen haar gemeente op te

kunnen opvangen door klantmanagers bij te scholen. “We hebben hier goede klantmanagers/projectconsultanten rondlopen en enkele daarvan hebben al aangegeven dat ze willen bijscholen, bijvoorbeeld richting ziekteverzuim of toegepaste psychologie. Daarnaast denk ik dat het goed is om de ervaring te gebruiken van externe arbeidsdeskundigen en die te koppelen aan onze klantmanagers/projectconsultanten.”

Meerwaarde tonen

Volgens Cora van Dorp zit in het bijscholen van consultants en klantmanagers niet de optimale oplossing. “Je krijgt dan combifuncties; mensen doen het erbij of mogen het erbij doen.” Ze vindt dat gemeenten gewoon een arbeidsdeskundige in dienst moeten hebben die die functie ook daadwerkelijk fulltime uitvoert. “Dat zie je nog maar heel weinig in den lande. En dat vind ik heel jammer, omdat arbeidsdeskundigen echt het verschil kunnen maken binnen gemeenten. Ze beschikken over de expertise en de vaardigheden om alle betrokken partijen van advies te kunnen dienen. Bijvoorbeeld werkgevers goed bedienen door functies te analyseren en te kijken hoe je mensen of functies passend krijgt. Arbeidsdeskundigen kunnen een belangrijke rol spelen als deskundige aanvulling op acquisitiemedewerkers en andere consultants binnen de gemeenten. Kortom: deskundige op gebied van mens, werk en inkomen”.



Hessel Betten



Rosita Hieltjes

Functie neerzetten

Dat er nog maar weinig arbeidsdeskundigen bij gemeenten werken, bleek ook uit een oproep Rosita Hieltjes en Mirjam van Zoest (gemeente Apeldoorn) via AD-Netwerk op LinkedIn. Het leverde vijf-collega arbeidsdeskundigen op. De groep is nu een aantal malen bij elkaar gekomen om ervaringen uit te wisselen. Rosita Hieltjes: “We lopen allemaal tegen hetzelfde aan: met een opleiding alleen ben je er niet. →

INCLUSIEVE ARBEIDSORGANISATIE

UWV Werkbedrijf arbeidsdeskundigen Boudewijn Borghuis en Alex Thomas trekken samen op met Astrid van der Feen, AD bij de gemeente Nijmegen. Net als circa 60 collega arbeidsdeskundigen van UWV heeft hij de opleiding analist inclusieve arbeidsorganisaties gehad. Met de gemeente Nijmegen zoekt hij bedrijven en instellingen die bereid zijn hun organisatie aan te passen om duurzame arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. “Ik ga op bezoek bij potentiële werkgevers, geef voorlichting en doe een analyse van met name de elementaire taken binnen het bedrijf of de instelling.” Borghuis ziet het liefst dat op basis van zijn analyse en advies het functiehuis binnen een bedrijf verandert zodat er duurzame, nieuwe arbeidsplekken ontstaan. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van begeleiding/jobcoaching. “Het is de oplossing voor het geval het tot een quotumregeling komt. Bedrijven kunnen zo snel zien wat voor mogelijkheden er in de eigen organisatie zijn.”



Marloes Barendrecht



Cora van Dorp

“De juiste cliënten op de juiste plek, daar wil je, en mag je geen blunders mee maken”

Je moet daarna binnen je gemeente een functie neerzetten en de meerwaarde laten zien. Cora van Dorp hierover: “Je mag er zijn, maar we moeten ons echt nog beter op de kaart zetten. Soms blijkt dat ik niet betrokken wordt bij zaken waarvan ik denk: dat is bij uitstek arbeidsdeskundig werk. Zoals het lezen van een FML of kijken naar passende arbeid. Dan is het nog niet zo vanzelfsprekend dat men zegt: ‘Hé, laten we daar Cora even voor benaderen’.” Het is volgens haar niet alleen onwetendheid, maar ook een beetje een domeindiscussie. “Ze vinden misschien dat ze hun eigen professionaliteit geweld aan doen als ze een ander advies om advies vragen, terwijl ik denk: als je samen optrekt leidt dat tot veel betere resultaten.”

Geen blunders maken

“Gemeenten moeten wakker worden”, vindt Rosita Hieltjes. “Je kunt al heel veel voorwerk doen. Weet waar je bestand uit bestaat, haal kennis in huis en ga naar bedrijven toe. Weet wat ze zoeken. Overleg. Vertel

over de kansen en mogelijkheden. Kijk hoe de werkplekken eruitzien zodat je een goede match kan maken. De juiste cliënten op de juiste plek, daar wil je, en mag je geen blunders mee maken.” Dit alles vraagt om een proactieve, ondernemende instelling en dat betekent dat er bij veel gemeenten een cultuuromslag moet plaatsvinden. “Maanden vergaderen voordat je iets beslist? Dat gaat dus niet werken.”

Het ISWI Ulft heeft al een aantal jaren ervaring via de twee leer-werkcentra van het Intergemeentelijk Samenwerkingsverband Werk en Inkomen (ISWI). “We hebben de nodige deskundigheid in huis om mensen te begeleiden van deze centra naar regulier werk. Maar we moeten ons nu ook meer gaan specialiseren in cliënten met een beperking.” Wat vraagt dat van bedrijven? Hoe tolerant en coulant zijn we met z’n allen? Dat zijn enkele van de vragen die dan opdoemen. “We hebben ook bij ons bijvoorbeeld al iemand met een beperking in de schoonmaak werken. Je moet er dan ook rekening mee houden dat niet alles gaat zoals je gewend bent.”

LOONWAARDEBEPALING

“De Arbeidsdeskundige is specialist in loonwaardebepalingen”, stelt Cora van Dorp. “Ik maak gebruik van methodieken en combineer die met mijn vakkennis op het gebied van belasting en belastbaarheid. Als arbeidsdeskundige ben ik onafhankelijk en onpartijdig in mijn rol als professional.”





COLUMN

Missie

Voordat ik begon als zelfstandig consultant, nu alweer zo'n dertien jaar geleden, was ik adjunct-directeur bij NYFER, het onderzoeksbureau dat zich onder meer focust op arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Vanuit die functie kwam ik veel over de vloer bij het ministerie en bij gemeenten. In de jaren daarna ontwikkelde ik met mijn nieuwe bureau in het kader van SUWI voor vele gemeenten een visie op klantmanagement en in het verlengde daarvan hebben we ook veel klantmanagers getraind.

Op enig moment werd ik benaderd met de vraag of ik voorzitter van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen wilde worden. Ik kende die beroepsgroep nog helemaal niet. Maar al snel was ik verrast door de toegevoegde waarde van het arbeidsdeskundige vak ten opzichte van het klantmanagement. Ik zag meteen hoe die twee elkaar enorm goed aanvullen. Alleen dat inzicht al, maakte dat ik meteen wilde instappen. Mijn persoonlijke missie: het vak van arbeidsdeskundige bekend maken bij gemeenten.

Inmiddels zijn we acht jaar verder en is de wereld veranderd. We staan aan de vooravond van de invoering van de Participatiewet. En dat brengt voor gemeenten veel veranderingen met zich. Er komt veel op hun bordje te liggen, want niet alleen de Participatiewet zorgt voor meer werk, ook de Jeugdzorg en delen van de AWBZ worden aan gemeenten toevertrouwd. Veel werk, maar ook veel kansen. Want voor het eerst krijgt één partij – de gemeente – zeggenschap over praktisch het hele sociale domein. Deze ontschotting kan tot veel moois leiden. Zeker als gemeenten daarbij ook arbeidsdeskundige expertise inschakelen.

Gelukkig zie ik dat steeds meer gemeenten dat doen. Via UWV, of vrij gevestigde arbeidsdeskundigen, of door een arbeidsdeskundige in dienst te nemen. Maar het is nog niet genoeg. Mijn persoonlijke missie toen ik aantrad als voorzitter staat nog altijd overeind: het belang en de toegevoegde waarde van het arbeidsdeskundig vak promoten. Ik nodig gemeenten daarom van harte uit om nader kennis te maken met het vak van arbeidsdeskundigen!

Monique Klompé

Voorzitter NVvA

Hessel Betten weet er alles van. Hij is als zelfstandig arbeidsdeskundige al een aantal jaren actief om de doelgroep van de Participatiewet onder de aandacht te brengen van gemeenten en werkgevers. Hij doet dat met name via trainingen voor medewerkers die met Wajong'ers, Wsw'ers en bijstandsgerechtigden werken. "De essentie van mijn verhaal is: hoe ga je in de praktijk om met mensen met ADHD of autisme? Wat moet je wel en juist niet doen en welke soorten werk en belasting passen bij deze mensen?" De training moet leiden tot begrip voor de beperkingen. "De cliënten kunnen zich daardoor ontwikkelen binnen reguliere settingen en presteren in veel gevallen beter dan door de SW-organisatie voor mogelijk werd gehouden." Hessel noemt het bedrijf Donkergroen uit Sneek als mooi praktijkvoorbeeld. "Zij zijn al heel ver gevorderd met de integratie van mensen uit de SW en groepen uit de bijstand."

Goede selectie

Voorwaarden zijn volgens hem een goede selectie van mensen door de 'toeleveranciers', een werkgever die open voor deze mensen staat, en een goede training van de reguliere medewerkers. Bij die selectie is arbeidsdeskundige expertise noodzakelijk. "Bijstand, WAO'er of Wajong'er: het gaat er in de kern om dat je een mens goed kan inschatten en zijn gebruiksaanwijzing weet en dat je vervolgens op grond van je kennis beoordeelt of een bepaalde werksituatie passend is of niet. De mogelijkheden zijn er, maar de gemeenten moeten wel over de juiste mensen beschikken. Als die kennis ontbeert, dan worden mensen niet goed ingeschat en komen ze op totaal verkeerde plekken terecht. Dat is wel een beetje mijn angst. Maar als je alles op de juiste manier aanpakt en begeleidt, kan de Participatiewet best een succes worden."

Pilot regio Noord:

Klantmanagers tevreden over adviezen UWV-SMZ

Klantmanagers van gemeenten en Intergemeentelijke Sociale Diensten (ISD's) zijn positief over de participatieadviezen die ze van UWV-SMZ krijgen. Dat blijkt uit een pilot die gehouden werd in de UWV-SMZ regio Noord. De adviezen geven een duidelijk antwoord op de vraag van de gemeenten en ISD's en zijn goed bruikbaar in het kader van participatie van de cliënt.

TEKST | Diederik Wieman

Met het oog op de Participatiewet startte in september 2011 een tweejarige pilot in de UWV-SMZ regio Noord een pilot. Binnen deze pilot heeft een aantal gemeenten en Intergemeentelijke Sociale Diensten (ISD's) UWV-SMZ om een (sociaal medisch) participatieadvies gevraagd. In de pilot bracht UWV-SMZ aan de hand van één indicatiestelling de participatiemogelijkheden van klanten in beeld en vertaalde deze in een participatieadvies. Het ging daarbij vooral om:

- Sociaal-medische adviezen (SMA's) waarbij de verzekeringsarts centraal staat en de arbeidsdeskundige diens bevindingen vertaalt in termen van participatie.
- Adviezen waarbij de arbeidsdeskundige centraal staat (AD-consult) en de inschatting is dat het niet primair medische problematiek is die participatie in de weg staat.

Participatieadviezen werken motiverend op de cliënt

Daarnaast konden gemeenten in de pilot kiezen voor een 'warme overdracht', waarbij de medewerker van UWV-SMZ zijn of haar bevindingen in aanwezigheid van de cliënt en de klantmanager van de gemeente overdroeg.

Onderzocht is hoe UWV-SMZ, samen met vijf gemeenten en twee ISD's, vorm en inhoud kan geven aan een indicatiestelling binnen de op handen zijnde wetsveranderingen. De afdeling Gezondheidswetenschappen van het Universitair Medisch Centrum Groningen voerde tijdens de pilot een proces- en effectevaluatie uit.

Resultaten

UWV heeft 405 indicatiestellingen gedaan, waarvan klantmanagers er 152 beoordeelden via vragenlijsten. Hieruit blijkt dat de participatieadviezen van UWV-SMZ

veelal positief werden beoordeeld door de klantmanagers. In 78% van de gevallen heeft het participatieadvies van UWV-SMZ de aanvankelijke vraagstelling van de gemeente/ISD 'geheel' beantwoord. In 14% was sprake van een 'gedeeltelijke' beantwoording van de vraagstelling. In 7% van de gevallen werd de vraag 'onvoldoende' beantwoord, terwijl deze in 1% van de gevallen 'in het geheel niet' werd beantwoord.

In 72% van de gevallen blijkt het advies naar het oordeel van de gemeenten/ISD's ook goed in het kader van participatie bruikbaar.

Motiverend

Opvallend verder, is dat een substantieel deel van de klantmanagers aangeeft dat de door UWV-SMZ gegeven participatieadviezen al een positief effect hebben gehad op participatie van de klant en dat deze adviezen soms ook in een breder kader dan alleen participatie kunnen worden gebruikt. Als effecten worden bijvoorbeeld genoemd dat het advies de motivatie van de cliënt positief heeft beïnvloed, dat door het advies weerstanden zijn doorbroken of dat de klant er proactiever door geworden is. Als het gaat om het in breder kader bruikbaar zijn van het advies wordt onder andere door respondenten genoemd dat het advies ook kon worden gebruikt in het kader van de Wsw, bij huisvesting, bij schuldhulpverlening en bij handhaving van uitkeringsregels.

Volgens Jaap Kooiman, manager UWV-SMZ, is de pilot geslaagd. "De pilot vormde de basis voor diverse nieuwe initiatieven en samenwerkingen met gemeenten in het noorden van het land."

Jan van den Broek, hoofd P&O bij Macek Technika:

“Werkgevers laten kansen liggen”

Bij Macek Technika in Oss heeft ongeveer de helft van het personeel een afstand tot de arbeidsmarkt. Geen probleem: in de meeste gevallen slagen deze mensen erin volwaardig mee te draaien. Hoof P&O Jan van den Broek vindt dan ook dat werkgevers die geen arbeidsgehandicapten in dienst nemen, kansen laten liggen.

TEKST en foto's | Peter Passenier

Macek Technika

Macek Technika produceert eigen kunststof producten en levert kunststof onderdelen en samengestelde producten aan de industrie. Op dit moment werken er 38 medewerkers. Daarvan is ongeveer de helft afkomstig van Wsw-bedrijven en diverse leertrajecten. Jan van den Broek deed zijn verhaal in kader van kick off MMM

“Ik ga je niet vertellen wat je wel en niet mag opschrijven”, zegt Jan van den Broek, hoofd P&O bij Macek Technika. “Maar schrijf alsjeblieft niet dat wij mensen het gevoel geven dat ze erbij horen. Dat doen alle journalisten al – en het is echt grote onzin. We geven ze niet dat gevoel, ze horen erbij.”

Loop een rondje door het bedrijf, en je krijgt inderdaad niet de indruk dat er mensen langs de kant staan. Ook degenen met een vrij ernstige beperking lijken zich hier thuis te voelen. Neem Rob. Hij is autistisch, en hij houdt zijn antwoorden kort: ‘Hoe vind je het om hier te werken?’ ‘Leuk.’ ‘Welke werkzaamheden doe je het liefst?’ ‘Sealen.’ Zijn enthousiasme wordt pas zichtbaar als zijn collega’s hem aansporen een demonstratie te geven. Een paar zakjes gaan in de machine, en komen er geseald weer uit. En dan heeft hij plotseling ook aandacht voor mij: ‘Wat doe jij hier? En dat artikel, waar komt dat dan in?’

“Werkgevers hebben met hem echt kansen laten liggen”, zegt Van den Broek. “Niemand wilde die man in dienst nemen, alleen omdat hij tijdens sollicitatiegesprekken niet goed tot zijn recht komt. Maar hij is echt een geweldige werker, en ook een geweldige collega. Iedereen hier loopt met hem weg.”

Beroerd

Door een beperking moeilijk aan het werk komen, Van den Broek heeft het zelf meegemaakt. Ooit werkte hij als laborant bij een grote multinational, maar hij kreeg de ziekte van Crohn, en die ziekte kent een

onregelmatig verloop. Vaak functioneert hij maandenlang uitstekend, maar soms ook heeft hij maandenlang klachten, bijvoorbeeld oogontstekingen of extreme vermoeidheid. En dan moet hij een paar dagen het ziekenhuis in. “Mijn toenmalige werkgever ging daar zeer beroerd mee om”, blikt hij terug. “Gelukkig had ik een uitstekende UWV-arbeidsdeskundige. Die heeft er niet alleen voor gezorgd dat ik nog lange tijd kon blijven werken, maar ook dat ik uiteindelijk een KAM-opleiding [Kwaliteit/Arbo/Milieu – red.] kon volgen.”

Maar weer een baan vinden, dat lukte pas bij Macek Technika. “Van oudsher had dit bedrijf al een sociale inslag”, zegt Van den Broek. “Een echt papa-en-mama-familiebedrijf, waar de directeur gewoon Hugo heet. En als Hugo naar een feestje ging, en aan de praat raakte met iemand die door reuma langs de kant stond, ging zijn sociaal hart kloppen. Dan nodigde hij zo’n man of vrouw uit om maandag eens te komen praten.”

Beleid

Maar een directeur met een sociaal hart is iets anders dan een personeelsbeleid gericht op het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat personeelsbeleid kwam er pas met het aantreden van Van den Broek. “Toen ik hier binnenkwam, was dat in eerste instantie voor een administratieve baan. Pas later ben ik doorgegroeid naar P&O’er – en toen viel me iets op. Af en toe twijfelden we of we iemand voor een functie moesten aannemen, gewoon omdat we →



niet zeker wisten of die functie wel zwaar genoeg was voor een volwaardige fte. Toen ontstond al snel het idee om gemeenten en Wsw-bedrijven te benaderen, en actief te werven op mensen met een beperking. Op die manier snijdt het mes aan twee kanten: je helpt iemand weer op de rit en je beschikt over een kracht die geschikt is voor jouw functie. Een uiterst gemotiveerde kracht bovendien.”

Inderdaad, met die motivatie zit het meestal wel goed – en op het eerste gezicht lijkt dat vreemd. Want Van den Broek geeft het toe: niet iedereen kan doorgroeien tot P&O'er. “De meeste werknemers verrichten hier vrij eenvoudig productiewerk, en daarmee zitten ze vaak onder hun niveau. Die vrouw die je daar ziet, heeft een opleiding gevolgd tot bejaardenverzorger, en de collega naast haar heeft havo gedaan en een secretaresseopleiding. Maar de een heeft reuma en de ander een zware vorm van epilepsie. En dus houden ze zich bezig met de productie van sifons, de zwanenhals die je vindt in je gootsteenkastje. Maatschappelijk gezien is het eigenlijk zonde maar die mensen zelf zien het heel anders.

Voordat zij hier kwamen werken, zijn ze al talloze malen afgewezen, en dus zijn ze enorm blij dat iemand hun een kans geeft. Bovendien zorgen wij voor voldoende afwisseling: om de twee uur gaat iedereen hier iets anders doen; dat voorkomt dat mensen verstrikt raken in een sleur. Je ziet dan ook dat het verloop bij ons heel laag is.”

Ernstige gedragsproblemen

De motivatie ligt dus hoog, maar niet bij iedereen. Want het bijzondere personeelsbeleid van Macek Technika bleef niet onopgemerkt. “We bouwden een naam op”, zegt Van den Broek. “Dat is natuurlijk mooi, maar daardoor kregen we ook sollicitaties binnen van mensen met ernstige gedragsproblemen. Persoonlijkheidsstoornissen bijvoorbeeld, of verslavingen. Zo hadden we vorig jaar een ex-alcoholist in dienst genomen, maar die viel weer terug. We hebben regelmatig gesprekken met hem gevoerd, maar we zagen geen verbetering. En dus hebben we hem moeten ontslaan.”

En ook als mensen wél gemotiveerd zijn, is succes niet altijd verzekerd. “Van alle mensen die wij hier een kans geven, blijft twee derde hier ook werken”, zegt Van den Broek. “Een derde redt het dus niet – terwijl de betreffende medewerkers vaak graag willen. Wij hadden bijvoorbeeld een dame met ernstige schouderklachten. Zij was zo blij dat ze eindelijk aan het werk kon dat zij steeds de maximale hoeveelheid pijnstillers nam. Maar toch zat ze iedere dag te werken met tranen in haar ogen. Dat is natuurlijk geen langetermijnoplossing, en dus hebben wij afscheid van haar moeten nemen, hoe triest het ook was.”

Autisme

Sommige beperkingen vereisen een speciale aanpak. Bijvoorbeeld autisme. Volgens Van den Broek is het



“Van oudsher had dit bedrijf al een sociale inslag”

Jan van den Broek



vooral belangrijk om de betreffende medewerkers goede instructies te geven. “Tegen een van de jongens vertelde ik op een dag dat het verboden was om in het kantoor te internetten. Daarmee bedoelde ik dat hij dat maar buiten werktijd moest doen – maar dat had ik anders moeten formuleren. Want wat deed hij? Hij trok de internetkabel in het kantoor via het plafond door naar de productiehal, en daar sloot hij die kabel vervolgens weer aan op zijn laptop. Daarbij bleef hij voor zijn gevoel binnen de regels. Hier hebben we natuurlijk van geleerd, en daarom hebben we met de anderen goede afspraken gemaakt.”

Participatiewet

Op dit moment werkt Van den Broek goed samen met gemeenten en Wsw-bedrijven. Maar of dat in de toekomst ook zo vlot verloopt, daarover heeft hij zijn twijfels. “Niemand weet nog de precieze gevolgen van de Participatiewet, maar de veranderingen in de loonkostensubsidies lijken voor ons ongunstig. Tot nu toe waren de subsidies afhankelijk van het loon dat een werkgever uitbetaalde. Als iemand € 1.000 verdiende en een loonwaarde had van 60%, betaalde het UWV dus € 400 bij. Maar hoogstwaarschijnlijk wordt die loonkostensubsidie nu afhankelijk van het minimumloon. Dat betekent dat je voor diezelfde werknemer, met de verdien capaciteit van 60%, nu een vast bedrag ontvangt: 40% van het minimumloon. Maar wat gebeurt er dan als ik mijn medewerkers bij goed presteren opslag wil geven? Dan krijg ik plotseling minder dan 40% vergoed. Op die manier stimuleert de overheid dat mensen op het minimumloon blijven hangen.”

Een andere bron van zorg vormt de begeleiding door jobcoaches, die volgens Van den Broek lang niet altijd

goed presteren. “Veel van hen nemen nauwelijks de moeite om hun cliënten, onze werknemers dus, te bezoeken. Ooit kreeg ik zelfs een telefoontje van zo’n jobcoach die na drie maanden onzichtbaarheid van mij een handtekening wilde: ‘Anders krijg ik de subsidie niet.’ Ik heb zelfs het UWV gebeld om te zeggen dat ze die subsidie niet moesten uitkeren, maar helaas waren ze dat wettelijk verplicht. Zonde van de € 6.000. Andere jobcoaches kwamen wat vaker langs, maar die zeiden weer dat ze alleen gesprekken wilden voeren over het werk. Dat is natuurlijk veel te star. Want juist bij deze populatie hangen werk en privé heel vaak samen. Hoe wil je over dat werk spreken als iemand zwaar in de schulden zit, of nog steeds kampt met een verslaving?” Maar dit was tot voor kort. “Ik heb nu een paar jobcoaches die erg goed zijn”, zegt Van den Broek. “Zij komen twee keer per week langs en praten wél over het privéleven. Als je hier nu op gaat bezuinigen, jaag je niet alleen de slechte weg, maar ook die goede.”

DETACHERING

Tot slot een advies aan payroll- of detachingsbedrijven: haal Macek Technica van uw belijst. “Die jongens komen altijd met een enorm verhaal”, zegt Van den Broek. “Zij kunnen ons ontzorgen door de administratie van ons over te nemen. Maar voor ons is dat buitengewoon ongunstig. Want wat gebeurt er als we met zo’n bedrijf in zee gaan? Ten eerste betaal je 1,7 keer de loonkosten, maar bovendien incasseert dat bedrijf de loonkostensubsidies voor iedere medewerker die geen 100% arbeidsproductiviteit kan leveren. En dat is niet alles. Ik vind zo’n constructie ook niet gewenst om een principiële reden. Ik zei al dat mensen hier voor de volle 100% meedoen. Daarbij hoort een volwaardig arbeidscontract.”



Ambassadeurs
gevraagd voor
Handreiking MMM

Project MMM cultuur- omslag onder professionals

MMM wil – als onderdeel van het projectplan van SZW en VWS waar Jetta Klijnsma zich persoonlijk sterk voor maakt – de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid bevorderen. Wij kunnen dat bereiken door een cultuuromslag in denken en doen onder professionals.

TEKST Monique Klompé | Projectleider MMM

Dit jaar levert project MMM een handreiking op aan professionals van twintig beroepsgroepen, bij elkaar 13.000 professionals werkzaam in het domein zorg, GGZ, sociale zekerheid, HRM. Twintig beroepsgroepen, waaronder klantmanagers en arbeidsdeskundigen, gaan zich in het najaar committeren aan die handreiking en er in de dagelijkse praktijk mee aan de slag. Met elkaar beschikken deze professionals over geweldig veel kennis en kunde. Als we die goed aan elkaar linken, zorgen voor een gezamenlijke taal, doelstellingen en aanpak, dan kan de dienstverlening aan Mensen Met Mogelijkheden en werkgevers op een goedkope en makkelijke, manier veel beter.

In het project MMM staan de verhalen van ervaringsdeskundigen en werkgevers letterlijk centraal. In vijf regio's hebben de professionals in drie bijeenkomsten geluisterd naar deze verhalen en inspiratie opgedaan voor hun dagelijkse praktijk. Zij hebben veel geleerd en zijn vervolgens met elkaar aan de slag gegaan met het verbeelden van een betere toekomst, waarin vanuit beperkingen naar

kwaliteiten, motivatie en krachten wordt gekeken, zowel aan de kant van het individu als aan de kant van de werkgever. Dat heeft gevolgen voor eigen houding en gedrag en samenwerking in de keten. We kunnen het met elkaar slimmer inrichten. Wat zijn de eerste lessen die hier al te trekken zijn?

Motivatie

Mensen met een psychische kwetsbaarheid zijn vaak erg gemotiveerd om de handen uit de mouwen te steken. Het probleem is alleen dat het ze niet zonder hulp lukt. Ze hebben de juiste support en coaching nodig. Vaak missen ze de kennis om te kunnen participeren. Ze weten niet welke faciliteiten ze nodig hebben. Het is een verspilling van een hele hoop talenten die in onze maatschappij hard nodig zijn. Bovendien is het voor de cliënten zelf juist heel goed om aan de slag te gaan.

Uit onderzoek en project MMM blijkt dat het belangrijk is dat vakmensen veranderen van de 'zorgzame professional' naar de





Jetta Klijnsma
maakt zich sterk
voor MMM Mensen
met mogelijkheden

'faciliterende professional'. De professionals moeten meer kijken naar de kwaliteiten van de cliënt. Wat kan iemand wel en wat heeft hij daarvoor nodig? Daarvoor is een andere mindset onder professionals nodig. 'Wat zijn de klachten?' moet veranderen in 'Wat zijn de mogelijkheden?'. Op die manier kunnen de professionals de mensen betere handvatten meegeven.

Luisteren, luisteren, luisteren

Het is heel belangrijk dat bij een kandidaat-werkende naar boven komt waar hij of zij tegenaan loopt, wat de motivatie is en natuurlijk wat de kwaliteiten zijn. Sommige professionals hebben al een referentiekader voor zich wanneer een persoon de spreekkamer binnenkomt of hebben het druk waardoor ze niet goed naar de cliënt luisteren. Op die manier komt niet goed naar boven wat de persoon zelf echt nodig heeft. Voor de professionals die aan het MMM meededen, bleek het luisteren een eyeopener te zijn. Mensen bleken veel beter in staat te zijn om hun verhaal te doen dan de professionals dachten. Hiervoor hoefden de professionals niet eens voorkennis van de beperking van een cliënt te hebben. Een cliënt bleek zelf goed in staat om de hinder helder op tafel te leggen. Daarnaast merkten de professionals dat de cliënten zich veel serieuzer genomen voelden wanneer ze hun verhaal duidelijk konden doen. 'Ga met een open mind het gesprek in en laat je eigen beeld los.'

Samenwerken

Een ander probleem is dat cliënten in veel wachtkamers en spreekkamers van verschillende professionals komen. Daardoor is het heel belangrijk dat er ook goed wordt samengewerkt tussen de verschillende professionals zoals klantmanagers, arbeidsdeskundi-

Wij vragen gemeenten de handreiking te adopteren!

Als u ambassadeur bent, wat betekent dat?

- Dat u of iemand uit uw organisatie de concepthandreiking mee-leest in mei.
- Dat uw organisatie op de conferentie in het najaar een handtekening zet onder de handreiking.
- Dat u de handreiking in uw eigen organisatie uitdraagt en/of implementeert.

Optioneel (maar wel heel inspirerend):

- dat u deelneemt aan een jury en een prijs uitreikt aan een van de 15 dromen die uit de regio's komen en deze ook adopteert.

Voor onze aanpak en eerste uitkomsten:

zie www.MMM-Mensenmetmogelijkheden.nl.

Uw "Ja, ik wil" ontvangen wij graag op info@MMM-mensenmetmogelijkheden.nl. Voor meer informatie of beantwoording van vragen kunt u terecht bij projectleider Monique Klompé, voorzitter NVvA, klomp@arbeidsdeskundigen.nl, tel. 06-55780620.

gen, artsen, psychiaters, jobcoaches en HRM'ers. Anders bestaat het gevaar dat deze persoon in een doolhof van verschillende adviezen belandt. Die samenwerking moet alleen niet over het hoofd van de persoon gebeuren. Communicatie moet via de persoon zelf lopen. Het is zijn of haar verhaal. Een tip van een ervaringsdeskundige was om de persoon een dossier te laten maken met daarin zijn verhaal. Deze kan hij dan naar iedere professional meenemen. Uiteindelijk moet er op die manier een gedeelde visie ontstaan, zodat de professionals geen tegenstrijdige adviezen geven. Daarnaast kan de professional zelf ook wat doen om de samenwerking te vergroten. Maak kennis met de werkzaamheden van andere professionals in de keten. Wat betekenen zij precies voor dit individu?

Werkgevers geruststellen

Tot slot is er nog een hobbel waarbij de professional kan helpen: een potentiële werkgever geruststellen. Werkgevers hebben vaak koudwatervrees. Het is natuurlijk lastig om iemand met een kwetsbaarheid in dienst te nemen. Werkgevers hebben geen kennis over hoe dat in zijn werk gaat en hebben vaak vragen. Daar is een rol voor de professional weggelegd. Hij kan zijn vakkennis aanbieden aan de werkgever, tips geven en vertellen over de mogelijkheden die er zijn. Dat kan koudwatervrees voorkomen of beperken.

5

vragen aan



Dira Bhagwat (42), Zelfstandige Arbeidsdeskundige bij Poortwachterproof

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"De iPhone behoort tot mijn standaarduitrusting. Ik gebruik het ook om foto's te maken, bijvoorbeeld als ik een werkplekonderzoek doe. Ik voeg de foto's toe bij mijn rapportage zodat ik een goed en compleet beeld van de situatie kan weergeven. Verder scheelt de open houding - open oren en ogen - veel; dat is de helft van het arbeidsdeskundige werk."

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

"De humor en gezelligheid van mijn partner zou ik niet willen missen. Verder neem ik een basic uitrusting mee en wat boeken. En een uitschuifbare ladder, zodat we makkelijk kokosnoten kunnen plukken!"

3 Waar krijg je energie van?

"Van het feit wanneer de klant, na het voorbereidende werk en de analyse, kiest voor de oplossingen die ik aanbied. En daarnaast ook van het zelfstandig uitvoeren van onafhankelijk en objectief onderzoek waarmee je goed in beeld krijgt wat er zich tussen mens, werk en inkomen afspeelt. Iedereen heeft het recht om te participeren op de arbeidsmarkt. Als ik dat voor elkaar krijg als arbeidsdeskundige bruis ik van de energie."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Blijf objectief en onafhankelijk. Wees creatief in het vinden van oplossingen. Denk in mogelijkheden en luister vooral actief, stel vragen. Als je die eigenschappen hebt, komt er bruikbare informatie op je af zodat je goed knelpunten kunt benoemen en oplossingen kunt aandragen."

5 Je bent betrokken bij MMM, Mensen met mogelijkheden. Wat heb je geleerd?

"Het was voor mij een eyeopener, hoe ik extra alert kan zijn op mensen met psychische beperkingen. Je leert jezelf kennen als je ten dienste staat van de ander. Ik heb van hun verhalen zoveel opgestoken. Erg waardevol voor de dagelijkse praktijk."



Trending Topics

Ad Lambregts (A&P Arbo BV) legt een casus voor over een medewerker die inmiddels één jaar arbeidsongeschikt is. De klachten zijn volgens de bedrijfsarts niet objectiveerbaar door het ontbreken van een duidelijke medische diagnose. Op de vraag hoe het een en ander gewaarborgd kan worden in WVP komen vijftien reacties.

Fred Scholte (AKC en Erasmusuniversiteit) deelde de afgelopen maand verschillende nieuwsberichten, waaronder 'Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang kunnen aan de slag met sectorplan', 'Gemeenten vragen Europees geld om 56.000 jongeren aan de slag te helpen' en 'Slecht geheugen oudere werknemer is een mythe'.

Tom Verlijdsdonk (Libra Arbeidsexpertise) vraagt aan collega's of een werkgever een ziekmelding met terugwerkende kracht mag omzetten in langdurig ziekteverlof. Peter Jansen (UWV) geeft een duidelijk uiteengezet antwoord op deze vraag.

Johannes van der Wal (Verzuim en WIA Expert) geeft een link naar de aanbiedingsbrief met de zevende Nota van wijziging van Invoeringswet Participatiewet.



AppSoluut

Naam App: Simple in/out

Prijs: afhankelijk van aantal werknemers

Voor: iPhone, iPad, Android, Windows 8, internetbrowser



Met dit systeem voor alle apparaten kun je als bedrijf in de gaten houden wanneer werknemers in vergadering zijn, pauze houden, op kantoor zitten of ziek zijn. Het is een digitaal platform waar medewerkers automatisch in en uit worden gecheckt door hun locatie te traceren met GPS op hun smartphone. Handig voor bedrijven waar mensen niet van 9 tot 5 achter hun bureau zitten. Medewerkers kunnen makkelijk hun status updaten en alle check ins worden bijgehouden op een dagelijkse tijdlijn. Zo kun je aan het eind van de dag zien wat iedere werknemer heeft gedaan.



OP EEN BLAUWE DAG
GEBOREN



Auteur: Daniel Tammet
Uitgever: Uitgeverij
Nieuwezijds
ISBN10: 9057122553
Prijs: € 12,50

Op een blauwe dag geboren

'Op een blauwe dag geboren' is de autobiografie van Daniel Tammet. Daniel heeft een vorm van autisme, het syndroom van Asperger. Daarnaast is hij een savant, wat inhoudt dat hij zeer bijzondere geestelijke vermogens op één bepaald terrein heeft.

Opvallend is de manier waarop Daniel kan uitleggen wat er in zijn hoofd gebeurt tijdens het maken van berekeningen en geheugenprestaties. Woorden en getallen komen in zijn hoofd op als vorm, kleur of structuur. De dag woensdag is bijvoorbeeld blauw, en het cijfer negen associeert hij met het geluid van harde, ruziënde stemmen. In zijn boek legt Daniel uit hoe hij razendsnel rekent, priemgetallen herkent, kalenderdagen benoemt en talen leert.

Wat dit boek zo fascinerend en ingrijpend maakt is de wijze waarop Daniel beschrijft in welke mate het autisme zijn leven heeft bepaald, wat hij heeft gemist maar bovenal hoe hij erin slaagt om stap voor stap over zijn sociale tekortkomingen heen te groeien en een zelfstandig leven te leiden. Uit zijn

biografie blijkt echter ook de bij dit syndroom horende stereotypie: tics en obsessies, de afkeer van verandering en het gebrek aan invoelingsvermogen. Omdat hij controle heeft over zijn autisme, kan hij er (wat) afstand van nemen en dat maakt dit boek interessant; je krijgt als lezer een idee wat er omgaat in dit type autisten. Boeiend is ook zijn visie op onze wereld, met al die dingen die voor hem moeilijk zijn en waarop hij geen grip kan krijgen. Het boek leest gemakkelijk weg. Alles wordt goed uitgelegd en omschreven. Als je eenmaal begonnen bent, zit je meteen in het verhaal. Een heel bijzonder boek, dat vooral de moeite waard is omdat het een onthullende inkijk geeft in het denken en doen van iemand met een stoornis in het autistisch spectrum.



Baanbrekend

Handig hulpmiddel bij vergeetachtigheid

Nokia introduceert een handige accessoire om waardevolle spullen nooit meer kwijt te raken. De Treasure Tag is een soort sleutelhanger ter grootte van een luciferdoosje en kan bevestigd worden aan belangrijke eigendommen. Via de bijbehorende smartphone-app kun je tot een afstand van vijftig meter zien waar je sleutels of portemonnee zich bevinden. Ook kun je de laatste bekende locatie van je spullen opvragen en word je gealarmeerd wanneer de spullen op meer dan tien meter afstand van je telefoon raken. Deze technologie kan het leven voor mensen met geheugenproblemen een stuk makkelijker maken. Minpuntje is dat de Treasure Tag op dit moment alleen in combinatie met een Nokia smartphone werkt. Maar volgens Nokia komen er ook apps voor Android en iOS.



Toetsing verbeterde belastbaarheid



Sinds 1 januari 2013 komen in het kader van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters arbeidsongeschikten in aanmerking voor arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Personen die na de eerstejaars ziekwetbeoordeling (EZWb) in de Ziektewet blijven, kunnen tijdens het tweede ziektejaar een toetsing verbeterde belastbaarheid (TVB2) krijgen.

TEKST Hans van der Hols | UWV SMZ

De volgende groepen komen in aanmerking:

- verzekerden zonder werkgever;
- werknemers van wie het dienstverband geëindigd is tijdens ziekte;
- werknemers waarbij de werkgever eigenrisicodrager is voor de Ziektewet.

Toetsing

De populatie die in de Ziektewet blijft na de EZWb, betreft verzekerden

- met ernstige beperkingen en/of een hoog maatmaninkomen;
- die omdat zij op 52 weken en 1 dag arbeidsongeschiktheid meer dan 65% aan inkomsten hadden. In de eerste helft van het tweede ziektejaar zal hier alsnog een EZWb worden uitgevoerd;
- die op het moment van beoordeling een proefplaatsing hadden en bij de EZWb voor meer dan 65% arbeidsgeschikt zijn beoordeeld op theoretische functies. De uitkering wordt beëindigd na afloop van de proefplaatsing.

De verzekerden die duurzaam geen mogelijkheden hebben, kunnen al een IVA-uitkering aanvragen en stromen uit de Ziektewet.

Herstel of grotere belastbaarheid

Een deel van de populatie zal herstellen in

de loop van het tweede ziektejaar en geschikt worden voor 'zijn arbeid'. Ook kan er sprake zijn van een grotere belastbaarheid waardoor de functionele mogelijkheden toenemen. Met SZW is afgesproken dat UWV alleen een toetsing in het tweede ziektejaar uitvoert als wordt ingeschat door de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige dat een herbeoordeling als resultaat meer dan 65% arbeidsgeschiktheid zal opleveren.

Als de arbeidsdeskundige tijdens de EZWb tot de conclusie komt dat er onvoldoende of geen functies zijn te duiden, dan zal hij aan de verzekeringsarts aangeven waar het knelpunt ligt.

De verzekeringsarts moet inschatten of herbeoordeling zinvol is als de door de arbeidsdeskundige genoemde factoren verdwijnen/afnemen c.q. de functionele mogelijkheden toenemen.

Ook kan de verzekeringsarts een herbeoordeling overwegen als er eerst geen benutbare mogelijkheden waren, maar de verwachting is dat deze wel in het tweede jaar zullen ontstaan.

Zinvol

Als de verzekerde in het tweede ziektejaar is hervat in werk en daarmee meer dan 65% van zijn maatmanloon verdient, kan een

herbeoordeling zinvol zijn, omdat naar alle waarschijnlijkheid zijn belastbaarheid is verbeterd. Tijdens het tweede ziektejaar moet onveranderd worden beoordeeld of sprake is van geschiktheid voor 'zijn arbeid'.

Geen vaste toets datum

In het tweede ziektejaar is er geen sprake van een vaste toetsdatum.

Bij het beoordelen van de belastbaarheid zal de verzekeringsarts een datum vaststellen waarop de verbeterde belastbaarheid betrekking heeft. Ook is het mogelijk dat er enkel sprake is van arbeidskundige toename van de belastbaarheid. In dat geval wordt de toetsdatum door de arbeidsdeskundige bepaald.

Eigenrisicodrager ZW

De eigenrisicodrager kan UWV in het tweede ziektejaar verzoeken bij toegenomen belastbaarheid een nieuwe EZWb uit te voeren. Bij de aanvraag moeten de werkgever en de bedrijfsarts motiveren waarom het zinvol is om een TVB2 uit te voeren. Bijvoorbeeld omdat er geen sprake is van inkomsten van meer dan 65% van zijn maatmanloon, terwijl de belastbaarheid zodanig is toegenomen dat het kansrijk is dat iemand meer dan 65% arbeidsgeschikt zal worden.

Heling & Partners al 21 jaar participatiedeskundig

Heling & Partners is een onafhankelijk arbeidsdeskundig adviesbureau in de verzekeringsbranche. In opdracht van verzekeraars en/of verzekerden (AOV) en personenschadeslachtoffers verrichten zij arbeidsdeskundige opdrachten, zowel claim, reïntegratie als aanpassingen en voorzieningen. Dat laatste komt steeds vaker voor. Aanvankelijk werkte de arbeidsdeskundige als vaststeller van de schadeomvang.

Vanaf medio jaren 90 kwam re-integratie naar arbeid daarbij, veroorzaakt door een steeds verder terugtrekkende overheid. De begeleiding van slachtoffers verschoof naar de particuliere markt en zo is het gebleven.

Participatiedeskundige

De overheid trekt zich nog verder terug. Mensen merken dat doordat de toegang tot zorg en hulpmiddelen op grond van de AWBZ en Wmo wordt beperkt en soms afgesloten. Ook op dit terrein is Heling & Partners actief; overwegend in opdracht van partijen die betrokken zijn bij de afwikkeling van personenschade, maar er komen andere opdrachtgevers bij, zoals particulieren, werkgevers en gemeentes. Heling & Partners voorziet een toenemende rol voor de arbeidsdeskundige bij complexe en forse beperkingen en ontwikkelt zich naar participatiedeskundige.

Buiten de hokjes

Heling & Partners vindt dat begeleiding van personen met een beperking de afgelopen jaren te veel vanuit hokjes is vormgegeven. Wanneer er een re-integratieopdracht werd verstrekt was er voornamelijk oog voor werk; het functioneren van de persoon op an-



dere domeinen bleef nagenoeg buiten beschouwing. De insteek is nu dat de arbeidsdeskundige al wordt ingezet als de persoon nog herstellende is, in het ziekenhuis of revalidatiecentrum. Zeker wanneer duidelijk is dat aanpassingen aan de woning noodzakelijk zijn of de persoon aangewezen is op hulpmiddelen en voorzieningen. De arbeidsdeskundige van Heling & Partners kent de voorliggende wet- en regelgeving hieromtrent en heeft een groot netwerk van deskundigen op deelterreinen die geraadpleegd kunnen worden.

Totaalaanpak

Het voordeel voor de cliënt is dat deze vanaf het begin te maken krijgt met één persoon die allerhande 'zorg'-vragen coördineert. Heling & Partners gelooft in de zelfredzaamheid van de cliënt en zal deze ook aanspreken voordat een beroep wordt gedaan op instanties. Indien een beroep doen op voorliggende wet- en regelgeving onvermijdelijk is, zal de aanvraag goed onderbouwd moeten worden ingediend en zal de cliënt hierin worden bijgestaan.

Arbeid en loonwaarde

Direct bij inschakeling heeft de arbeidsdeskundige ook oog voor arbeid. Indien er nog een werkrelatie is, wordt ingestoken op het goed houden hiervan. De werkgever wordt bijgestaan in het overleg met werknemer en arbodienst en indien gewenst worden arbeidsdeskundige onderzoeken verricht in het kader van de Poortwachtersbeoordeling als onderdeel van de procesgang in de eerste 2 ziektejaren. Indien duidelijk is dat terugkeer in eigen of ander werk bij de eigen werkgever niet mogelijk is, wordt daarvoor een plan van aanpak opgesteld. Nadenken over toekomstige arbeid hoeft niet te conflicteren met revalidatie. Integendeel, het kan bijdragen tot het bieden van perspectief!

Naar de toekomst voorziet Heling & Partners ook een vraag naar het vaststellen van de loonwaarde, een belangrijk onderdeel van de participatiewet die op 1 januari 2015 wordt ingevoerd. Voor Heling & Partners is dat niet nieuw, zij doen dit al ruim 21 jaar in de letselschadepraktijk!

IVA Opleiding & Training

Nieuw: opleiding tot participatiedeskundige

De nieuwe Participatiewet heeft een ambitieus uitgangspunt: iedereen die kan werken, mag werken. Maar werkt dit ook voor u als medewerker van een gemeente? Hoe zorgt u ervoor dat u door de bomen het bos blijft zien? En hoe zorgt u ervoor dat uw klanten, maar ook werkgevers, mee gaan doen? De opleiding *Participatiedeskundige* van IVA Opleiding & Training biedt uitkomst.

De Participatiewet geeft gemeenten de verantwoordelijkheid voor:

- de uitvoering van alle vormen van jeugdzorg;
- de ondersteuning en begeleiding van mensen met een beperking die zelfstandig thuis wonen;
- de uitkeringen voor en de re-integratie van bijstandsgerechtigden, Wajong'ers en WSW'ers.

Complicerende factor is dat gemeenten minder geld, middelen en tijd krijgen om met deze nieuwe verantwoordelijkheden aan de slag te gaan, terwijl hun caseload stijgt. Bovendien zijn de dossiers veel ingewikkelder: het gaat niet alleen om mensen met beperkingen, maar ook om mensen met sociaal-maatschappelijke problemen, schuldenproblematiek, een grote afstand tot de arbeidsmarkt, beperkte scholing en werkervaring.

Participeren

Dit vraagt veel van medewerkers van gemeenten. Zij moeten ervoor zorgen dat de mensen die kunnen participeren daadwerkelijk gaan participeren in betaald werk of vrijwilligerswerk. Aan hun de taak om te achterhalen met welke problemen hun cliënten kampen. Ook moeten ze beoordelen welke mensen recht hebben op een uitkering en wie er naast een eventuele uitkering in aanmerking komt voor interventie, activering of een re-integratietraject. Hiervoor is – naast kennis van de

cliënt – ook kennis van (vrijwilligers)werk in de regio noodzakelijk.

Opleiding: Participatiedeskundige

De opleiding *Participatiedeskundige* van IVA Opleiding & Training (IVA O&T) geeft medewerkers van gemeenten in vijf dagdelen grip op de Participatiewet. De lesdagen geven u – op basis van onder meer ziektemodellen, het tijdscontingent re-integreren, de Scan Werkvermogen Werkzoekenden en analysetechnieken – handvatten om aan de slag te gaan met de uitdagende taak die bij gemeenten wordt neergelegd. Daarnaast krijgt u de mogelijkheid om, in aansluiting op de opleiding, de modules *Werk* (werkplekonderzoek, jobcarving en loonwaarde) en *Netwerken* (jobhunting, netwerken, kennis van de arbeidsmarkt in de regio) bij IVA O&T te volgen. Deze modules zijn ook los van de opleiding tot participatiedeskundige te doorlopen.

Praktische zaken

- *Aantal deelnemers*: 8 - 10 per groep.
- *Aantal dagen*: vijf dagdelen in de maanden september, oktober en november 2014.
- *Tijdstip*: 13.00 - 17.30 uur of 16.00 - 20.30 uur.
- *Locatie*: diverse plaatsen in Nederland.
- *Kosten*: € 1.975.

OVER IVA OPLEIDING & TRAINING

IVA Opleiding & Training wil gemeenten en 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. Ons aanbod omvat naast de opleidingen tot participatiedeskundige en 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.ivao-t.nl