



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

36^e JAARGANG | AUGUSTUS 2014 | NUMMER 4



**1,5 miljoen
Nederlanders
met gehoor-
problemen:**

**Werken
in
stilte**

Onderzoek naar jongeren
met beperkingen



Werk-
scan
in de praktijk!
Pagina 12

Wie zijn het? En wat werkt?

→ Loonwaardebepaling
gevalideerd

→ Verslag NVvA voorjaars-
congres

***NVvA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Heling & Partners | Opleidingen verzorgt op **1 september 2014** een opleiding ten behoeve van schaderegelaars en –behandelaars, arbeidsdeskundigen en medisch adviseurs werkzaam in de letselschade (en AOV) over het kernthema van het arbeidsdeskundig handelen:

Belasting-Belastbaarheid: ‘Consequenties van professioneel handelen’

In deze opleiding wordt bovengenoemd thema vanuit drie verschillende invalshoeken benaderd, te weten:

- De **medische verdieping** zal worden verzorgd door de **heer mr. drs. J. (Jim) Faas**
- Het **arbeidsdeskundige gedeelte** van de dag wordt verzorgd door de **heer E. (Erwin) Audenaerde**
- Het **juridisch perspectief** zal worden verzorgd door de **heer mr. dr. E.J. (Erik-Jan) Wervelman**

Locatie: Kontakt der Kontinenten te Soesterberg

Kosten: € 400,- exclusief btw

Opgave: opleiding@heling.nl

Op **8 en 15 september 2014** verzorgen wij een opleiding specifiek voor professionals in de letselschadebranche over:

Niet Aangeboren Hersenletsel in de letselschade

Deze opleiding zal wordt verzorgd door:

- **Mevrouw M. (Martine) Kapitein** (GZ-psycholoog Brein Support)
- **De heer A. (Ap) Hillhorst** (manager Zintens)
- **Mevrouw P. (Petra) Wiltink** (arbeidsadviseur Zintens)
- **De heer E. (Erwin) Audenaerde** (arbeidsdeskundige Heling & Partners)

Locatie: RMC Groot Klimmendaal, gebouw E te Arnhem

Kosten: € 395,- exclusief btw

Opgave: opleiding@heling.nl

6 vragen

Wat neemt Mala van Haaften, Arbeidsdeskundige bij UWV SMZ Tilburg mee naar een onbewoond eiland?

Kijk op pagina 28

Colofon

36e jaargang nummer 4
Augustus 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 Belofte), Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Hans van der Holst (UWV SMZ), Tessy van Rossem (Ravestein-Zwart) en Diederik Wieman

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Twigt Grafimedia

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

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

Advertenties

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

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het NVvA-secretariaat, Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk.

Telefoon: 033-2473456, **Fax:** 033-2470470

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

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

ISSN 1382-7162

advisie | INHOUD

Coverstory

Werken in stilte



Zo'n anderhalf miljoen Nederlanders kampen met gehoorproblemen. Bij de beroepsbevolking tussen 49 en 59 jaar gaat het zelfs om één op de drie. Op het werk doen deze mensen vaak niet meer volwaardig mee. Maar gelukkig valt er veel te verbeteren, bijvoorbeeld met goede begeleiding en technische hulpmiddelen.

6

Gemeenten hebben geen goed beeld van jongeren met beperkingen

Gemeenten maken zich drukker over decentralisatie van de AWBZ en de jeugdzorg dan over de invoering van de Participatiewet. Onderzoeker Selle van der Woude denkt dat gemeenten met zo'n instelling van een koude kermis thuiskomen.

12



En verder...

De Werkscan in de praktijk	10
Wetenschappelijk: Doorbraak loonwaardebepaling	18
Verenigingsnieuws	22
Onderzoek: Hoe verkoop je een Wajong'er?	24
AKC nieuws	26
Uitgewerkt:	28
Juridisch: Scholingsprotocol	30



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

Aflevering 4

De marktkoopman

16



Van Gaal

Het is een dag na de kwartfinale tegen Costa Rica. De beslissing viel door een zinderende penalty reeks. Op TV hoor ik dat minstens 30% van de Nederlandse kijkers op het moment suprême niet of bijna niet gekeken heeft. Zo spannend was het.

Helaas zijn we in de halve finale uitgeschakeld.

Tijdens het WK verbaasde ik mij over het commentaar op Louis van Gaal. Welke opstelling hij ook bedacht, veel vertrouwen was er niet.

Kuyt in de basis: onmogelijk! Reactief voetballen, schande. Het aanpassen aan de tegenstander: on-Nederlands. De teloorgang van het positieospel! We leken wel Duitsers, om zo in de laatste minuut te winnen. En zo ging het maar door. The proof of the pudding is in the eating.

Van Gaal kan veel verweten worden, maar een ding is zeker: hij levert maatwerk. Iedere wedstrijd is anders, geen opstelling of speelsysteem was tot nu toe hetzelfde. In plaats van uitgaan van een vaste opstelling, zit de werkelijke kracht in het voortdurend kunnen anticiperen op veranderende omstandigheden.

De keepers wissel was natuurlijk geniaal. Letterlijk de juiste man op de juiste plaats.

Ook in dit nummer voert maatwerk de boventoon. Bij het bepalen van de loonwaarde bijvoorbeeld. Altijd anders, maar nu wel eenduidig. AKC heeft het onderzoek hierover afgerond en gepubliceerd. Bij de plaatsing van Wajong'ers eveneens: er zijn weliswaar voorspellende factoren, maar uiteindelijk wordt het succes bepaald door individuele afstemming.

Het artikel over de werkscan verdient onze aandacht. Merkwaardig genoeg ben ik net als Jeroen Sloots ook definitief gestopt met roken na het invullen van de werkscan. Ik ben fan!

Charlotte Boersma

Minder zzp'ers

Voor het eerst in jaren is het aantal zzp'ers afgenomen. Eind 2013 waren er nog **794.000**, na het eerste kwartaal stond de teller op **791.000**, een daling van **3000**. De daling is voor rekening van de vrouwelijke zelfstandigen: eind 2103 waren er nog **287.000**, nu **7000** minder. Het aantal 55+ zzp'ers is spectaculair gestegen van **160.000** tot **172.000** omdat vooral 55-plussers niet gemakkelijk aan een nieuwe baan komen en de WW eindig is.

Bron: ikwordzzper.nl / CBS

Kroon op het Werk-prijs

Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI) initieert de 15e Kroon op het Werk-prijs. De prijs stelt bedrijven in staat zichzelf te testen op het langer met plezier en gezond aan het werk houden van hun medewerkers. Alle deelnemende bedrijven krijgen daardoor beter zicht op hun huidige beleid. Een selectie van acht bedrijven kan het eigen beleid vergelijken met andere bedrijven en deze genomineerden krijgen een podium om hun ervaringen te delen. Voor de winnaar is er een mooi kunstwerk. Bedrijven kunnen zich tot 9 september inschrijven. De prijsuitreiking vindt plaats op 27 november 2014 tijdens het event 'Anders Denken, Anders Doen' in Zeist. In de jury zitten onder meer Ton Heerts (FNV), Richard Weurding (Verbond van Verzekeraars) en Wilmar Schaufeli, hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie Universiteit Utrecht.

www.nationaalinzetbaarheidsplan.nl

A room with a view

Een raam, ofwel uitzicht op de wereld buiten, maakt een werkplek het aantrekkelijkst, zo blijkt uit een onderzoek onder ruim 1000 werkende Nederlanders van Regus, aanbieder van flexibele werkplekken. Familiefoto's, kindertekeningen, designmeubels en zelfs kunst aan de muur doen het veel minder goed op de ideale werkplek. Drie kwart van de mensen heeft graag een werkplek met zicht naar buiten. Dan volgt er lange tijd niets. Pas daarna zegt ruim 18% visitekaartjes op de werkplek voorhanden te willen hebben. Ruim 15% zegt zelfs helemaal geen waarde te hechten aan wat dan ook voor items op de werkplek.



Actie voor werkzoekende 50-plusser



UWV en MKB-Nederland gaan gezamenlijk campagne voeren om de kansen op een baan voor oudere werkzoekenden te vergroten.

De organisaties vragen werkgevers om 50-plussers uit te nodigen voor netwerk- en sollicitatiegesprekken. De campagne 'Open voor kansen, open voor 50-plus' is eind 30 juni van start gegaan op radio en internet en met bijeenkomsten in het land. Het aantal werkzoekende 50-plussers met een WW-uitkering stijgt nog altijd. Op dit moment hebben ruim 188.000 50-plussers een werkloosheidsuitkering, bijna een kwart meer dan een jaar geleden. UWV verwacht dat dit aantal dit jaar en volgend jaar ondanks de aantrekkende economie nog verder zal toenemen. Volgens Bruno Bruins, voorzitter van de raad van bestuur van UWV blijft jarenlange ervaring en kennis zo ongebruikt. "Met de campagne vragen we werkgevers juist open te staan voor deze werknemers. Onze boodschap aan werkgevers luidt: 'De juiste man of vrouw op de juiste plek; dat kan heel goed een 50-plusser zijn.'" Commercials, advertenties en de actiesite www.openvoor50plus.nl moeten een impuls geven.

Verband tussen autisme en darmen?

Onderzoeker Caroline de Theije (Universiteit Utrecht) is onlangs gepromoveerd op onderzoek naar het verband tussen het immuunstelsel, de darmen en autisme.

Haar onderzoek toont aan dat een speciaal dieet autisme en darmstoornissen bij muizen kan voorkomen en genezen. Omgekeerd ontwikkelen muizen die allergisch zijn voor koemelkeiwitten autistisch gedrag. In een artikel in de Volkskrant vertelt De Theije dat het onderzoek nog niet vertaald kan worden naar adviezen voor mensen. Wel is volgens haar duidelijk dat voeding in de toekomst een bijdrage kan leveren aan de behandeling van autisme.



Werken in STILTE

Zo'n anderhalf miljoen Nederlanders kampen met gehoorproblemen. Bij de beroepsbevolking tussen 49 en 59 jaar gaat het zelfs om één op de drie. Op het werk doen deze mensen vaak niet meer volwaardig mee. Maar gelukkig valt er veel te verbeteren, bijvoorbeeld met goede begeleiding en technische hulpmiddelen.

TEKST | Peter Passenier

Voor mensen met gehoorproblemen lijkt Nederland niet het ideale land. "Om ons heen is de emancipatie veel verder gevorderd", zegt loopbaanbegeleider Louise de Jong. "In België hebben ze een dove minister. En in de Verenigde Staten spreekt iedere ambtenaar die achter een loket kaartjes verkoopt, ook gebarentaal. Maar in Nederland is die gebarentaal niet eens juridisch erkend."

Dat cultuurverschil heeft De Jong zelf ervaren.

Vijftien jaar geleden kreeg zij te maken met tinnitus,



permanente oorsuizingen. En vijf jaar later ging haar gehoor opeens merkbaar achteruit. “Ik werkte toen als personeelsadviseur in een enorme kantoortuin. En iedere dag kwam ik doodmoe thuis, vooral na vergaderingen. Bovendien kon ik in een café, met veel omgevingsgeluiden, de mensen om me heen nauwelijks meer verstaan. Toen ik me liet onderzoeken, bleek er inderdaad sprake van flinke gehoorschade. Voor de grootste groep slechthorenden zit het probleem in de hoge tonen, maar bij mij zag je juist een verlies in de middentonen. Vandaar dat vrouwenstemmen voor mij makkelijker zijn te verstaan dan lage mannenstemmen.”

De Jong kreeg een gehoorapparaat, maar dat bracht volgens haar slechts gedeeltelijk uitkomst. “Als een slechthorende een bril opzet, ziet hij gewoon weer honderd procent, maar een gehoorapparaat versterkt alleen het gehoor dat resteert. De rest – in mijn geval die middentonen – ben je gewoon kwijt. Bovendien is een hoger volume niet altijd ideaal. Op terrasjes worden niet alleen de gesprekken versterkt, maar ook het gerinkel van de kopjes en glazen. Dat is heel vermoeiend.”

Onbegrip

Wat het extra vermoeiend maakte, was de reactie van haar leidinggevende. Want zoals zoveel doven en slechthorenden liep De Jong op tegen veel onbegrip. “Omdat ik me tijdens mijn werk zo moest inspannen, had ik tijdens de pauze juist behoefte aan stilte, om weer op te laden. En dus besloot ik ’s middags te gaan wandelen. Maar mijn baas nam me dat kwalijk. Die vond dat ik me onttrok aan het teamproces – hoewel hij toch van mijn probleem op de hoogte was.” Ook van de arbeidsdeskundige kreeg De Jong weinig steun “Over het algemeen weten die mensen ook niet zoveel van de problematiek af. Ik wilde graag een aparte kamer om in stilte te kunnen werken, maar deze dame vond dat niet nodig. In plaats daarvan lanceerde zij een plan om het geluid te dempen: hoge schotten plaatsen rond mijn bureau. Maar dan zit je dus de hele dag als een aapje in een kooi.”

Doof geboren

Maatschappelijk werker Gerdine Kriellaars onderzocht in haar leven soortgelijke problemen, maar nog een graadje erger. Want zij is doof geboren, en haar



Maatschappelijk werker Gerdine Kriellaars: “In de jaren 60 was gebarentaal daar verboden”



Arbeidsdeskundige Marlinah Geugjes: “Sommige slechthorenden horen wel dat theelepeltje op de grond vallen, maar reageren niet als ze worden geroepen”

“Arbeidsdeskundigen weten over het algemeen niet zoveel van de problematiek af”

spraak kon zich nooit volledig ontwikkelen. En dat terwijl de maatschappij dat wel van haar eiste. “Ik ging naar school in de jaren 60 en in die tijd was gebarentaal daar verboden; doven kregen te horen dat zij moesten integreren in de horende samenleving. En ik moet toegeven: in die tijd vond ik dat zelf ook.”

Maar voor Kriellaars – evenals voor veel andere doven – was die integratie geen succes. “Na de havo wilde ik Sociale Academie doen, maar volgens mijn omgeving kon ik daar beter niet aan beginnen: ‘Dat kun jij niet.’ Inderdaad was het moeilijk geworden. In die tijd kon je bij dergelijke studies nog niet gebruik maken van een tolkvoorziening. Ik zou volledig afhankelijk zijn geweest van aantekeningen van medestudenten.”

Onder je niveau

Daarom kreeg ze uiteindelijk een baan als administratief medewerker, maar hier zat ze niet op haar plaats. “Ten eerste werkte ik onder mijn niveau, en bovendien kampte ik continu met een informatieachterstand. Als de omgeving eenmaal aan mijn stem gewend raakte, kon ik me in die tijd redelijk verstaanbaar maken, en ook kon ik goed liplezen. Maar wanneer twee collega’s iets tegen elkaar zeiden, kon ik het niet goed volgen. Ik vroeg dan of ze het voor mij wilden herhalen, maar dan gaven ze hoogstens een korte samenvatting. Ja, →

VOORLICHTING AAN ARBEIDSDSKUNDIGEN

Arbeidsdeskundigen en andere professionals die te maken hebben met cliënten met een auditieve beperking, kunnen gebruik maken van een gratis in-company-voorlichtingsbijeenkomst van GGMD. Deze voorlichtingsbijeenkomst – ‘Gevolgen van auditieve beperkingen op het werk’ – duurt drie uur. De bijeenkomst is geaccrediteerd door Hobeon en levert de deelnemende arbeidsdeskundigen twee accreditatiepunten op.



Angelique de Wit (Comfort Audio): "Een hoortoestel versterkt alle geluiden, ook die uit de omgeving"

GEBARENTAAL

Stel dat Nederland het voorbeeld van de Verenigde Staten zou volgen, en dat alle ambtenaren ook kennis moeten hebben van gebarentaal. Hoeveel uren studie zouden die daarmee dan kwijt zijn? Volgens Kriellaars hangt dat af van verschillende factoren, zoals persoonlijke aanleg en het niveau dat je wilt bereiken. Voor een goede beheersing bestaat er een vierjarige HBO-studie, maar daarnaast zijn er ook laagdrempelige cursussen. Na twaalf sessies van twee uur kan de deelnemer meepraten over niet al te ingewikkelde onderwerpen als het weer en de voetbalwedstrijd van de avond ervoor.

dat lijkt onschuldig, maar communicatie is voor mensen essentieel. Het is een eerste levensbehoefte, net als eten en drinken. Als je daar keer op keer van verstoken blijft, word je depressief." En dus besloot Kriellaars om toch aansluiting te zoeken bij de dovengemeenschap. "Dat was mijn redding. Ik besepte dat ik niet tot iedere prijs moest proberen te integreren, dat ik mijn doofheid niet moest wegdrücken. En juist op het moment dat ik andere doven benaderde, boden ze de mogelijkheid om een opleiding te volgen voor maatschappelijk werker – nu mét tolkvoorzieningen. Zo leerde ik om andere doven te helpen op de arbeidsmarkt."

Kennis

En zo ontdekte Kriellaars dat die andere doven kampen met dezelfde problemen als zichzelf. "Sommigen doen het goed, als ze hoog opgeleid zijn en

beschikken over voldoende sociale vaardigheden. Maar een grote groep werkt onder hun niveau, met een continue informatieachterstand. Dat maakt die mensen vaak verbitterd."

Toch zijn er manieren om de werksituatie van doven en slechthorenden te verbeteren. Arbeidsdeskundige Marlinah Geugjes van Geestelijke Gezondheidszorg en Maatschappelijke Dienstverlening (GGMD) voor Doven en Slechthorenden in Amsterdam legt de nadruk op kennis. En dan in de eerste plaats kennis bij de slechthorenden zelf. "Bij iedere gehoortest krijg je een audiogram en daarin kun je precies zien hoeveel decibel je hebt verloren in welke geluidsfrequentie. Zorg dat je dat audiogram kent. Dan kun je precies aan je omgeving uitleggen wat je beperkingen zijn, en hoe je eventuele barrières uit de weg kunt ruimen."

Volgens haar kan dat veel misverstanden en

DOVENCULTUUR

Veel vroegdoven ontleen aan hun doofheid hun identiteit. Zij zien die doofheid niet als een handicap maar juist als pluspunt, als deel van hun eigen cultuur. Pieter van Burik heeft dagelijks met die cultuur te maken. Hij is niet doof, maar wel directeur van dakkapellenfabriek De Verbinding, en doven vormen een groot deel van zijn personeelsbestand. "Wat iedere keer weer opvalt, is dat die mensen enorm visueel zijn ingesteld. Als jij en ik in die fabriekshal met elkaar staan te praten, kunnen we ondertussen gewoon doorwerken. Maar als twee dove medewerkers een gesprek beginnen, moeten ze elkaar aankijken en ligt het werk stil. Bij hen, maar vaak ook bij de rest van het bedrijf. Want omdat ze zo visueel zijn ingesteld, zullen de collega's zo'n gesprek automatisch volgen, ook al staan ze aan de andere kant van de hal."

Volgens Burik is het niet altijd gemakkelijk om in de dovenwereld te integreren. "Toen we met het bedrijf begonnen, organiseerden we een teambuildingsdag, en om dat goed te begeleiden had ik een psycholoog uitgenodigd die ook doof was geboren. Maar mijn dove medewerkers zagen haar niet als één van hen. Zij had immers gestudeerd, was geïntegreerd in de maatschappij, zij maakte deel uit van de horende wereld. Nee, onvriendelijk waren ze niet, maar je zag wel een zekere afstand. En die afstand ervaar ik zelfs soms ook. Af en toe voel ik me enigszins buitengesloten."



Pieter van Burik

Van de beroepsbevolking tussen 49 en 59 jaar heeft één op de drie gehoorproblemen

irritaties voorkomen. "Sommige slechthorenden horen wel dat theelepeltje op de grond vallen, maar reageren niet als ze worden geroepen. De verklaring is simpel: dat lepeltje zit in een hogere geluidsfrequentie, waar de slechthorende weinig verlies heeft. Maar de collega's begrijpen dat niet altijd, en dat kan leiden tot veel irritaties."

Hetzelfde zie je bij slechthorenden die erg goed kunnen liplezen. "De collega's denken al snel dat die dus alles kunnen verstaan", zegt Geugjes. "Maar ze vergeten dat hoogstens veertig procent van de klanken zichtbaar is, en dat liplezen bovendien verschrikkelijk vermoeiend is. Zulke medewerkers moeten dus aangeven dat ze af en toe behoefte hebben aan stilte, om op te kunnen laden. Voor hen is een kantoortuin niet zo geschikt, maar thuiswerken juist wel. En dat alles kunnen ze onderbouwen met dat audiogram."

Techniek

Angelique de Wit van Comfort Audio legt de nadruk vooral op technische oplossingen. En ze benadrukt dat er veel meer mogelijk is dan alleen een hoortoestel. "Dat versterkt alle geluiden, ook die uit de omgeving. Maar gelukkig zijn die omgevingsgeluiden nu te omzeilen. Zo kun je tijdens een congres je hoortoestel aansluiten op een ontvanger die rechtstreeks in verbinding staat met de microfoon van de spreker. Dan hoor je alleen die stem. Bij een vergadering met meerdere sprekers werkte dat tot voor kort minder goed, maar tegenwoordig kun je gebruikmaken van een speciale tafelmicrofoon. Die filtert de achtergrondgeluiden weg en maakt de stemmen op grotere afstand hoorbaar."

Ook telefoneren is volgens haar geen probleem meer. "Vroeger moest je de hoorn tegen je hoortoestel drukken, maar dan viel er veel geluid weg. Nu kun je gewoon een klein kastje om je nek hangen. Dat creëert een magnetisch veld dat het geluid van je vaste of mobiele telefoon rechtstreeks doorgeeft aan je hoortoestel. Zonder ruis dus. Het is zó jammer dat veel mensen dit niet weten."

Verschillende gehoorproblemen

Tussen mensen met gehoorproblemen bestaan grote verschillen. Hulpverleners zien het vaakst een combinatie van tinnitus en slechthorendheid. Maar daarnaast bestaat de klantenkring onder andere uit vroegdoven, laatdoven en plotsdoven (ook zij werden op latere leeftijd doof, maar plotseling). "Vroegdoven ondervinden voornamelijk problemen met taal en informatie, waardoor zij kampen met een verminderde zelfredzaamheid", zegt Kriellaars. "Maar bij plotsdoven en slechthorenden zie je vooral een acceptatieprobleem: die mensen moeten berusten in het feit dat ze iets voorgoed zijn kwijtgeraakt. Ten slotte zijn cliënten met tinnitus vaak in totale paniek. Die piep in hun oren beheerst hun leven en het is onze eerste taak om hun stressniveau weer naar beneden te krijgen."

Ook Geugjes is enthousiast over die technische ondersteuning. Maar volgens haar moet je de oplossing niet zoeken in één hoek. "Sommige cliënten – je ziet dat relatief vaak bij mannen – zijn helemaal op die techniek gefocust. Die vergeten dat er ook veel winst valt te behalen met niet-technische oplossingen, zoals leren liplezen of ontspanningsoefeningen. Maar ik geef toe: het omgekeerde zie je ook, cliënten die te veel gericht zijn op bijvoorbeeld die ontspanning. Die moeten we weer voorlichting geven over de technische oplossingen. Je moet het hele spectrum inschakelen om een geschikte baan te vinden – of die baan geschikt te maken."

Ervaringsdeskundigen

Tot slot: Gerdine Kriellaars en Louise de Jong zitten nu helemaal op hun plaats. Beiden vonden uiteindelijk een andere baan, bij de landelijke organisatie GGMD voor Doven en Slechthorenden in respectievelijk Rotterdam en Amsterdam. En beiden bieden doven en slechthorenden nu zelf begeleiding.

Zo geeft Louise de Jong regelmatig training en voorlichting aan werkgevers, maar ook aan bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van het UWV. "Als ervaringsdeskundige kan ik me goed in mijn cliënten verplaatsen. Ik weet bijvoorbeeld dat een slechthorende na vier uur werken net zo moe is als een goedhorende na een volledige werkdag. Daarom kijk ik met mijn cliënten naar hun belastbaarheid, hoe ze hun energie beter kunnen verdelen. Het belangrijkste is dat hun zelfvertrouwen weer groeit, en dat er gekeken wordt met welke aanpassingen ze hun werk kunnen blijven uitvoeren."

Volgens Kriellaars is de cultuur in de nieuwe werkkring heel anders dan in de oude. "Van de 25 medewerkers zijn er hier negen slechthorend of doof. Als ik een ruimte binnenkom waar twee horende collega's een gesprek voeren, schakelen die automatisch over op gebarentaal."

De Werkscan werkt

APK voor een lang, gezond en gelukkig werkzaam leven

En ze werkten nog lang en gelukkig. Het klinkt als een sprookje, maar dat hoeft het niet te zijn, want de Werkscan kan daadwerkelijk meehelpen aan duurzame inzetbaarheid. Daarom gaat Blik op Werk ervoor ijveren dat de Werkscan breed wordt verspreid onder werkend Nederland.

TEKST | Diederik Wieman

"Ik merkte dat het wat met mijzelf deed, dat het mij prikkelde en ik werd steeds enthousiaster om er iets mee te doen." Jeroen Schoots, senior consultant bij Robidus, weet nog precies wanneer hij werd geraakt door het effect van de Werkscan: hij was een van de arbeidsdeskundigen die destijds meedeelde aan de pilot van dit door het AKC ontwikkelde instrument. "In die pilot vulden we de Werkscan zelf in en paste de trainer de techniek van motivational interviewing op ons toe." Het zette zijn leven in hogere versnelling. "Al snel na de pilot stopte ik definitief met

roken en binnen twee maanden had ik een andere baan. Nu wil ik niet zeggen dat dat allemaal door de Werkscan komt, want ik speelde al langer met de gedachte om van positie te wisselen. Maar het heeft de zaken wel in gang gezet."

Succes

Inmiddels heeft Jeroen de Werkscan ingezet bij verschillende cliënten. Met succes. "Een cliënt met een arbeidsongeschiktheidsverleden waarvoor ik al eens spoor 1- en spoor 2-onderzoek had gedaan, was inmiddels weer aan het werk. Ik benaderde hem nogmaals omdat ik vond dat de Werkscan echt iets voor hem was. En dat bleek te kloppen. Het was voor mij een bijzondere ervaring om het instrument in de praktijk te gebruiken. De man, die in het onderwijs zat, is na de Werkscan meteen zijn eigen plan van aanpak gaan schrijven. Wat al jaren in zijn hoofd zat mocht nu eindelijk naar buiten komen. Het werd door de Werkscan gekanaliseerd. Een jaar later kreeg ik een indrukwekkende brief van hem waarin hij vertelde dat hij een eigen bedrijf was gestart. Hij bedankte mij voor mijn wezenlijke bijdrage bij het realiseren van het plan dat al jaren in zijn hoofd zat."

Terughoudend

Ondanks de effectiviteit van de Werkscan, merkt Jeroen Schoots dat het nog niet eenvoudig is om werkgevers van het nut te overtuigen. Het is hem althans nog niet gelukt om de Werkscan breed bij een bedrijf of instelling ingevoerd te krijgen. "Bedrijven hebben wel budget maar ze zien niet precies in wat die Werkscan hun gaat opleveren. En als uit 'de apk' blijkt dat het beter is om een werkne-





mer te mobiliseren, blijkt dat niet alle bedrijven al zover ontwikkeld zijn dat ze dit preventief willen doen. Ze zien het dus nog niet als een middel om verzuim te voorkomen.” Ook vermoedt Schoots nog wat koudwatervrees. “Gaan niet al mijn mensen weg als ze door de Werkscan tot bepaalde inzichten komen?” Onzin natuurlijk, want vooral bij wat grotere ondernemingen is de Werkscan juist een mooie indicator om door te stromen binnen het bedrijf. Een ander praktijkvoorbeeld van Jeroen bewijst dat. “Via een project bij een grote zorginstelling kwam ik in contact met de voorzitter van de OR. Zij had het een en ander meegemaakt, was intelligent, maar deed laaggekwalficeerd werk. Toen ze mij consulteerde vroeg ik of ze de Werkscan wilde doen. Daardoor werd het voor haar duidelijk wat ze wil en wat haar tegenhoudt. Ze werkte in de kantine, maar wilde zich ontwikkelen in de hulpverlening bij stervensbegeleiding. Dat was meteen een mogelijk nieuw product voor de organisatie. Ze had dus iets bedacht waarmee ze zowel zichzelf als de organisatie verder kon helpen. Ze heeft dit idee samen met haar organisatie uitgewerkt.”

Blik op Werk

Dat de Werkscan sinds kort is ondergebracht bij Blik op Werk (BoW) kan het instrument een mooie boost geven. Samen met het AKC en NVvA gaat deze stichting aan de weg timmeren om de Werkscan brede bekendheid te geven onder werkgevers en werknemers. Daarnaast bewaakt Blik op Werk ook de kwaliteit van het instrument. Directeur Lidy

Blik op Werk

Blik op Werk is een onafhankelijk kwaliteits- en kennisinstituut dat zich inzet voor de kwaliteit van dienstverlening op het gebied van duurzame arbeidsdeelname. BoW beheert een keurmerk en ontwikkelt instrumenten die in de praktijk inzetbaar zijn voor overheden, werkgevers en dienstverleners op het gebied van arbeidsdeelname. Blik op Werk zet zich in dat alle burgers in Nederland, die kunnen, mogen en willen werken een eerlijke kans krijgen om dat te doen.
www.blikopwerk.nl

Schilder: “We willen het individu beschermen tegen ‘Libelle vragenlijstjes’ waar vervolgens niets mee gebeurt. Dat is de reden dat de Werkscan nu bij ons is ondergebracht. Wij willen dat deze netjes en professioneel gebruikt wordt en dat ook de interventies die er eventueel op volgen professioneel ingezet worden.” Vanwege die kwaliteit moet iedere professional die een licentie op de Werkscan wil, een contract afsluiten met BoW. Daarin staat dat de professional moet voldoen aan de door de NVvA en AKC opgestelde eisen, onder meer op het gebied van motivational interviewing. “Professionals kunnen via ons trainingen volgen in het gebruik van de Werkscan en motivational interviewing. Verder zullen we in de praktijk steekproefsgewijs toetsen of de Werkscan juist wordt toegepast.”

Net als Jeroen Schoots, is ook Lidy Schilder enthousiast over het instrument. “Mensen komen er meer door in hun kracht te staan. Het past daarom uitstekend binnen ons programma, dat gericht is op duurzaam aan het werk komen en duurzaam aan het werk blijven.”

Uiteraard heeft Lidy Schilder inmiddels zelf ook de Werkscan gedaan. “De Work Ability Index (waar BoW de Nederlandse licentiehouder van is –red.) ken ik natuurlijk al langer. Maar wat mooi is aan de Werkscan zijn de aanvullende aandachtsgebieden. Zie het maar zo: de WAI geeft aan dat je koorts hebt, maar de Werkscan laat zien waar je de oorzaken moet zoeken.”

TOEGANKELIJKHEID

Natuurlijk moet de Werkscan makkelijk toegankelijk zijn en blijven. Daarom kan iedere werkende Nederlander de Werkscan op www.uwwerkscan.nl kosteloos invullen. Wel dienen de gegevens achtergelaten te worden zodat Blik op Werk de gegevens kan doorgeven aan een van de arbeidsdeskundigen met een Werkscan-licentie. Zo'n licentie kost op jaarbasis € 250. Daarnaast betaalt de arbeidsdeskundige een geringe vergoeding per daadwerkelijk afgenomen Werkscan.



WERKSCAN



Gemeenten hebben geen goed

Wie zijn h

Voor veel gemeenten zijn de aanstaande decentralisatie van AWBZ en jeugdzorg grotere hoofdpijndossiers dan de invoering van de Participatiewet. 'We helpen nu immers ook al mensen aan werk', is de redenering. Onderzoeker Selle van der Woude denkt dat gemeenten met zo'n instelling van een koude kermis thuiskomen. "Het ontbreekt gemeenten aan kennis over zowel de doelgroep als de mogelijke oplossingen."

TEKST EN FOTO'S | Diederik Wieman

Selle van der Woude betraapt zichzelf soms ook nog wel eens op vooroordelen als het om jongeren met een beperking gaat. "Eind vorig jaar is onze zoon geboren. Omdat ons huis aan het water ligt, willen we graag een houten hek plaatsen. Nu was ik laatst op bezoek bij Stadsboom, waar jongeren met beperkingen van gerooide bomen tuinmeubilair maken. Hartstikke mooi. Ik speel nu met de gedachte hen te vragen het hek te maken. Maar heel eerlijk? Door m'n hoofd spookt ook: 'Ja, maar het moet wel een goed hek zijn.' Blijk je toch je reserves te hebben." Nog een voorbeeld. "Toen ik voor het project MMM... Mensen met mogelijkheden een aantal jongeren mocht interviewen, kreeg ik van arbeidsdeskundigen adviezen mee over de omgang met autisten. 'Niet aanraken, niet aankijken, geen metaforen gebruiken.' Maar toen ik eenmaal in gesprek was dacht ik: volgens mij kan ik hem wél gewoon aankijken. Dat is het probleem. De materie is zo divers en complex. Het is een enorme valkuil om op basis van je ervaring alles over één kam te scheren."

Onderzoek en interventie

Gebrek aan kennis. De arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen kwam er rond voor uit. 'Voordat we ambities of beleid gaan ontwikkelen willen we eerst eens weten wie en wat er met die Participatiewet nu eigenlijk op

beeld van jongeren met beperkingen

et? En wat werkt?

ons afkomt.' Van der Woude mocht het voor ze uitzoeken en besteedde aan dat onderzoek bijna een heel jaar. Samen met betrokken partijen spitte hij in die periode circa 125 binnen- en buitenlandse onderzoeken door, analyseerde data van gemeenten, UWV en SVB, en consulteerde meer dan zeventig professionals uit de domeinen wonen, zorg, onderwijs en werk & inkomen. Last but not least sprak Van der Woude met een groot aantal jongeren en werkgevers uit de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen.

Twee onderzoeksvragen stonden centraal: wie zijn nu die jongeren met beperkingen en hoe kunnen zij op een effectieve en efficiënte wijze ondersteund worden bij het vinden en behouden van werk? "Het ging niet alleen om het plat beantwoorden van die vragen. Het onderzoek moest ook een interventie op zich zijn. We willen mensen aan het denken zetten, in beweging krijgen, onder meer door professionals vanuit allerlei domeinen bij elkaar te brengen. Arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen, jobcoaches, leraren, woonbegeleiders, psychologen, maatschappelijk werkers, jeugdreclasseerders, en alle andere professies die betrokken kunnen zijn bij deze groep. Hun kennis en ervaring is straks hard nodig."

Verkeerd beeld

Volgens Van der Woude hebben veel gemeenten geen goed beeld van de doelgroep. "Ik stuit op de nodige misverstanden. Zo wordt wel gedacht dat het met name om hoogopgeleide jongeren met autisme gaat, omdat die in de media nogal eens aandacht krijgen. Of dat het vooral mensen in een rolstoel betreft. Maar als je de cijfers van UWV erbij pakt kun je zien hoe de verdeling is en dan blijken het vooral mensen met een verstandelijke handicap te zijn. En dat is belangrijk om te weten, want dat zegt ook meteen iets over de verwachte arbeidsmogelijkheden." Naast een verkeerd beeld van de doelgroep speelt ook de omvang ervan een rol in de besluitvorming

Selle van der Woude



Selle van der Woude is zelfstandig onderzoeker en adviseur op het terrein van werk en inkomen, onderwijs en zorg. De laatste jaren heeft hij verscheidene opdrachten uitgevoerd gericht op de arbeidsparticipatie van jongeren met beperkingen. Selle is onder meer betrokken bij het project MMM... Mensen met mogelijkheden. Opdrachtgevers waren onder meer de ministeries van SZW en OCW, UWV, diverse gemeenten, Kenniscentrum CrossOver en de NVVA. Ook heeft hij diverse publicaties op zijn naam staan. Verder ondersteunt hij als procesbegeleider partijen die hun krachten willen bundelen ter ondersteuning van deze jongeren.
www.sellevandervoude.nl

van gemeenten. "In de arbeidsregio Rijk van Nijmegen stromen nu per jaar zo'n 250 mensen met arbeidsvermogen de Wajong in. De instroom in de Wet Werk en bijstand echter, is ruim drie keer zo groot. Gemeenten zien daarom niet zoveel urgentie. Maar wat ze vergeten is dat – in tegenstelling tot de WWB – de uitstroom van de groep jongeren met een arbeidsbeperking heel laag is. De meesten zijn niet in staat om langere tijd zonder ondersteuning in hun eigen inkomen te voorzien. Gemeenten kunnen dus tegen hetzelfde probleem aanlopen als de landelijke overheid met de Wajong: het wordt een enorm bestand en dat is budgettair natuurlijk wel heel relevant voor gemeenten."

En er zit nog een addertje onder het gras, aldus Van der Woude. "Want alleen de mensen van wie zeker is dat ze nu niet en nooit zullen kunnen werken, blijven bij UWV. Dat zal ongeveer 10% zijn. Maar de jongeren die nóg niet kunnen werken, nog ergens voor in behandeling zijn of meer tijd nodig hebben om zich te ontplooien, vallen ook onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten. Pas als definitief zeker is dat ze nooit zullen werken, kunnen ze terug naar UWV."

Kansen

Een onjuist beeld van de aard en omvang van de doelgroep voorspelt niet veel goeds over ondersteuning die gemeenten moeten geven. "Natuurlijk hebben gemeenten in meer of mindere mate wel ervaring met het bieden van ondersteuning via bijvoorbeeld het jongerenloket. Er is ook kennis aanwezig bij klantmanagers. Maar van een stevig kennisfundament, ook beleidsmatig, is nog geen sprake." Maar volgens Van der Woude biedt die magere uitgangspositie ook kansen. "Als je nieuw beleid gaat maken kun je bepalen wat je behoudt en wat je anders wilt doen. Je krijgt de kans om het beter te doen, bijvoorbeeld door een integrale aanpak. Maar alleen als je je beleid baseert op dat wat werkt."





“ Werkgevers motiveren? Zorg vanaf het begin af aan voor passend werk ”

Voorspellende factoren

Wat in ieder geval niet werkt is beleid baseren op enkele gesprekken met jongeren. “Dat maakt vaak indruk en heeft soms tot gevolg dat die ervaring tot brede waarheid wordt verheven. Praktijkverhalen zijn waar en geven je ook een bepaald gevoel, maar er is wel een verschil met evidence based kennis.” In zijn onderzoek heeft Van der Woude daarom zowel wetenschappelijke kennis als praktijkverhalen meegenomen. “Je weegt alles en kijkt welke elementen het sterkst naar voren komen. Elementen waarvan je met de meeste betrouwbaarheid kunt zeggen: die werken. Het is slim om je bij het opstellen van beleid op deze ‘voorspellende factoren’ te richten.” Er is een groot aantal voorspellende factoren, zo blijkt uit het onderzoek, maar niet allemaal zijn ze even opportuun. Leeftijd bijvoorbeeld. Jongeren met een arbeidsbeperking scoren vaak beter naarmate ze ouder zijn. Daar kun je niets aan veranderen. Een andere

voorspellende factor is arbeidsethos. Maar omdat onderzoek aantoont dat het merendeel van de jongeren graag aan de slag wil, is ook dat geen factor om tijd en energie in te steken. De belangrijkste – en helaas ook lastig te beïnvloeden – factor is dat de ouders werk hebben. Maar gelukkig zijn er ook factoren die je wel kunt beïnvloeden én ertoe doen. De ‘winstpakkers’. Geloof in eigen kunnen is er zo een. “Dat is beïnvloedbaar en het schort er vaak aan bij jongeren.” Twee factoren beïnvloeden dit geloof in eigen kunnen in het bijzonder: de inschatting van de eigen arbeids(on)mogelijkheden en de ervaren gezondheid. Wanneer jongeren een positief beeld van hun arbeidsmogelijkheden hebben, zullen ze harder willen (blijven) zoeken naar werk. Wanneer jongeren een negatief zelfbeeld hebben, zullen ze het bijltje er eerder bij neergooien. En wanneer jongeren zich gezond voelen, voelen ze zich krachtiger, functioneren ze beter, en hebben ze meer kans werk te vinden en te behouden.

De vraag is daarbij wel: wie moet je beïnvloeden? “We weten dat deze factoren in belangrijke mate door de omgeving en het verleden bepaald zijn. Ouders spelen een belangrijke rol. Zorgen van ouders kunnen maken dat ze hun kind ‘pamperen’ in plaats van ‘empoweren’. Dat beschermende heeft een negatief effect. Het is voor ouders ook geen gemakkelijke opgave om de juiste balans te vinden tussen het denken in mogelijkheden en het oog hebben voor de beperking(en); zij verdienen hierbij ondersteuning. Wanneer we daar echter pas mee beginnen op het moment dat deze jongeren de arbeidsmarkt betreden, zijn we vaak te laat. Houding en gedrag zijn dan bij de jongeren al erg ingeslepen. Nodig is dat ouders zich al vroeg bewust

De foto's op deze pagina's werden gemaakt in Droom! (Elst) In deze vergader- en flexwerklocatie werken mensen met en zonder vergrote afstand tot de arbeidsmarkt. www.vergaderenbij-droom.nl



zijn van het belang van een 'empowerende' houding. Vervolgens is het zaak ouders handelingsperspectief te bieden: hoe kun je als ouders empoweren?" Competenties zijn een voor de hand liggende voorspellende factor, maar wel één die ook beïnvloedbaar is én verschil kan maken. "Jongeren met gedragsproblematiek, wat best een grote groep is, moeten sociale en werknemersvaardigheden leren. Communicatie met de leidinggevende, communicatie met collega's, op tijd komen, hoe gedraag je je op je werk? Niet je kauwgom voor de deur uitspugen als je op sollicitatiegesprek gaat. Dat kun je leren, trainen."

Positieve ervaringen

Maar de jongere die wil en kan werken, zelfvertrouwen en competenties heeft, is nog steeds niet zeker van een baan, zo moet ook Van der Woude concluderen. "Zitten werkgevers op deze mensen te wachten? Krijg je de kans? Er worden momenteel felle discussies gevoerd over de zin en onzin van een quotum. Onderzoek in buitenland levert grosso modo geen bewijs dat het werkt. Werkgevers die niet willen kopen het af via een boete. Of kijken of ze al niet iemand in dienst hebben die onder het criterium valt. Jongeren zelf denken: 'Nee, dat is leuk. Word ik straks aangenomen omdat ze me moeten aannemen.' Wat doet dat met je vertrouwen?"

Positieve ervaringen helpen enorm mee om werkgevers zover te krijgen. Maar die zijn niet vanzelfsprekend, zo blijkt uit Van der Woudes onderzoek. "Er is te vaak sprake van niet-passend werk. De werkgever leert dan pas gaandeweg dat het anders moet. Wil je werkgevers motiveren, dan moet je ze positieve ervaringen geven en dat kan alleen als je vanaf begin

af aan zorgt voor passend werk."

Inclusieve maatschappij

Van der Woude is idealist. Wat gaat volgens hem het verschil maken? "De inclusieve maatschappij. Een maatschappij die deze jongeren net als alle anderen de kans biedt. Niet alleen uit een vorm van sociale betrokkenheid maar ook omdat we geloven dat deze jongeren iets te brengen hebben." Van der Woude benadrukt het relatieve belang van de omgeving. "Op het moment dat iedereen het belangrijk vindt, gaat het lukken: de jongeren zelf, hun ouders, werkgevers, professionals, beleidsmakers, vanuit de verschillende domeinen. Voor gemeenten ligt hier een mooie uitdaging, allereerst in eigen huis: wat kunnen domeinen als wonen, zorg en onderwijs bijdragen aan deze ambitie? Het onderzoek biedt allerlei aangrijpingspunten."

Arbeidsdeskundigen

Arbeidsdeskundigen zijn daarbij van toegevoegde waarde, vindt ook Van der Woude. "Ze brengen een bepaalde zakelijkheid in die goed is voor het systeem. Ze hebben besef van wat de markt vraagt en tegelijkertijd oog voor de impact van beperkingen en de behoefte aan ondersteuning."

Arbeidsdeskundigen hebben volgens Van der Woude veel kennis over wat werkt. Wel is het denken in voorspellende factoren geen gemeengoed. "Mijn indruk is erg wisselend. Ik hoor veel arbeidsdeskundigen praten vanuit hun persoonlijke ervaring, maar hoor ze zelden over wat de laatste onderzoeken ons leren. En dat hoort wel bij professioneel denken en handelen."

Geïnteresseerd in het onderzoek 'Het verschil maken – Arbeidsperspectief voor jongeren met beperkingen'? Mail dan naar redactie@arbeidsdeskundigen.nl of kijk op www.sel-levanderwoude.nl.



Passie voor werk

Als Ilias achter de toonbank van zijn noten- en delicatessenwagen staat gebeurt er iets. Het lijkt wel of het opeens drukker wordt. Met zijn aanstekelijk enthousiasme trekt hij klanten aan als een magneet. De meeste mensen die vanochtend op zijn vaste plek op de Leidse markt langskomen kent hij bij naam. Maar ook de onbekenden krijgen van hem een vriendelijk woord, een compliment of zijn stralende lach. Acht passerende klantjes van het kinderdagverblijf worden met hun begeleider door hem staande gehouden. “Mogen ze een abrikoos?” Hij rent de wagen uit en vult gul de kinderhandjes. “Dat zijn mijn toekomstige klanten”, lacht hij bij terugkomst. Veel studenten weten zijn kraam te vinden. Vaak volgen ze Ilias op Facebook, Instagram of Twitter, want hij is een socialmediadier. Iemand die je de handel gunt. Een doorzetter die samen met zijn broer ooit begon met één emmer olijven, een kapotte weegschaal en 7 euro dagomzet. Hard werken, goede producten en actie hebben hem ver gebracht. En geloof in eigen kunnen. Zijn motto? Alleen door te geven kun je ook ontvangen. Ilias ontmoeten? Je vindt hem op de markten in Leiden, Lelystad en Amsterdam. www.iliasdelicatessen.nl

TEKST | Diederik Wieman

FOTO'S | Charlotte Boersma



Wetenschappelijk verantwoord valideringsonderzoek:

Doorbraak bij vaststellen loonwaarde

Er zijn diverse methodieken om de loonwaarde van werknemers te bepalen. Maar tussen de uitkomsten van de systemen zitten verschillen die kunnen oplopen tot wel 40%. Dankzij AKC-onderzoek is er nu echter een wetenschappelijk verantwoorde, gevalideerde basissystematiek ontwikkeld, die de uitkomstverschillen verkleint tot gangbare niveaus.

TEKST | Diederik Wieman



Dr. Ton Schellart is vanuit UWV gedetacheerd bij VUmc als senior onderzoeker bij het Kenniscentrum voor Verzekeringsgeneeskunde (KCVG).

Hoeveel loonkostensubsidie moet een werkgever krijgen die een werknemer met beperkingen in dienst neemt? Om dat te bepalen zal de productiviteit van de werknemer op de plek waar hij werkt moeten worden vastgesteld. Met de komst van de Participatiewet is het vaststellen van die prestatie en de daarmee samenhangende loonwaarde van nog groter belang voor zowel werkgever als werknemer.

Er worden in Nederland meerdere gebruikt om die loonwaarde vast te stellen. Tot nu toe is er te veel discussie over de vraag in hoeverre deze methoden hetzelfde meten en of ze in gelijke mate valide zijn. Die variatie in uitkomsten leidt tot rechtsongelijkheid. Een ongewenste situatie, vindt ook dr. Ton Schellart, onder

wiens supervisie het validatieonderzoek werd opgezet en uitgevoerd. "In mijn ogen is loonwaardebepaling een belangrijk maatschappelijk instrument waarvan je wilt dat het in Groningen zo veel mogelijk op dezelfde manier wordt uitgevoerd als in Maastricht. Ook omdat je daarmee, naar ik aanneem, het vertrouwen kunt winnen van zowel werkgevers als werknemers."

Het AKC-onderzoek naar een gevalideerde loonwaardebepaling komt dan ook op een cruciaal moment. Het onderzoek zorgt voor een doorbraak in deze discussie rondom loonwaardebepaling. Vastgesteld is dat een basissystematiek in combinatie met gedegen training van de uitvoerders tot een objectievere en meer valide vaststelling van loonwaarde leidt. Ton Schellart: "We

RAYMOND LAENEN (LOONWAARDE-EXPERT/DARIUZ)

Een geweldige stap vooruit

"Een geweldige stap vooruit waardoor loonwaarde als instrument geschikt blijkt om de schakelfunctie te vervullen in de Participatiewet die zij moet vervullen!

Als je dan toch het vergelijk wilt maken met waar we vandaan komen: In het onderzoek van Panteia kon het verschil tussen methoden oplopen tot 40%. Dit zijn absolute verschillen. Het onderzoek van het AKC gaat echter uit van relatieve cijfers om prestatie-indicatoren onderling te kunnen verbinden. Ter vergelijking, bij een gouden standaard van 30% en een gemeten loonwaarde van 34% is het relatieve verschil 13,3%, terwijl de absolute afwijking, zoals toegepast in de berekening van Panteia, slechts 4% bedraagt. Als je dan opnieuw kijkt naar de stap die we gezamenlijk hebben gezet is het verschil nog duidelijker. UWV en Dariuz meten relatief binnen een bandbreedte van circa 10% de

juiste loonwaarde. Dit vertaald naar absoluut, zoals Panteia eerder deed, spreek je over een gemiddelde afwijking van rond de 5%. Als je dit weet, dan is een stap terug niet meer denkbaar. Het centraal stellen van één begrippenkader en het toetsen van methoden aan dit kader maakt dusdanig verschil dat we met z'n allen niet anders moeten willen.

Voor de arbeidsmarktregio's betekent dit dat ze op basis van hun eigen beleid keuze houden uit verschillende methoden. Daarbij mogen ze zeker van zijn van de betrouwbaarheid en vergelijkbaarheid tussen methoden. Daarvoor heeft AKC een behoorlijke paal geslagen!"



Gemeenten, werkgevers en cliënten positief over AKC-onderzoek

De uitkomsten van het AKC onderzoek naar loonwaardevalidering zijn aangeboden aan de Landelijke Cliëntenraad (LCR), werkgeversvereniging AWWN, de FNV en de Vereniging van Nederlands Gemeenten (VNG).

VNG: AKC betrekken bij keuze loonwaardemethodiek

"Het AKC heeft samen met drie partijen een te waarden stap gezet om tot een gouden standaard voor loonwaardebepaling te komen. Het is slecht uit te leggen aan werkgevers dat er in gelijke gevallen de uitkomst van loonwaardebepaling zou afhangen van de gebruikte methodiek. Ook gemeenten en niet te vergeten de mensen met een arbeidsbeperking zelf, hebben belang bij een zo objectief mogelijke vaststelling

van loonwaarde. De komende tijd zullen arbeidsmarktregio's kiezen voor een methodiek voor loonwaardebepaling, het onderzoek van AKC zal betrokken worden bij die keuze."

Jantine Kriens, voorzitter directieraad VNG.

Foto: Jantine Kriens krijgt de onderzoeken overhandigd door NVvA bestuurslid Bert van der Swam



AWVN: Randvoorwaarden nu beter ingevuld



"Werkgevers zijn serieus bezig om de belofte van het creëren van extra banen voor mensen met arbeidsbeperkingen. In 2015 moeten dit er 7500 zijn. Daar zijn goede randvoorwaarden voor nodig en die worden stap voor stap gerealiseerd. Wij stimuleren werkgevers om daar niet op te wachten en nu te starten met het aanbieden van die banen. Het is goed dat nu met dit onderzoek meer onderbouwing is ontstaan voor een goede

loonwaardebepaling en de daaraan voor de werkgever gekoppelde loonkostensubsidie. Die randvoorwaarde is voor werkgevers nu al beter ingevuld."

Judith van der Hulst, manager adviesorganisatie AWWN.

Foto: Judith van der Hulst ontvangt uit handen van Monique Klompé het onderzoeksresultaat

LCR: Kies voor deze basissystematiek

"Vanuit de belangen van werkzoekenden pleit de LCR al sinds de loonwaardepilots in 2012 voor validering van de loonwaardebepalingsmethoden. Met dit onderzoek heeft AKC daar invulling aan gegeven. Daarbij heeft het belang van de klant (werkzoekende, werkgever en werknemer) steeds voorop gestaan. De resultaten hebben duidelijk gemaakt dat als je de afgesproken basissystematiek hanteert, meerdere methoden

meer valide 'een fair loon voor een faire prestatie' kunnen vaststellen. Wij stimuleren graag dat Werkbedrijven en Gemeenten kiezen voor loonwaardebepalingsmethoden die de basissystematiek omarmen en die hun validiteit hebben laten onderzoeken."

Gerrit van der Meer, voorzitter LCR

Foto: Monique Klompé en Gerrit van der Meer



hebben een efficacy-onderzoek gedaan dat de werkzaamheid van deze aanpak aantoonst."

In het onderzoek stelden in totaal 33 arbeidsdeskundigen in twee achtereenvolgende metingen de loonwaarde vast. In de eerste meting stelden arbeidsdes-

kundigen van UWV, Dariuz en VTA de loonwaarde vast volgens hun eigen loonwaardebepalingsmethode. De tweede meting vond plaats na een gedegen training volgens een gezamenlijk overeengekomen basissystematiek. Deze nieuwe systematiek is vervolgens toege-



Dichter bij elkaar

Als DWI/VTA is door met name Leo Kooyman (o.a. verbonden aan Inovat) hard gewerkt aan het onderzoek. De hoofdlijnen worden door VTA volledig onderschreven omdat ze aansluiten bij de huidige VTA-methode: uitgaan van de werkelijk uitgevoerde taken, een goede vergelijking met de normfunctie, een pragmatische benadering om tempo en kwaliteit te bepalen. De AKC-methode wijkt af op het onderdeel Inzetbaarheid ten opzichte van VTA. De VTA kent een andere rekentechniek waarbij het mogelijk is om nog afzonderlijk gewicht toe te kennen aan bijvoorbeeld kwaliteit. In de huidige werkwijze worden de afzonderlijke gewichten nog standaard ingevuld en ontbreekt het aan voldoende materiaal om tot differentiatie te komen. Met de ervaringen van tien casussen gemaakt door 36 personen wil VTA op dit punt bezien of volledig bij het AKC-model kan worden aangesloten. Dit houdt dan tevens een verandering van de rekentechniek in. DWI/VTA is content dat de uitslagen dichter bij elkaar zijn gekomen, en dat VTA-deelnemers (geen AD'en, maar ervaren consultants) goed konden meekomen.



past binnen de UWV-, Dariuz- en VTA-methode. En met succes: de bepaling van het normloon, de prestatie ten opzichte van de normale prestatie en de loonwaarde bleken significant beter bij de tweede meting. Voorafgaand aan deze metingen hadden de experts van de verschillende loonwaardebepalingsmethoden per casus 'de juiste loon-

waarde' vastgesteld. Deze loonwaarde gold als ijkpunt, als gouden standaard.

Ton Schellart: "Bij loonwaardebepalingsmethoden heb je te maken met verschillen op twee niveaus: interbeoordelaarsvariëteit en de verschillen ten opzichte van de gouden standaard. De interbeoordelaarsvariëteit was voordat we met het onderzoek begonnen al hoog. Dat betekent dat de drie groepen deelnemers hun eigen loonwaardebepalingsmethode op vrijwel gelijke manier hebben uitgevoerd. Maar uit de afwijking van de gouden standaard blijkt dat de methoden ten opzichte van elkaar wel aanzienlijke verschillen laten zien. Vergelijk het maar met een voetbalwedstrijd voorstellen. Als wij allebei 2-2 zeggen, maar het wordt 5-0, schatten we precies hetzelfde, maar zitten we er faliekant naast. Dan heb je weliswaar een heel hoge interbeoordelaarskwaliteit, maar is er te weinig rekening gehouden met andere factoren die de werkelijkheid bepalen."

Forse verbeteringen

Met die interbeoordelaarsvariëteit zit het goed. "Die is 0.7 en dat is voor dit type professionele beoordelingen een uitzonderlijk goede score. Maar ook het percentage scores dat binnen 10% bandbreedte blijft ten opzichte van de gouden standaard stijgt bij toepassing van de nieuwe basissystematiek meer dan 40%", aldus Schellart.

Blij met de resultaten

"Het werkveld van arbeidsdeskundigen bevindt zich in de driehoek van mens, werk en inkomen. Alle drie elementen worden geraakt bij het vaststellen van loonwaarde. Voor arbeidsdeskundigen is loonwaardebepaling dan ook een van de kernactiviteiten. De methode van UWV is gebaseerd op de taak-urenanalyse. Dat maakt deze methode uniek. Uit het onderzoek van het AKC blijkt dat UWV met zijn loonwaardemethode en met inzet van gecertificeerde arbeidsdeskundigen dicht tegen de gouden standaard aan ligt. Dat is een mooi resultaat! Bewezen is nu dat door het toepassen van de basissystematiek voor loonwaardebepaling in combinatie met een training van arbeidsdeskundigen er een hoge mate van betrouwbaarheid en validiteit van onze loonwaardevaststellingen ontstaat.

Dit resultaat past in het Evidence-based Practice-beleid van UWV.

Vanuit het Centraal Expertise Centrum van UWV analyseren we de onderzoeksrapporten van het AKC om vervolgens de UWV-loonwaardemethode nog verder te optimaliseren. Onder andere verbeteren we het stappenplan om te komen tot de normfunctie en onderzoeken we welke rekenkundige gedeelten geautomatiseerd kunnen worden. Ook brengen we de interne opleiding Loonwaardebepaling in overeenstemming met de basissystematiek en de resultaten van het AKC-onderzoek, zodat we onze arbeidsdeskundigen state of the art kunnen opleiden."





COLUMN

Waarom werk ik eigenlijk?

Arbeid werd ooit gezien als een straf. Als het enigszins kon, moest je dat zien te vermijden. Door te werken leek de mens op een dier, dat ook moet zwoeven voor zijn voedsel. Werk was dus absoluut geen reden voor geluk. Inmiddels lijkt de waardering geheel omgekeerd; juist zonder werk zijn we vaak ongelukkig.

Werken lijkt vanzelfsprekend. Iedereen die het kan, doet het, of wil het in ieder geval graag. Waarom? Natuurlijk, om brood op de plank te hebben. Maar ook omdat het een mooie manier tot zelfontplooiing is. Jaloersmakend zijn de mensen voor wie werk een roeping, missie of passie is. Die hun hele ziel en zaligheid in het werk stoppen.

Pas geleden zag ik op tv dat robots werden ingezet voor zorgtaken in een verpleeghuis. Zelf kan ik mij daar nu nog niet zoveel bij voorstellen, maar de bewoners die te maken kregen met de zorgrobot waren daar erg enthousiast over. De verwachting is dat over vijftien jaar robots een groot gedeelte van de zorgtaken kunnen overnemen omdat deze techniek zich in snel tempo verder ontwikkelt. Dat dat niet alleen geldt binnen de zorg werd in de nabespreking van dit programma duidelijk. Een onderzoeker van de Universiteit in Delft gaf aan dat in de toekomst het meeste werk door robots is overgenomen en dat er nog maar weinig mensen echte arbeid doen.

Dat heeft mij aan het denken gezet. Want hoe zit het dan met zingeving, passie, zelfontplooiing? Hoe komen we dan aan geld? Waar vullen we onze dagen mee?

Werken maakt zo'n groot deel uit van het dagelijkse leven. Van jongs af aan volgen we scholing gericht op beroep en werk. Waar gebruiken we dan in de toekomst onze kennis voor? Ondanks deze vragen vind ik dat je nieuwe technologieën moet omarmen. Want we hebben in de nabije toekomst ook te maken met een krimpende beroepsbevolking. Iedereen is dus hard nodig. Technologie kan ook helpen bij het inzetbaar maken en houden van mensen. En hoe mooi is het als zorgrobots zwaar of eentonig werk uit handen nemen, zodat verzorgenden tijd krijgen om cliënten echte aandacht te geven? Kom daar in deze tijden van bezuinigingen maar eens om!

Agnes Kroes

REDACTIELID VAN AD VISIE EN REGISTERARBEIDSKUNDIGE BIJ ARBITREA

Dariuz en UWV zitten bij toepassing van de nieuwe basissystematiek gemiddeld circa 10% van de gouden standaard af. Dat was zonder de nieuwe basissystematiek voor UWV 13,3% en Dariuz 24%. VTA scoort 23,4% en dat was 28%. (N.b., de loonwaardebepaling op T0 vond nog niet volgens hetzelfde begrippenkader plaats.) Forse verbeteringen dus bij alle drie deelnemende loonwaardebepalingsmethoden.

Als de prestatie wordt doorberekend naar een geldbedrag zit UWV gemiddeld 13,5% (was 22,5%) van de gouden standaard (juiste loonwaarde) af, Dariuz 18,6% (was 23,6%) en VTA 26,0% (was 36,9%). Ook hier weer forse verbeteringen bij alle drie methoden.

De resultaten tonen aan dat met gebruik van de nieuwe basissystematiek door goed getrainde loonwaardedeskundigen de (verminderde) prestatie van een werknemer met beperkingen objectiever en meer valide vast te stellen is. Schellart: "Er zijn, zeker in geld gemeten, nog verschillen, maar het gaat om de tendens. Na de training zijn de verschillen een stuk kleiner dan ervoor. Dat is een belangrijk gegeven. Hiermee is de werkzaamheid van de basissystematiek aangetoond."

Aanbevelingen

- 1 Regel de officiële landelijke introductie van de overeengekomen basissystematiek om te borgen dat gemeenten die de Participatiewet uitvoeren, optimaal loonwaarde kunnen (laten) vaststellen.
- 2 Stel training in de nieuwe basissystematiek verplicht en koppel deze aan certificering van loonwaardedeskundigen. Goed getrainde deskundigen bereiken namelijk een hoge beoordelaarsbetrouwbaarheid.
- 3 Herhaal periodiek het onderling vergelijken van de kwaliteit van de methoden en de uitvoering van loonwaardebepalingen. Doe dat op een wijze zoals het AKC heeft gedaan, onafhankelijk van de uitvoerder en de methode.
- 4 De loonwaardebepalingsmethoden die nog niet hebben deelgenomen aan dit onderzoek, zouden dat op korte termijn alsnog moeten doen. Op deze wijze ontstaat een transparante vergelijking van de loonwaardebepaling van de verschillende methoden. AKC kan dit onderzoek faciliteren.

Veel belangstelling voor inspirerend NVvA-congres

Hart van Holland in Nijkerk was dit keer de locatie voor het voorjaarscongres van de NVvA. Bijna driehonderd arbeidsdeskundigen uit het hele land kwamen op de bijeenkomst af. Zij maakten onder meer een indrukwekkende presentatie mee van cabaretier Jaap Bressers. Kees van Kooten sloot het congres op virtueuze manier af.

Het voorjaarscongres kende weer eens een heel andere, frisse opzet. Want in de zaal van Hart van Holland geen rijen met stoelen, maar grote ronde tafels waaraan de congresdeelnemers plaatsnamen. De setting was bewust gekozen omdat een belangrijk onderdeel van het congres bestond uit groepsdiscussies. Nadat voorzitter Monique Klompé de aftrap gaf, startte meteen de eerste discussieronde met als thema 'Wat zijn de waarden van het arbeidsdeskundig vak en hoe zou je deze in kernzinnen omschrijven?' Per tafel werden de uitkomsten van de discussie opgeschreven. In de tweede ronde was het gespreksthema 'Certificeren, keuzes maken'. En ook hier werd deelnemers gevraagd hun gedachten op papier te zetten. De uitkomsten van beide rondes worden door de NVvA meegenomen in het traject van certificering

en registrering van de arbeidsdeskundige beroepsgroep (zie kader).

Vertrouwen

Tussen de twee rondes was er ruim tijd ingeruimd voor keynote-spreker Jaap Bressers. Een verhaal met humor doorspekt, dat de zaal ook regelmatig muisstil maakte. Bressers heeft aan den lijve ondervonden hoe het is als je gedwongen wordt om met ingrijpende veranderingen om te gaan. Tijdens zijn Masteropleiding International Management brak hij door een duikongeval zijn nek en kwam in een rolstoel terecht. Zijn wereld stond op zijn kop, maar hij vocht zich terug en kwam uiteindelijk zelfs sterker uit de strijd. Een gedroomde carrière als bestuurder van een multinational zat er echter niet meer in: "Ik weet wat het is om opnieuw je toegevoegde

waarde te moeten uitvinden en de juiste ondersteuning te zoeken." Bressers vertelde zelf dat hij zijn leven weer op de rit kreeg mede dankzij de begeleiding van zijn arbeidsdeskundige. "Het is zo fijn als er iemand is die in je gelooft en die vertrouwen in je uitspreekt. Als iemand je mogelijkheden laat zien die je zelf anders niet ontdekt zou hebben."

Bressers haalde zijn rijbewijs weer, en kreeg eindelijk die 'dikke Mercedes' waar hij van jongs af aan al naar verlangde. Geen S-klasse, maar Vito waar hij met rolstoel en al in past. "Elke tegenslag heeft ook een lichtpuntje, zo besloot hij. "Laatst ben ik naar Bonaire geweest en heb ik voor het eerst sinds mijn ongeluk weer gesnorkeld. Dat was zo prachtig, dat ik toen tot de conclusie kwam dat de zee niet alleen neemt, maar ook geeft!"



Het nieuwe systeem van certificeren en registreren

Geef je mening én kom op 30 oktober stemmen!

Monique Klompé: "We vinden het ongelooflijk belangrijk dat alle arbeidsdeskundigen een stem hebben in het certificerings- en registratietraject. Dat iedereen zijn of haar visie kan geven zodat we uiteindelijk een model van certificering en registratie hebben dat breed gedragen wordt en waar iedereen achter staat."

Monique benadrukt nogmaals het belang van deze professionaliseringslag. "De omgeving waarin arbeidsdeskundigen zich begeven is dynamisch. De visie op arbeidsongeschiktheid bijvoorbeeld, verandert. Aandoeningen die tien jaar geleden niet tot werken aanzette doen dat nu wel. Cliënten veranderen.

Mensen weten meer, zijn mondiger en dan heb je ook nog de beleidsmatige kant. Een overheid die bezuinigt, zich terugtrekt, de Participatiewet introduceert. Wil je als arbeidsdeskundige in deze dynamische omgeving toegevoegde waarde hebben én houden, dan moet je je voortdurend ontwikkelen, je vak bijhouden én het vak onderhouden."

De eerste stap die de vereniging heeft gezet is de ontwikkeling

van een nieuw curriculum zodat arbeidsdeskundigen die de markt op komen up to date kennis hebben van de belangrijke vakgebieden. Monique: "Daar hoort ook een systeem bij van vakontwikkeling dat arbeidsdeskundigen daarin faciliteert en ondersteunt. Het certificeringssysteem dat we hadden kon beter, slimmer, eenvoudiger. In de nieuwe opzet wordt dan anders. Het zal de arbeidsdeskundige veel meer vrijheid geven. Bijvoorbeeld in de keuze welke componenten van ontwikkeling zij willen oppakken. Het moet een uitdagend en tegelijkertijd eenvoudig systeem worden dat ook helderheid verschaft in de markt." Om zover te komen is de input van arbeidsdeskundigen nodig. Die is al op verschillende momenten gevraagd, zoals ook nu weer tijdens het voorjaarscongres. Ook de komende maanden zullen de leden worden geraadpleegd en is er ruimte voor vragen en discussie. Onder meer tijdens regionale ledenbijeenkomsten in september. Op www.arbeidsdeskundigen.nl komen ook de meest gestelde vragen (en de antwoorden) te staan. Uiteindelijk zal op de ledenvergadering van 20 oktober een voorstel in stemming worden gebracht waar de beroepsgroep in volle overtuiging achter kan staan.

Sprankelend

Na het inspirerende en humorvolle verhaal van Jaap Bressers mocht Kees van Kooten de middag afsluiten. 73 jaar is 'Koot' inmiddels. Het is hem niet aan te zien en ook zijn optreden sprankelde als altijd.

Spitsvondige taalgrapjes, kleine alledaagse situaties en ergernissen signaleren en uitvergrooten: het is hem op het lijf geschreven. En met een zaal vol arbeidsdeskundigen voor hem, mocht natuurlijk ook de sketch 'Rijkscontrole' uit 1982 niet

ontbreken. Van Kooten liet de beelden zien waarin 'de heer Foppe, H.G.' bezoek krijgt van 'Haarman, arbeidsdeskundige van de bedrijfstak' en vervolgens verzeild raakt in een woud van absurde regels en afkortingen.



Kees van Kooten en Jaap Bressers

OPROEP

Arbeidsdeskunde award

Tijdens het najaarscongres van 30 oktober wordt de Arbeidsdeskunde Award 2014 uitgereikt. De toekenning van de award zal dit jaar in het teken staan van het congres thema 'Kracht van Kennis'. Dat betekent dat de jury vooral op zoek is naar arbeidsdeskundigen die op wat voor manier laten zien dat (wetenschappelijke) kennis leidt tot succesvolle interventies of projecten. Ook arbeidsdeskundigen die kennis creëren, ontwikkelen en/of overdragen worden nadrukkelijk uitgenodigd om deel te nemen aan de verkiezing. Aanmelden? Mail dan naar nvva@arbeidsdeskundigen.nl.

Hoe verkoop je een Wajong'er?

Nederland telt 190.000 Wajong'ers, maar slechts 21.000 van hen kunnen bogen op een betaalde baan. Hoe kun je werkgevers enthousiast maken voor die andere 170.000? Het was de centrale vraag in de master-scriptie van arbeidsdeskundige Jan Willem Varkevisser.

Tekst | Peter Passenier

Vraag werkgevers of ze een Wajong'er in dienst willen nemen, en je ziet een tweedeling. "Sommigen zijn heel enthousiast", zegt Jan Willem Varkevisser. "Ik heb zelfs iemand gesproken die zei dat zijn bedrijf zonder die specifieke werknemer niet zou kunnen floreren. Maar bij andere bedrijven gaan direct alle rolluiken omlaag. Die hebben meteen hun mening klaar: het was niks, het is niks en het zal nooit wat worden."

Een tweedeling dus, maar helaas niet een met een gelijke verdeling. Nederland kent 400.000 bedrijven, maar het aantal werkgevers met

Wajong'ers in dienst blijft steken op 12.500. Een magere 3 procent dus. Als arbeidsdeskundige bij UWV besloot Varkevisser te onderzoeken wat die andere 387.000 werkgevers tegenhoudt.

Vooroordelen

Volgens Varkevisser zijn dat in de eerste plaats vooroordelen. "Wat je heel vaak hoort, is dat werkgevers gewoon een goede kracht willen. En in hun perceptie leveren Wajong'ers geen maximale prestatie. Ze zijn onbetrouwbaar, beschikken niet over sociale vaardigheden, en soms komen ze gewoon niet meer opdagen. En dat terwijl zo'n werkgever dan veel moeite heeft gedaan om de functie-inhoud aan hem of haar aan te passen." Varkevisser moet het toegeven, soms zijn die vooroor-



delen ook terecht. "Een kleine groep Wajong'ers heeft grote gedragsproblemen. Bijvoorbeeld degenen met ODD, een stoornis die leidt tot problemen met autoriteit. Die mensen zijn super gevoelig voor de toon van de muziek; het woord 'moeten' komt niet in hun woordenboek voor. Als je ze toch een taak wilt geven, moet je dat zorgvuldig formuleren, anders laten ze de boel meteen vallen. Wat je ook ziet, zijn mensen met een verslavingsproblematiek, of die bij herhaling criminele activiteiten plegen. Mij gebeurt het wel dat ik iemand bel om een spreekurafspraak te maken, en dat ik hoor dat de betreffende cliënt op dat moment weer een gevangenisstraf uitzit."

Dilemma

Een dilemma, vindt Varkevisser. Want hij vraagt zich af hoeveel aandacht we nog aan deze groep moeten geven. "Natuurlijk leven we nu in een participatiemaatschappij, en dus willen we dat er niemand aan de zijlijn staat. Aan de andere kant: we moeten ons langzamerhand realiseren dat er een groep is waar we niets mee kunnen. Als je er al in slaagt om deze mensen aan het werk te helpen, is dat hoogstens voor een paar weken. En zij geven een slechte naam aan de andere Wajong'ers."

Die andere Wajong'ers, dat zijn bijvoorbeeld mensen met een stoornis in het autistisch spectrum, of met ADHD. Ook die hebben een gebruiksaanwijzing, maar in de juiste omgeving functioneren ze juist heel goed. "ADHD'ers met een hoog IQ denken vaak heel associatief, en blinken daardoor uit in creatief werk", zegt Varkevisser. "En degenen met een minder hoog IQ storten zich helemaal op lichamelijk inspannende klussen, zodat ze hun energie kwijt kunnen. Wat autisten betreft; ik ken bedrijven die actief op hen werven, vooral in de ICT-branche. Want die mensen kunnen zich vaak tot het absurde toe concentreren op één taak."

Volgens Varkevisser worden de beste re-integratieresultaten behaald door Wajong'ers met een laag IQ, maar zonder gedragsproblemen. "Die mensen moet je precies zeggen wat ze moeten doen – maar dan doen ze dat ook. Neem drie bakjes met afzonderlijke onderdelen die in elkaar moeten worden gezet. Of de trappers en een stuur van een nieuw gekochte fiets die goed moeten worden afgesteld. Dat zijn karwei-

tjes die voor jou en mij al snel geestdodend zijn, maar veel Wajong'ers blijven daar plezier in houden. Je moet die mensen 's avonds vaak dwingen om naar huis te gaan."

Master-scriptie



Jan Willem Varkevisser, arbeidsdeskundige bij UWV Apeldoorn, onderzocht in zijn master-scriptie hoe werkgevers in de regio Stedendriehoek (Apeldoorn, Deventer, Zutphen) kunnen worden gestimuleerd om Wajong'ers aan te nemen en in dienst te houden.

Volgens hem moet er worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Op maat gesneden bemiddeling door een vaste re-integratiecoach die bekend is met de wensen van de werkgever.
- Goede externe begeleiding van de Wajong'er door een vaste jobcoach van het re-integratiebedrijf.
- Een adequate interne begeleiding door het eigen personeel, voor de dagelijkse gang van zaken.
- Zo min mogelijk administratieve rompslomp – of ten minste goede begeleiding hierbij door het re-integratiebedrijf.
- Goede voorlichting door UWV aan werkgevers over wat het betekent om Wajong'ers in dienst te hebben.

Werknemersvaardigheden

Daarmee stuiten we op een belangrijke voorwaarde voor re-integratie: de Wajong'er moet beschikken over zogenoemde werknemersvaardigheden. "Ik zie het keer op keer", zegt Varkevisser. "Werkgevers hechten niet zoveel belang aan specifieke kennis en ervaring. 'Dat vak, dat leren wij hen wel', zeggen ze. 'Maar ik wil wél iemand die op tijd komt, die opdrachten accepteert en die beleefd is.' En zelfs als de Wajong'er die werknemersvaardigheden nog niet onder de knie heeft, vormt dat niet per se een breekpunt. Als zo'n jongen of meisje die vaardigheden maar snel kan leren."

Maar dat lukt volgens Varkevisser alleen als er voldaan is aan nóg een voorwaarde. "Werkgevers hechten vooral aan een goede begeleiding, bijvoorbeeld van een jobcoach of iemand van het re-integratiebureau. Die moet een Wajong'er die werknemersvaardigheden bijbrengen, en die moet de werkgever helpen met – zoals zij het vaak noemen – de papieren rompslomp. Als aan die voorwaarden is voldaan, zijn werkgevers vaak ook bereid om zelf een collega aan te wijzen die de Wajong'er begeleidt in het werk. En – heel belangrijk – ze zijn dan ook bereid om kritisch te kijken naar de functie."

Jobearving

Dat kritisch kijken is vaak nodig, want volgens Varkevisser moet een re-integratiecoach of arbeidsdeskundige niet te veel uitgaan van de bestaande functie. "Macdonalds heeft in een convenant vastgelegd dat het tweehonderd Wajong'ers in dienst zal nemen. Dat is een mooi resultaat, want dan maak je echt meters. Maar aan de andere kant... er is geen garantie dat zo'n baan ook passend is. Ik zou zelf liever vaker zien dat een functie wordt gecreëerd, door bijvoorbeeld taken uit verschillende banen samen te voegen. Natuurlijk, dat kost veel meer tijd, en je loopt het risico dat andere werknemers klagen dat ze nooit meer kunnen terugvallen op gemakkelijke klussen. Maar de re-integratie van Wajong'ers berust nu eenmaal op maatwerk."

Lex Burdorf en Sandra Brouwer in programmaraad AKC

Hart voor het AKC

De programmaraad van het AKC heeft sinds 1 mei 2014 een nieuwe voorzitter én een nieuwe vice-voorzitter. Lex Burdorf (voorzitter) en Sandra Brouwer (vice-voorzitter) vertellen over hun drive om zich in te zetten voor het AKC. Burdorf: “Het AKC heeft de afgelopen vijf jaar bewezen dat het goed onderbouwde, wetenschappelijke projecten aflevert, waarmee arbeidsdeskundigen in de dagelijkse beroepspraktijk verder kunnen.”

TEKST | Tessy van Rossum

Als hoogleraar Determinanten van volksgezondheid aan de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg van het Erasmus Medisch Centrum in Rotterdam is Lex Burdorf niet onbekend met de arbeidsdeskundige beroepsgroep. “Ik houd me met name bezig met arbeidsparticipatie. Welke rol speelt gezondheid op het krijgen en houden van werk en welke invloed heeft werk op de gezondheid? Bij uitstek onderwerpen waar ook arbeidsdeskundigen een rol spelen.” Ook Sandra Brouwer, universitair docent en staflid bij de afdeling Sociale Geneeskunde aan het Universitair Medisch Centrum Groningen, komt in haar werk regelmatig arbeidsdeskundigen tegen. “In brede zin houd ik me bezig met arbeidsparticipatie en re-integratie. Ik heb dan ook diverse onderzoeksprojecten gedaan met zowel arbeidsdeskundigen als verzekeringsartsen. Centrale vraag: hoe kunnen we mensen met een arbeidsbeperking zo goed mogelijk laten participeren en re-integreren?”

En hoe zijn jullie in contact met het AKC gekomen?

Burdorf: “Ik heb kennism gemaakt met het AKC toen onderzoeksbureau Astri mij vroeg om deel te nemen aan de begeleidingscommissie voor de ontwikkeling van de WerkScan. De ontwikkeling van de

Scan Werkvermogen Werkzoekenden is vervolgens bij mij terechtgekomen. Daarna heb ik een avondcollege en diverse presentaties verzorgd voor het AKC. Zo ben ik er eigenlijk ingerold. Je zou kunnen zeggen dat van het een het ander is gekomen.”

Brouwer: “Bij mij ligt dat net even anders. Ik ken het AKC eigenlijk al vanaf het begin. Johan Groothoff, de eerste voorzitter van de programmaraad, heeft mij toen het AKC vijf jaar geleden werd opgericht gevraagd of ik lid wilde worden van de programmaraad. Dat vond ik heel interessant, omdat ik een goede samenwerking tussen wetenschap en werkveld – de praktijk – erg belangrijk vind.”

Waarom zijn jullie vice-voorzitter voorzitter van de programmaraad geworden?

Burdorf: “Om eerlijk te zijn: ik ben gevraagd om voorzitter te worden. Maar ik zeg nooit zomaar ja tegen zo’n verzoek. Omdat ik het AKC een warm hart toedraag, was die keuze snel gemaakt.”

Brouwer: “De afgelopen vijf jaar ben ik lid geweest van de programmaraad. Het vicevoorzitterschap is een mooie vervolgstap. Als lid van de programmaraad weet ik dat het AKC de afgelopen jaren een hoop mooie producten heeft afgeleverd. Nu is het tijd om de stap te



“ Ik hoop dat de kennis en producten van het AKC over vijf jaar aantoonbaar het professionele handelen van arbeidsdeskundigen hebben verbeterd ”

Met de goed onderbouwde, wetenschappelijke projecten kunnen arbeidsdeskundigen in de dagelijkse beroepspraktijk verder



zetten richting toepassing in de praktijk. Hierbij gaat het niet alleen om implementatie, maar ook om evaluatie. Werken de ontwikkelde producten ook echt in de praktijk? Als vice-voorzitter wil ik daar graag een bijdrage aan leveren.”

Burdorf: “De toepassing en borging van de door het AKC opgebouwde wetenschappelijke kennis in de arbeidsdeskundige beroepspraktijk is een uitdaging waar ik als voorzitter van de programmaraad ook mijn tanden in ga zetten. Daar ligt nog een mooie uitdaging. Verder ga ik me richten op een inhoudelijk thema, namelijk de rol die arbeidsdeskundigen kunnen spelen bij de begeleiding van chronisch zieken op de arbeidsmarkt. Omdat we allemaal langer moeten doorwerken, worden steeds meer werknemers in hun loopbaan geconfronteerd met langdurige ziekte. Arbeidsdeskundigen spelen hier binnen bedrijven al een rol in. Maar ik voorzie voor arbeidsdeskundigen ook mogelijkheden binnen de reguliere gezondheidszorg. De invloed van ziekte op werk krijgt

met name in die sector te weinig aandacht. Arbeidsdeskundigen kunnen hier een belangrijke rol in gaan spelen.”

Hoe kijken jullie terug op de afgelopen vijf jaar AKC?

Brouwer: “Veel mensen kennen het AKC van ‘de groene boekjes’, de onderzoekscahiers, waarin de resultaten van de onderzoeken worden gepresenteerd. Maar het AKC heeft de afgelopen jaren bewezen meer dan dat te zijn. Zo is een aantal centrale thema’s omarmd. Het onderzoek naar participatie met een Autisme Spectrum Stoornis is vijf jaar geleden bijvoorbeeld als een klein project gestart. Inmiddels is het uitgegroeid tot een fors onderzoeksproject. Zo is afgelopen juni op een drukbezocht congres het resultaat van een groot onderzoek naar dit thema gepresenteerd. Ook de ontwikkeling en implementatie van de WerkScan is heel succesvol.”

Burdorf: “Ik ben het met Sandra eens. Het AKC heeft de afgelopen vijf jaar bewezen dat het goed onderbouwde, wetenschappelijke projecten aflevert, waarmee arbeidsdeskundigen in de dagelijkse beroepspraktijk verder kunnen. Dat is indrukwekkend. Ik vind het ook mooi om te zien dat het AKC erin is geslaagd om zo veel arbeidsdeskundigen te betrekken bij de projecten. Een echte prestatie. Daarnaast is de WerkScan een prachtig instrument, dat – daar ben ik zeker van – door veel mensen gebruikt gaat worden. Ook het recent opgeleverde onderzoek naar loonwaardevaststelling is een juweeltje. In dit soort onderzoek schuilt ook echt de kracht van het AKC.”

Waar staat het AKC over vijf jaar?

Burdorf: “Ik zou graag zien dat alle arbeidsdeskundigen over vijf jaar trots zijn op het AKC. En dat ook andere beroepsgroepen en organisaties het AKC kennen als een belangrijk kennisinstituut. Daarnaast zou ik het heel mooi vinden als het AKC een bijdrage kan leveren aan de landelijke kennisagenda op het gebied van langer gezond werken. Het is mijn stellige overtuiging dat het AKC op dit vlak ook echt toegevoegde waarde kan bieden.”

Brouwer: “Ik hoop dat de kennis en producten van het AKC over vijf jaar aantoonbaar het professionele handelen van arbeidsdeskundigen hebben verbeterd. Daarnaast hoop ik dat tegen die tijd de eerste door het AKC gefinancierde promotieonderzoeken zijn afgerond. Want ook dat is een belangrijk onderdeel van het AKC: we zorgen ervoor dat arbeidsdeskundigen zich kunnen bekwamen in wetenschappelijk onderzoek, met een promotie tot gevolg. Dat is voor een wetenschapper toch echt de kers op de taart.”

6

vragen aan



Mala van Haaften, Arbeidsdeskundige bij UWV SMZ Tilburg

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Een goed humeur. Ik ben heel positief en altijd blij dat ik naar mijn werk kan gaan. Verder heb ik drie kinderen en moet ik dus veel plannen en organiseren. Daarom heb ik altijd mijn agenda mee en mijn telefoon om bereikbaar te blijven."

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

"De kinderen neem ik niet mee vanwege al het ongedierte en mijn man gaat ook niet mee, want hij kan niet tegen de zon. Dus dan worden het Daniel Craig, een kapmes en een wokpan."

3 Waar krijg je energie van?

"Ik krijg van veel dingen energie, zoals yoga, (mantra)muziek, lezen en reizen. Ik ben een echte optimist. Ik krijg daarom veel energie van mensen die positief ingesteld zijn. In mijn werk haal ik energie uit het contact met klanten en collega's."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Kijk kritisch naar de kwaliteit van je werk. Om de kwaliteit van ons werk te bevorderen hebben we op ons kantoor afgesproken om geregeld elkaars rapporten na te kijken. Door elkaar feedback te geven leren we van elkaar. Daarnaast vind ik het belangrijk om altijd te blijven vernieuwen. Sta af en toe stil bij wat je aan het doen bent en vraag jezelf af of het misschien beter kan."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Van mijn laatste 100 euro koop ik een bos bloemen en een volle tank benzine zodat ik naar mijn moeder kan rijden. Zij staat altijd klaar voor mij."

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

"Aan Cor Smeets, een arbeidsdeskundige met een eigen bedrijf (Smeets Arbeidskundig Advies). Als arbeidsdeskundige werkt hij bij diverse instanties. Hij staat altijd open voor overleg en is een fijne sparringpartner."



Trending Topics

- Hugo Keijzer (Thaeles) legt een casus voor. Een medewerker is bijna 42 weken ziek en de bedrijfsarts heeft aangegeven dat er een arbeidsdeskundige moet komen kijken. De werkgever snap niet waarom, aangezien hij geen salariskosten betaalt. Welke verplichtingen heeft de werkgever? Er kwamen vijftien reacties vanuit het ADnetwerk.

- Rob de Jager (My Virtual Job Seeker Company) laat collega's naar aanleiding van de NVvA-nieuwsbrief weten dat er sinds kort ook een Facebook-pagina voor arbeidsdeskundigen bestaat. Hij geeft aan dat het leuk zou zijn als daar foto's op worden geplaatst. Je kunt de pagina vinden als je op Facebook zoekt op "arbeidsdeskundigen.nl".

- De NVvA is bezig met verdere standpuntbepaling ten aanzien van het toekomstgericht stelsel van arbeidsgerelateerde zorg. Namens het bestuur van de NVvA vraagt Albert van der Burg aan alle leden van het ADnetwerk om hun visie te delen aan de hand van vijf stellingen.



AppSoluut

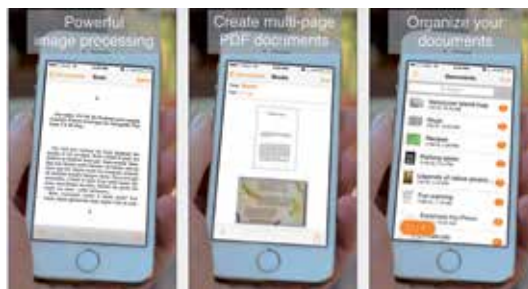
Naam App: Genius Scan

Prijs: Gratis

Voor: iOS en Android



Deze applicatie dient als zakscanner waarmee je snel allerlei documenten kunt scannen en sturen naar een van je online opslagplekken. Heb je net een zakelijke lunch betaald die je kunt declareren? Maak dan met je smartphone een foto van het bonnetje en laat Genius Scan hem converteren naar een .jpeg of PDF-bestand. De app beschikt over pagina-afmetingdetectie, perspectiefcorrectie en de mogelijkheid om te delen via WiFi en de documenten na te bewerken.





Manipulatie, van marionet tot regisseur

We neigen ernaar om te denken dat manipulatie óns nooit zal overkomen. Niets is minder waar. Roddel en achterklap op de werkvloer, emotionele chantage in de privésfeer zijn voorbeelden van manipulatie die we niet eens zo snel doorhebben. In zijn boek **Manipulatie, van marionet tot regisseur** beschrijft arts en neurobioloog **Ronald Siecker** wat manipulatie is.

MANIPULATIE, VAN
MARIONET
TOT REGISSEUR

★★★★☆

Auteur: Ronald Siecker
Uitgever: Y-Publicaties
ISBN 978 90 8696 153 5
360 pagina's € 29,50

Ook wordt via diverse voorbeelden duidelijk dat manipulatie, in zeer uiteenlopende vormen, overal kan voorkomen en dat we er allemaal mee te maken kunnen krijgen. Als manipulator of gemanipuleerde. Aan de hand van soms ongelooflijke praktijkverhalen – een man die de dood van zijn echtgenote veinst om alle mogelijke voordeel te behalen bij zijn werkgever – loodst de auteur ons door de wondere wereld van manipulatie. Of het nu een leerling is die beweert dat zijn huiswerk door

de hond is opgegeten of een zakenman die stopt voor een dame met autopech. Manipulator of gemanipuleerde; niemand ontspringt de dans van manipulatie in het dagelijks leven.

Dit boek is een echte aanrader om meer te weten te komen over het fenomeen manipulatie en het herkennen van de signalen. Het leest makkelijk en kan als naslagwerk dienen als je in werk- of privé-situaties twijfelt aan iemands motieven. (Rekha van Dis)



Baanbrekend

UpRight

Iedereen die regelmatig tijdens het werken uren achter elkaar zit, weet hoe belangrijk het is om op een goede houding te letten. Toch is het vaak lastig om langere tijd met een rechte rug en schouders te blijven zitten. UpRight is een draagbaar apparaatje dat bij dit probleem wellicht uitkomst kan bieden. Het is klein en weegt maar dertig gram, waardoor je hem makkelijk onder je kleren op je onder-rug kunt plakken. Het apparaatje heeft een ingebouwde versnellingsmeter en een speciaal ontworpen spanningssensor. Hierdoor meet het wanneer je te krom gaat zitten en zal het gaan trillen om je er attent op te maken. Het apparaat wordt momenteel, dankzij crowdfunding, geproduceerd en gaat circa zestig euro kosten.

www.uprightpose.com



Scholingsprotocol



Scholing kan leiden tot plaatsing op de arbeidsmarkt in een passende functie. Deze scholing moet wel aan een aantal voorwaarden voldoen, alvorens UWV tot vergoeding van de scholing kan overgaan.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Definitie:

Voor het Protocol wordt de volgende definitie van scholing gehanteerd:

'Opleiding of scholing is het systematisch verwerven van arbeidsmarktrelevante kennis en/of vaardigheden voor de uitoefening, het behoud of het verkrijgen van een taak, functie of (zelfstandig) beroep onder begeleiding van daartoe aangestelde docenten. Het dient zowel voor het uitoefenen als het verkrijgen van één of meerdere (deel) kwalificatie(s) voor een taak, functie of beroep.'

Doelgroep

UWV past het Protocol Scholing toe als de vraag zich voordoet of inzet van scholing voor een werkzoekende in het kader van zijn re-integratie – en daarmee werkherleving – noodzakelijk is aangewezen. Het Protocol is daarom altijd van toepassing op alle werkzoekenden met een AG-, ZW- of een WW-uitkering die scholing willen volgen.

Beoordeling noodzakelijke scholing:

- 1 scholing is arbeidsmarktrelevant;
- 2 scholing is getoetst en voldoet aan het wettelijk kader van het UWV-beleid;
- 3 werkzoekende is schoolbaar.

Scholing is arbeidsmarkt-relevant

UWV beoordeelt op welke wijze een AG- of ZW-gerechtigde zo effectief mogelijk naar werk is te begeleiden.

Arbeidsmarktrelevantie staat vast:

Voor AG- of ZW-gerechtigden, die van een werkgever een baan in het vooruitzicht hebben gekregen, maar waar als voorwaarde aan is gekoppeld dat de voorgedragen kandidaat eerst een in de ogen van de werkgever relevante scholing volgt, wordt deze scholing arbeidsmarktrelevant geacht. De werkgever maakt zijn intentie duidelijk door middel van een arbeidsovereenkomst of een verklaring waaruit blijkt:

- dat hij de werkzoekende in dienst zal nemen;
- per de eerste van de maand volgend op de einddatum van de scholing;
- voor dezelfde duur als de scholing met een ondergrens van zes maanden.

Arbeidsmarktrelevantie moet worden aange-toond:

- door aanwezigheid van vacatures op de regionale arbeidsmarkt;
- door inzicht in welk beroep of functie de scholing opleidt en welke vacatures de werkzoekende kan vervullen.

Bij twijfel kan Assessment Noodzaak Scholing worden ingezet.

Scholing is getoetst en voldoet aan het wettelijk kader van het UWV-beleid

Geldende voorwaarden:

- De scholing moet bestaan uit het systematisch verwerven van kennis dan wel vaardigheden volgens een vooraf vastge-

steld programma, waarbij de verworven kennis en vaardigheden worden getoetst.

- Een scholing duurt maximaal één jaar voor de werkzoekenden met een WW-uitkering. UWV kan in individuele gevallen een scholing van een langere duur toestaan, maar niet meer dan twee jaar. Ook voor AG- of ZW- gerechtigden sluit UWV aan bij dit beleid.
- De scholing bestaat in overwegende mate uit het verrichten van activiteiten, die niet productie als doel hebben.

Werkzoekende is schoolbaar

Indien is vastgesteld dat de scholing arbeidsmarktrelevant is én voldoet aan het wettelijk kader, moet vervolgens worden beoordeeld of deze scholing ook haalbaar is voor de werkzoekende met een ZW- of AG-uitkering. Schoolbaarheid of niet-schoolbaarheid blijkt uit:

- motivatie;
- cognitieve vaardigheden;
- belemmeringen in de persoonlijke situatie zoals medische beperkingen en de beleving daarvan door de werkzoekende, zorg voor gezinshuishouden, mantelzorg of vrijwilligerswerk en schuldenproblematiek;
- problemen in de sociale situatie en de beleving daarvan door de werkzoekende;
- problemen in de relatie tussen werkzoekende en scholing/gedragfactoren zoals moeite met gezagsverhoudingen, realiteitszin en verwachtingspatroon.

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 ergonomisch 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

BACKSHOPTM
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

Volledig actief op het werk – ook als hoortoestellen niet genoeg zijn

Praten met klanten, gebruik maken van de telefoon of deelnemen aan bijeenkomsten: vandaag de dag is werken voor mensen met gehoorverlies niet eenvoudig. Lange afstanden tot een spreker en storende achtergrondgeluiden maken het moeilijk om te verstaan wat klanten of collega's zeggen, zelfs al wordt er gebruik gemaakt van hoortoestellen of implantaten.

Maar er is een oplossing: Comfort Digisystem.

Dit unieke digitale radio systeem van draadloze microfoons en ontvangers met een breed bereik, vermindert het achtergrond lawaai en verbetert tegelijkertijd de ontvangst van spraak.

Kristalhelder geluid en natuurlijke spraakweergave maken het makkelijker om te luisteren en om te begrijpen.

De oplossing wordt veelal vergoed vanuit de basisverzekering.

Neem contact met ons
op en probeer vrijblijvend
onze producten!



Ervaar het verschil op
www.comfortaudio.nl
of bel +31 229 870 110

 **Comfort Audio**
HEAR THE FUTURE





Kracht
van Kennis

*AKC 5 JAAR

30 OKT 2014

CONGRES

5 JAAR KENNIS-
ONTWIKKELING
DOOR AKC

*AKC

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

arbeidsdeskundigen.nl

*NVVA

Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen