



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

37E JAARGANG | OKTOBER 2015 | NUMMER 5



Werkwarenhuis
Den Bosch:

Showcase voor inclusiviteit

UMCG en UWV Groningen:

Nieuw
AKC
onderzoek!

Pagina 14

Vangnetters weer aan de slag

→ Rapporteren en
argumenteren

→ Certificeringstraject
krijgt vorm

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



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



IVA Opleiding & Training

Werken aan uw eigen professionalisering

Wilt u uw kennis up-to-date houden en verdiepen én uw **certificering** behouden? Sluit dan een *opleidingsabonnement* af bij IVA Opleiding & Training. Naast het abonnement kunt u bij ons onder andere terecht voor de Masterclass **omgaan met veranderingen**

Sluit een opleidingsabonnement af

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

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

Locatie: bij voldoende belangstelling in de regio's Amsterdam, Utrecht, en Zwolle. **Tijdstip:** van 16.00 tot 20.30 uur.

Onderwerpen: voor 2016 zijn o.a. update sociale wetgeving, burn-out bestaat niet en waarde van de ondernemer. Meer informatie vindt u op onze website www.ivao-t.nl.

Masterclass omgaan met veranderingen Een werkplaats voor specialisten

In een 3 daagse opleiding neemt onze docent, Herman Gesink je mee in het **Structura** model.

In de opleiding krijg je kennis van duurzame bedrijfsontwikkelingen en duurzame persoonlijke ontwikkelingen. Je kunt na de opleiding de ondernemer en/of de werknemer, aan de hand van een gestructureerd model adviseren in duurzame ontwikkeling van het bedrijf dan wel duurzame persoonlijke ontwikkeling.

U krijgt, van en voor uw klant, inzicht in het proces van ontwikkeling, zijn/haar veranderingsbereidheid en veranderingsbehoefte. Dit resulteert dan in een procesplan waarmee uw klant de regie weer krijgt en zich verder kan ontwikkelen

Kosten

- 3 dagen inclusief materiaal, lunches etc. € 1495,-
- Minimaal 6 deelnemers en maximaal 8 deelnemers
- Gewaardeerd met 15 PE punten
- Startdata zie www.ivao-t.nl

OVER IVA OPLEIDING & TRAINING

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

6 vragen

Wat boeit Rinske Versteeg van UWV, aan het arbeidsdeskundig vak?
Kijk op pagina 28

Colofon

37e jaargang nummer 5
Oktober 2015

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

Hoofredacteur: → Geert Beckers

Redactie → Rekha van Dis, Annet de Grunt, Ted Ineke, Agnes Kroes, Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee: → Hans van der Holst (UWV SMZ), Hans Klip (Hans Klip Tekst), Peter Passenier (Schrijven met Beloftes) en Diede Wieman

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → René van der Hulst, Heli Holland en P. Makowski, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Schotanus & Jens

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

Coverstory

Showcase voor een inclusieve wereld

De coverstory staat in het teken van het jaarthema inclusiviteit: Social label heeft een bijzondere missie. Met designproducten nieuwe kansen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hun persoonlijke groei en het verbeteren van vakmanschap staan hierbij centraal.

8

AKC stelt nieuwe onderzoeken voor



De AKC-programmamaad komt met vier voorstellen voor de kennisagenda van 2016 en 2017. Interessante onderzoeken over onder meer Arbeidsdeskundig handelen in een robotiserende arbeidsmarkt en een maatschappelijke kosten-baten analyse van arbeidsdeskundige interventies.

14

En verder...

Deeltijdprogramma voor vangnetters	11
Rapporteren en argumenteren	20
Kenniscentrum UWV	24
Juridisch: Wajong 2015	30



De rubriek 'Gevaarlijk werk' in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen met een riskant beroep.

Aflevering 5: De offshore helikopterpiloot

18



Design

Op de radio was een gitaarbouwer aan het woord. Hij maakte geen gewone gitaren, maar zogenaamde cigar box guitars. Ik had er nog nooit van gehoord, maar dat zijn gitaren waarbij de klankkast uit een afgedankt sigarenkistje bestaat en de hals vaak gevormd wordt door een stuk bezemsteel. En de hals van een whiskyfles kan mooi als brug dienen. Ooit werden deze gitaren in elkaar geknutseld door arme blues muzikanten. Later werden ze steeds verfijnder en nu blijken het gewilde objecten te zijn, vooral om het vaak authentieke gruisige blues geluid.

In hetzelfde radioprogramma ging een item over zogenaamde custom fietsen. Een fietsenmaker vertelde over zijn passie om van oude fietsonderdelen een nieuw hoogwaardig exemplaar te maken. Inmiddels heeft hij een florerende zaak waar mensen een fiets kunnen laten maken van slooponderdelen die ze desnoods zelf meebrengen. Het resultaat is in ieder geval een unieke fiets van hoge kwaliteit. Deze verhalen van een gitaarbouwer en een fietsenmaker deed mij denken aan een kennis die van oude afgedankte kaasplanken een exclusieve vloer weet te maken en daarmee een goede boterham verdient. Of aan een Nederlandse meubelontwerper die jaren geleden begon met het maken van kasten en tafels van sloophout en juttersmaterialen. Inmiddels zijn deze meubelstukken uitgegroeid tot echte designklassiekers. Ik vind het mooi dat er creatieve ondernemers zijn die van alle soorten materiaal, oud of nieuw, iets nieuws kunnen maken van hoge kwaliteit met bovendien designwaarde. Dat deze ondernemers hun creativiteit ook kunnen inzetten om mensen met beperkingen aan de slag te helpen, zien we in deze AD Visie. Zij bieden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans om werkervaring op te doen. En zij tonen aan dat je niet per se een doorgewinterde vakman hoeft te zijn om iets van designwaarde te maken. Ook mensen die wat minder goed meekunnen, kunnen een bijdrage leveren aan de creatie van designproducten.

Geert Beckers

Ongevallen

Het RIVM onderzocht arbeidsongevallen in 28 verschillende sectoren. Er komt uit dat we in Nederland de afgelopen jaren **steeds meer** zijn gaan werken, maar dat het aantal ongevallen op de werkvloer daalt. Toch was in 4 van de 28 sectoren het tegenovergestelde te zien: het aantal ernstige arbeidsongevallen nam toe in de sectoren **textiel, landbouw, machines en gespecialiseerde bouw**. De statistieken laten ook zien dat ernstige ongevallen meer gebeuren bij mannen dan bij vrouwen, dat werknemers achter in de 50 en jongeren van 19 meer risico lopen, evenals werknemers met een flexibel contract. Het is belangrijk om te blijven leren van ongevallen, want jaarlijks wordt 4% van de slachtoffers arbeidsongeschikt en overlijden er nog steeds gemiddeld 70 mensen als gevolg van een arbeidsongeval.

Herstel arbeidsmarkt?

Hoewel de arbeidsmarkt herstelt, neemt het aantal bijstandsgerechtigden toe. Maar, het aantal neemt wel minder snel toe dan in 2014, stelt het CBS. Bij de 45-plusers is de langdurige werkloosheid het hoogst en is de toename in het aantal bijstandsgerechtigden het grootst. Een op de tien bijstandsgerechtigden heeft wel betaald werk. Deze werknemers ontvangen een aanvullende bijstandsuitkering.

Nazomer banenjacht



Na de zomervakantie weer aan het werk gaan, is niet voor iedereen feest. In de vakantie hebben veel werkende Nederlanders de rust gehad om te ontspannen, maar ook om te beseffen dat ze niet blij zijn met hun baan. Dat is de conclusie die Monsterboard trekt uit de verhoogde activiteit op hun website na de zomervakantie. Ze melden dat er 24% meer zoekopdrachten worden gegeven op de vacaturesite en dat er 25% meer cv-uploads plaatsvinden. De banenjacht is geopend!

Psychische klachten en taalbarrières

Veel mensen krijgen in hun leven weleens last van psychische klachten die het welzijn op de werkvloer flink kunnen beïnvloeden.

Eén op de vijf mensen krijgt in zijn leven bijvoorbeeld te maken met angstklachten en vooral werklozen en arbeidsongeschikten zijn hierin een risicogroep. Ook mensen met een niet-Nederlandse achtergrond hebben vaker last van klachten. Er zijn interventies om psychische klachten te verhelpen, maar taalbarrières vormen hierin vaak een hobbel. Interventies blijken twee keer effectiever te zijn wanneer deze in de eigen taal worden gedaan. Dit benadrukt het belang om werknemers in hun eigen taal te kunnen helpen bij het omgaan met psychische klachten. GGZ Keizersgracht en Stichting Mirro hebben daarom bijvoorbeeld een angstmodule laten ontwikkelen in het Pools. Deze online zelfhulpmodule is voor iedereen kosteloos en anoniem toegankelijk en kan daarmee een mooie aanvulling zijn op een traject bij bijvoorbeeld een bedrijfsarts.



Moeders leveren in

De werkende moeder die in het midden van haar carrière staat, verdient in Nederland 6 procent minder ten opzichte van een vrouw zonder kinderen. Dit blijkt uit cijfers van WageIndicator. Vooral moeders boven de 50 jaar komen er bekaaid af, zij verdienen bijna 9 procent minder dan kinderloze vrouwen met vergelijkbare karakteristieken. Van alle onderzochte landen verdient alleen een Belgische moeder meer dan een landgenote zonder kinderen, ruim 9 procent. De situatie is het ergst gesteld in Zuid-Afrika, waar de werkende moeder het met 23 procent minder moet doen. Volgens WageIndicator is de kloof in Nederland niet zozeer een resultaat van discriminatie, maar heeft het meer te maken met het veranderende werkgedrag en de zoektocht naar familievriendelijke banen na een geboorte. Een hoog salaris heeft voor de moeder minder prioriteit dan bijvoorbeeld een aangepast werkrooster.



A large, open-plan industrial workshop with a high ceiling and exposed wooden beams. The space is filled with various workbenches, shelving units, and materials. In the foreground, a blue metal cart holds several large rolls of white and orange fabric. In the center, a long white workbench is visible, with a small orange sculpture on top. A person is standing in the background near a doorway. The overall atmosphere is bright and airy, with natural light coming from windows on the upper level.

Werkwarenhus Den Bosch:

Showcase voor een inclusieve wereld

Social label heeft een bijzondere missie: met designproducten nieuwe kansen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hun persoonlijke groei en het verbeteren van vakmanschap staan hierbij centraal.

TEKST | Hans Klip • Fotografie | René van der Hulst

Ze is gewoon in een andere wereld terechtgekomen, vertelt Josina Roem-Ohoira. “Het is hartstikke leuk werk. Ik ontmoet allerlei soorten mensen. Ik heb in drie maanden al veel geleerd. Ik ben vrijer geworden en durf meer.” Josina is gastvrouw bij het Werkwarenhuis van de Stichting Social label in 's-Hertogenbosch. In deze voormalige fabriek worden de producten getoond. De winkel is in mei geopend. “Josina is bij het Werkwarenhuis de eerste kandidaat”, zegt Simone Kramer van Social label. “We willen hier mensen werkervaring laten opdoen.”

Het Werkwarenhuis is een nieuwe fase in de ontwikkeling van Social label. Simone Kramer (C-mone), werkzaam op het snijvlak van kunst en communicatie, en ontwerper Petra Janssen (Studio Boot) namen in 2011 het initiatief. Zij ontwikkelden in samenwerking met de gerenommeerde ontwerper Piet Hein Eek en houtwerkplaats Woodworks een houten productlijn met een tafel en banken. Intussen zijn er vijf productlijnen en worden binnenkort nog twee nieuwe geïntroduceerd. Deze productlijnen heten social labels en worden gemaakt door onder meer mensen met een beperking, mensen met psychische problemen, langdurig werklozen en jonge schoolverlaters.

Designproducten

Bij Social label komen design, werk en zorg samen, vertelt Kramer. “Wij willen met designproducten nieuwe kansen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is onze ‘corebusiness’. Bij elke productlijn zijn zo’n tien tot vijftien mensen betrokken. We ontwikkelen de labels op verzoek van werkplaatsen, zoals zorgorganisaties, maatschappelijke instellingen en bedrijven die hun sociale missie willen vormgeven. We gaan dan na: wat maakt een werkplaats en met welk product is een volgende stap mogelijk? Het gaat om de persoonlijke groei van mensen en het verbeteren van vakmanschap. De begeleiders van de werkplaatsen spelen daarbij een zeer belangrijke rol.”

Aan elke productlijn wordt een toonaangevende ontwerper gekoppeld. “Meestal bedenkt de ontwerper iets en voeren de werkplaatsen het uit”, zegt Kramer. “Bij onze producten is het precies andersom: de mens staat centraal. Wij kijken wat er op maat nodig is. De hamvraag is: hoe kunnen de makers op de werkplaatsen een stap zetten? Op basis daarvan heeft de ontwerper de vrijheid om een product te ontwerpen dat klopt.” Kramer wijst naar de grote vazen die in het Werkwarenhuis

staan. Bij Creatieve Werkplaats Artzeno draait keramiektalent Oswin handmatig potten die elk een eigen karakter hebben. Ontwerper Roderick Vos bedacht daarvoor een kroon. Die wordt door een groep mensen van Artzeno gegoten. Zo werken zij samen aan een designproductlijn.

Community rondom product

Rondom een label ontstaat een ‘community’. Kramer noemt als voorbeeld de nieuwe productlijn Schort van textielontwerper Borre Akkersdijk en leer/werk-atelier Citydwellers. Jonge schoolverlaters leren in een professioneel atelier de kleding te maken. Kramer: “Wij werken samen met het programma Aanval op Schooluitval in Zuidoost Brabant, waaraan 21 scholen meedoen. Bij elk social label is sprake van maatwerk. Dat is heel intensief. Daarom introduceren we maximaal drie nieuwe labels per jaar.”

De producten worden verkocht via onder meer de werkplaatsen, de ontwerpers, de webshop op de site van Social label en sinds kort in het Werkwarenhuis. “Werkplaats, ontwerper en Social label verdelen de opbrengst. De werkplaats geeft de eigen verdiensten terug aan de mensen die aan het product hebben gewerkt, bijvoorbeeld in de vorm van opleiding. Helaas wordt er nog te weinig verkocht. Het verhaal zal nog vaker aan het grote publiek moeten worden verteld.” Met het Werkwarenhuis heeft Social label nu een landelijke conceptstore inclusief horecavoorziening. “Het Werkwarenhuis wordt een belangrijke plek om te laten zien wat we doen. Ik zie het als een showcase voor een inclusieve wereld.”

Doorstroomhuis

De opening van het Werkwarenhuis was voor Weener XL, het werkontwikkelbedrijf van de gemeente Den Bosch aanleiding om nauw met Social label te gaan samenwerken. Werkconsulent Jos Cissen legt uit waarom: “Wij willen met het instrument van Social label mensen doorplaatsen. Het werkt positief als je iemand die langdurig buiten het arbeidsproces heeft gestaan, ergens echt kunt raken. Het is een mooi initiatief dat goed aansluit bij de bedoeling van de Participatiewet. Wij participeren in Social label om mensen de kans te geven zich verder te ontwikkelen en hun zelfredzaamheid te vergroten. Zij zijn bij aanvang van het traject nog niet bemiddelbaar voor de reguliere arbeidsmarkt. Het doel is dat zij daarna de stap naar een betaalde baan kunnen maken en een stukje eigen inkomen verdienen.” Dat past



Josina Roem-Ohoira (l) gastvrouw bij het Werkwarenhuis





goed bij de ambitie van Social label, vindt Kramer. "Wij willen van het Werkwarenhuis echt een doorstroomhuis maken. Mensen kunnen bij ons werkervaring opdoen en stromen daarna weer uit."

Ideale gastvrouw

Josina Roem-Ohoira is de eerste medewerker die via Weener XL aan de slag is gegaan bij Social label. Cissen: "Wij vonden haar erg geschikt en hebben haar voorgedragen. Social label bepaalt of er een klik is." Die was er zeker, zegt Kramer. "Josina praat, zingt en danst graag. Zij is de ideale gastvrouw!" Josina vertelt via welke weg ze bij

het Werkwarenhuis terecht is gekomen. "Ik heb vijf jaar als vrijwilliger in Azië gewerkt. Daarna ben ik naar Nederland teruggekomen en heb ik enkele tijdelijke banen gehad. De laatste was een werkervaringsplaats in de catering. Ik was getuige van een ernstig bedrijfsongeval van een directe collega. Ik heb daarvan een klap gekregen en ben anderhalf jaar uit de running geweest. Nu klim ik langzaam uit het dal." Ze werkt drie dagen per week bij het Werkwarenhuis. "Ik kom vrolijk binnen en ga weer vrolijk naar huis. Simone geeft me veel positieve energie. Ze is ook mijn danspartner geworden!" Josina heeft een overeenkomst voor zes maanden en zal

'MENSEN KUNNEN HUN EIGEN VERHAAL KWIJT IN HET SERVIES'

Tijdens de Dutch Design Week van 17 tot en met 25 oktober in de Eindhovense fabriek van Piet Hein Eek wordt het Social label →KOM geïntroduceerd. Het bijzondere van deze productlijn is dat de afbeeldingen gebaseerd zijn op de eigen, vaak tragische, verhalen van de mensen die het serviesgoed maken. Grafisch ontwerper Edwin Vollebergh van Studio Boot licht toe. "Ik werk samen met het keramiekatelier Allure van Cello in Den Dungen en de werkplaats Demarrage in Den Bosch. Cello richt zich op mensen met een verstandelijke handicap, Demarrage op mensen met psychische en/of psychiatrische problemen. Twee totaal verschillende werelden; dat is spannend."

"Het grote verhaal erachter is dat ik een serie beelden in de vorm van een soort plakplaatjes heb gemaakt. Deze beelden zijn gebaseerd op vaak erg tragische levensverhalen, zeker van de mensen van Demarrage. Er zijn vier overkoepelende thema's: koffie, liefde, muziek en werk. Koffie staat voor een beetje verdriet en troost. De beelden geven vaak troost. Zoals een vuurtoren. Dat idee komt van iemand die zijn vader verloren heeft. Ook zijn er veel dieren en poppetjes. De mensen in de werkplaats bepalen hoe een onderdeel van het servies eruitziet. Iemand kan bijvoorbeeld subtiel slechts één vogel op een schotel plakken. Maar iemand anders kan uitbundig allerlei beelden opplakken, zelfs over elkaar heen."

"Het is voor het eerst dat ik op deze manier samenwerk met



Het Team van Social label →KOM met grafisch ontwerper Edwin Vollebergh op de achterste rij, 4e van links.

mensen in een instelling. Tot nu toe was het voor mij puur een productieplek. Ik vind het een goed verhaal, al verdien ik er zelf niets aan. Mensen krijgen een toolkit waarmee ze hun verhaal kunnen vertellen. Het lelijke en mooie komen bij elkaar. Je kunt een volledig servies of bijvoorbeeld één bord kopen. Je hebt dan iets bijzonders in handen."



We hebben een belangrijke PLATFORM functie gekregen

daarna uitstromen. Volgens Cissen wordt de volgende stap al voorbereid. "Wij kijken naar geschikte vacatures. Ook heeft Josina gesprekken in verband met haar sollicitatievaardigheden. Het is natuurlijk lastig om in de huidige arbeidsmarkt aan een baan te komen, maar niet onmogelijk." Zelf moet ze nog even niet denken aan het afscheid. "Ik zou hier wel tot mijn pensioen willen blijven. Ik zal zeker regelmatig blijven langskomen."

Derde poot

Behalve de productlijnen en het Werkwarenhuis heeft Social label nog een derde poot. "We hebben een belangrijke platformfunctie gekregen", zegt Kramer. "We organiseren verschillende activiteiten waarbij we vanuit design, kunst en creativiteit nadenken over nieuwe oplossingen. Arie de Ruijter, professor Sociale Wetenschappen aan Tilburg University, houdt dit najaar een publiekcollege over inclusiviteit en solidariteit. Ook organiseren we regelmatig op vrijdagmiddag een borrel onder de naam Inclusivo. Hiermee nemen we het grote publiek mee." Jos Cissen: "Voor Weener XL is deze verbinding tussen allerlei organisaties en mensen heel belangrijk. We vinden elkaar in het platform van Social label." Simone Kramer in reactie daarop: "Wij willen met gemeenten en organisaties tot inventieve pilots komen. Iedereen kan vanuit zijn eigen expertise inpluggen. Tegelijkertijd is het een uitdaging: hoe gaan we het anders doen?"

Kramer vertelt dat de producten van Social label staan voor een sociaal duurzame manier van produceren en consumeren. "We willen waardevol werk creëren voor mens en samenleving." Zij heeft hiervoor samen met Janssen zelfs een nieuwe term verzonnen: socio economics. "Inclusiviteit is essentieel. Het draait om waardering en erkenning."

MEER WETEN?

Kijk op www.sociallabel.nl. Het Werkwarenhuis, Tramkade 20 in Den Bosch, is van woensdag tot en met vrijdag tussen 10.30 en 17.00 uur geopend.

'Vorm van sociale innovatie'



Het met design aanpakken van de tweedeling op de arbeidsmarkt is uniek. Vergelijkbare initiatieven zijn er niet, zegt Aukje Smit die een eigen bureau voor advies en onderzoek voor de inclusieve arbeidsmarkt heeft. Zij is als onderzoeker betrokken bij Social label.

"Wat Social label doet, is een vorm van sociale innovatie. Het gaat om nieuwe oplossingen voor maatschappelijke problemen, met deels nieuwe partijen zoals de creatieve industrie. Er worden onorthodoxe verbindingen gelegd. Simone Kramer en Petra Janssen werken ook veel vanuit hun intuïtie, designexpertise en professionele netwerk. Dat is een ongebruikelijke insteek.

"Ik ga hun veranderingsleer beschrijven en zo veel mogelijk proberen te onderbouwen met wetenschappelijke inzichten. Hoe willen ze de verandering realiseren en waarom zou hun aanpak werken? Het verhaal van Social label zit op zich goed in elkaar. Als Simone en Petra spreken over socio economics, bedoelen ze eigenlijk sociale economie. De kern bestaat uit het aanpakken van stigmatisering door 'storytelling' en het ontwerpen van een sociale maakindustrie. Ook inventariseer ik wat de werkplaatsen met de Social label-producten doen. Zijn de labels voor hen een vliegwiel voor verandering?"

"Social label werkt met een groeimodel. Want sociale innovatie is niet in één à twee jaar gerealiseerd. Zo is het nu zaak om de verkoop van producten te professionaliseren. Ook kan nog meer worden geïnvesteerd in cocreatie, vooral door reguliere commerciële bedrijven erbij te betrekken. Er is wel een stevige basis gelegd. Social label kan een impuls geven aan de professionaliteit bij werkplaatsen met een arbeidsmatige dagbesteding en aan socialer ondernemen bij reguliere maakbedrijven. Mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie krijgen zo betekenisvol maakwerk. Social label is een mooi voorbeeld van een 'social enterprise'. Daarbij staat de maatschappelijke missie van het bedrijf voorop. Geld verdienen is niet het hoofddoel, maar een middel om een maatschappelijk doel te bereiken."

"Social label werkt met een groeimodel. Want sociale innovatie is niet in één à twee jaar gerealiseerd. Zo is het nu zaak om de verkoop van producten te professionaliseren. Ook kan nog meer worden geïnvesteerd in cocreatie, vooral door reguliere commerciële bedrijven erbij te betrekken. Er is wel een stevige basis gelegd. Social label kan een impuls geven aan de professionaliteit bij werkplaatsen met een arbeidsmatige dagbesteding en aan socialer ondernemen bij reguliere maakbedrijven. Mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie krijgen zo betekenisvol maakwerk. Social label is een mooi voorbeeld van een 'social enterprise'. Daarbij staat de maatschappelijke missie van het bedrijf voorop. Geld verdienen is niet het hoofddoel, maar een middel om een maatschappelijk doel te bereiken."



SIMONE KRAMER (L) EN PETRA JANSSEN,
INITIATIEFNEMERS VAN SOCIAL LABEL

We teach...



JURIDISCHE ASPECTEN VAN ARBEID EN GEZONDHEID

6, 13 en 27 november en 11 december 2015, Utrecht

LEER UZELF BETER KENNEN VIA MBTI

9 en 16 november 2015, Zwolle

PROJECTMANAGEMENT

11, 18 en 25 november 2015, Utrecht

ETNISCHE DIVERSITEIT IN UW PRAKTIJK

17 november en 8 december 2015, Utrecht

AUTISME EN WERK

25 november 2015, Utrecht

MASTERCLASS WET WERK ZEKERHEID EN DE PRAKTIJK VAN HET ARBEIDSRECHT EN SOCIAAL ZEKERHEIDRECHT

10 februari 2016, Utrecht

NIEUW

BELASTBAARHEID BIJ CHRONISCHE NIERSCADE EN REUMATOÏDE ARTRITIS

18 februari 2016, Utrecht

JE WERKDRIK DE BAAS!

9 maart 2016, Utrecht

NIEUW

VERANDERKUNDE: ONTWERPEN, ONTWIKKELEN EN ADVISEREN

11 en 18 maart, 8, 15 en 22 april 2016, Utrecht

SOLK EN SOMATOFORME STOORNISSEN: BEOORDELEN EN BEGELEIDEN

14 maart 2016, Utrecht

...interesse?

Zie www.nspoh.nl voor het volledige aanbod of vraag de bij- en nascholingsbrochure 2015 aan. Of bel **030 - 8100500**.



NSPOH
we teach health



De NSPOH wil een waardevolle bijdrage leveren aan de verbetering van de volksgezondheid, de arbeidsomstandigheden en participatie in Nederland. Dit doen wij door professionals kwalitatief goed en vraaggestuurd op te leiden voor de hedendaagse praktijk van public en occupational health. Wij ontwikkelen en organiseren opleidingen, bij- en nascholing, in-company programma's en symposia op academisch en post-hbo niveau.



NAH

reïntegratie

GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL

internet: www.nah-reintegratie.nl

e-mail: info@nah-reintegratie.nl mobile: 06 160 88 517



geaccrediteerd
door de HAN

Nieuw bij CS Opleidingen



Kopstudie

Casemanager Taakdelegatie

Leer hoe u samen met de bedrijfsarts zorgt voor een optimale verzuimbegeleiding.

Ook bij CS Opleidingen:

Post Bachelor Leergang Arbeidsdeskundige,
de beste kwaliteit voor de scherpste prijs!

Kijk voor meer informatie op
www.cs-opleidingen.nl

Vangnetters gebaat bij deeltijdprogramma UMCG en UWV Groningen

Het Universitair Centrum Psychiatrie (UCP) van het UMCG biedt sinds 2001 een deeltijdprogramma aan voor mensen met psychische arbeidsgelerateerde klachten. Dit programma is opgezet voor mensen die uitgevallen zijn op het werk, maar nog wel de mogelijkheid hebben binnen het eigen werk te re-integreren.

Het programma is bedoeld voor mensen die onvoldoende baat hebben bij een ambulante behandeling, of waarbij een ambulant traject te lang duurt.

Omdat het programma mede gericht is op het daadwerkelijk re-integreren is het een voorwaarde dat de deelnemer beschikt over een werkplek waarin re-integratie mogelijk is. De resultaten van dit programma zijn positief en staan elders beschreven.¹

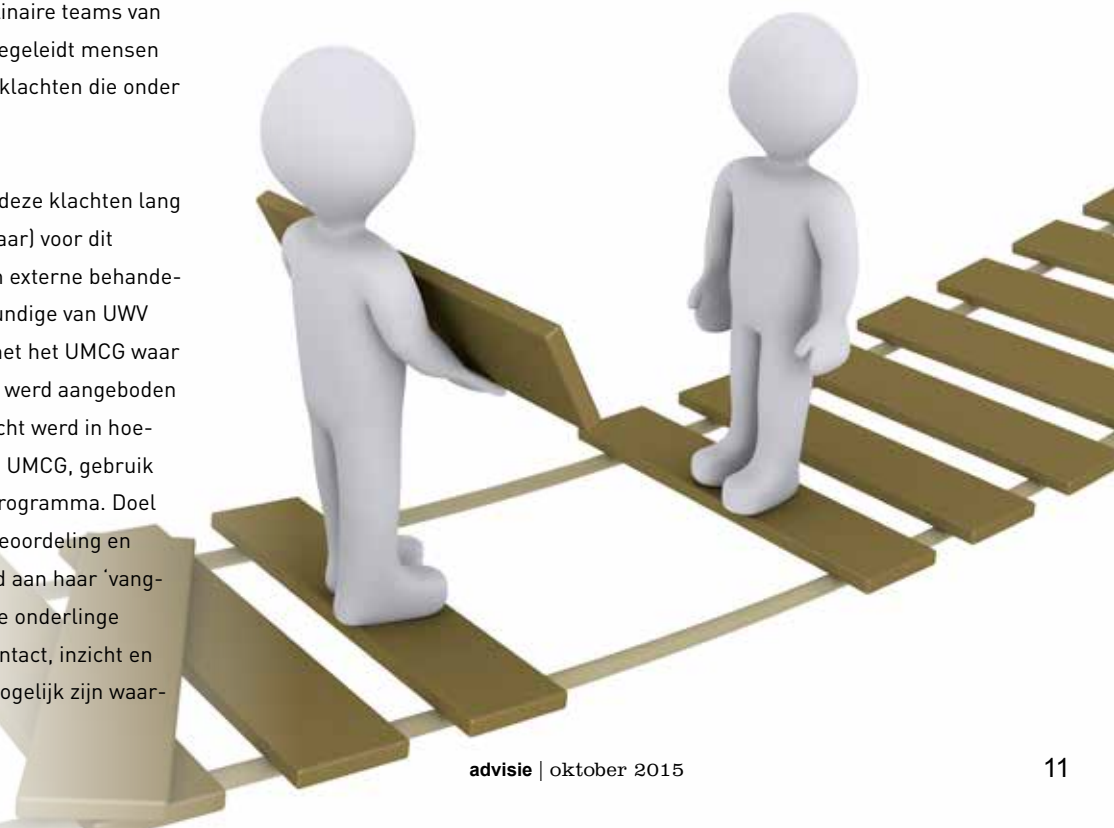
Mensen in loondienst hebben gedurende twee jaar ziekte recht op loondoorbetaling door hun werkgever, en worden veelal begeleid door een bedrijfsarts of arboarts. Wie ziek wordt na afloop van een tijdelijk contract of na ontslag geen werkgever meer heeft, kan daar geen beroep op doen. Deze groep ontvangt een ziekteuitkering van UWV en wordt gedurende maximaal twee jaar door multidisciplinaire teams van UWV begeleid. Ook UWV Groningen begeleidt mensen met psychische arbeidsgelerateerde klachten die onder deze vangnetregeling vallen.

Regelmatig blijkt dat het herstel van deze klachten lang duurt en dat UWV (als claimbeoordelaar) voor dit herstel grotendeels afhankelijk is van externe behandelaren. In 2004 heeft een arbeidsdeskundige van UWV Groningen daarom contact gezocht met het UMCG waar het genoemde programma succesvol werd aangeboden aan patiënten in loondienst. Onderzocht werd in hoeverre UWV, in samenwerking met het UMCG, gebruik zou kunnen maken van dit trainingsprogramma. Doel hierbij was dat UWV, naast de claimbeoordeling en begeleiding, ook een behandelaanbod aan haar 'vangnetters' kon doen. Daarbij zou door de onderlinge samenwerking tevens meer direct contact, inzicht en mede-regie over het hersteltraject mogelijk zijn waar-

door de uitkeringsduur mogelijk positief beïnvloed kon worden.

Een probleem dat daarbij naar voren kwam is dat de mensen die gebruikmaken van de vangnetregeling niet over een werkplek beschikken om te kunnen re-integreren. Aangezien dat een wezenlijk aspect is binnen het programma, werd afgesproken dat UWV zou zorgen voor relevante werkervaringsplekken; dus met aspecten van werkdruk, omgang met collega's en leidinggevende en een taak die past bij opleiding en interesses van betrokkene. De arbeidsdeskundige van UWV heeft daartoe een arbeidsdeskundige van een commercieel re-integratiebureau ingeschakeld waarmee hij zeer goede ervaringen had op het gebied van praktisch, →

Dit artikel kwam tot stand onder redactie van Y. Meesters (Universitair Centrum Psychiatrie, UMCG), J.T. van Gemert (UWV Groningen), P. Nieboer (arbeidsdeskundige en coach), F. Schutter (UWV Groningen) en C.J.M. van Velzen (Universitair Centrum Psychiatrie, UMCG)





Ybe Meesters



Frans Schutter

out-reachend en creatief re-integreren. Deze arbeidsdeskundige kreeg de taak om passende werkervaringsplaatsen te realiseren en de deelnemende vangnetters tijdens het programma te begeleiden en ze voor te bereiden op de periode daarna.

Tevens werd afgesproken dat deze arbeidsdeskundige thema's als uitkeringssituatie en toekomstige arbeidssituatie in het programma aan de orde zou stellen.

Deelnemers

In de afgelopen jaren startten 114 door UWV verwezen mensen. In 2012 werd een analyse naar de effecten van de behandeling verricht. Van de 61 deelnemers op dat moment voltooiden 10 het programma niet (drop outs). Van de 51 mensen die het programma volledig volgden, kwamen 33 een jaar later voor een follow-upgesprek. Deze groep heeft de volgende kenmerken:

- 22 vrouwen;
- 11 mannen;
- gemiddelde leeftijd 42,7 jaar (plus-min 7,9 jaar in de range 24 tot 58 jaar);
- gemiddelde ziekteverzuimduur 36,7 weken (plus-min 17,9 weken in de range 8 tot 76 weken);
- 29,5% vmbo of lager onderwijs;
- 39,4% mbo of havo/vwo;
- 31,2% hbo of universitair onderwijs.

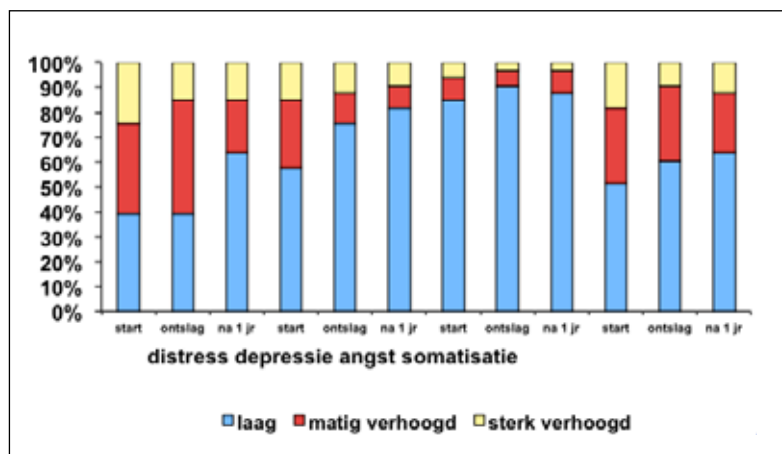
De mensen werden na verwijzing door de verzekeringsarts gezien door een arbeidsdeskundige van UWV, die de aanmelding voor het programma verzorgt en coördineert tussen UWV, UMCG en een externe arbeidsdeskundige. In verband met nieuwe regelgeving overlegt hij

vanaf 1 januari 2015 met de huisarts die patiënten met burn-out of andere psychische klachten naar het UMCG verwijst. Deze klachten uiten zich vaak in een grote mate van emotionele uitputting of leiden soms tot niet te hanteren verstoorde arbeidsverhoudingen. Bij 61% van de deelnemers bleek bij de start van het programma tevens sprake te zijn van een andere psychiatrische stoornis zoals een depressie of gegeneraliseerde angststoornis. De gemeten ernst bij de aanvang van het programma kwam overeen met de ernst zoals die doorgaans wordt gerapporteerd door mensen die vanwege psychische klachten een psychiatrische polikliniek bezoeken. Opvallend is dat bij de mensen die het programma niet voltooiden de ernst van de psychopathologie aanmerkelijk minder was. Ook werd er minder psychiatrische comorbiditeit gevonden in de drop-outgroep, terwijl de duur van het ziekteverzuim juist significant langer was (60,2 weken versus 39,2 weken).

Programma

Het programma beslaat negen hele dagen in een tijdsperiode van dertien weken. Het is opgebouwd uit twee blokken van vier weken met wekelijks één therapiedag afgewisseld met een periode van vier weken waarin individuele aandacht is voor de re-integratiestart op de werkervaringsplek. Na vier weken volgt een opfrisdag. Het programma is geprotocolleerd en wordt aangeboden aan gesloten groepen van vijf tot acht deelnemers door een multidisciplinair team (klinisch psychologen, creatieve therapeut, psychomotorische therapeut, trajectbegeleiders, verpleegkundige/gedragstherapeutisch werkende, psychiater in opleiding, arbeidsdeskundige). Voorafgaand aan het programma vindt individuele psychologische en psychiatrische diagnostiek plaats, evenals een uitgebreide arbeidsanamnese.

In de therapiedagen ligt het accent op cognitieve gedragstherapie. Onderdelen als stressmanagement, timemanagement, cognitieve therapie, problem solving, conflicthantering en een onderdeel waarbij zicht kan worden gekregen op eigen interpersoonlijke copingstrategieën, worden afgewisseld met de non-verbale therapievormen psychomotorische therapie en beeldende therapie. In alle onderdelen kunnen de deelnemers zicht krijgen op eigen copingstrategieën in arbeidsgereleerde situaties. Negatieve irrationele gedachten die nogal bepalend kunnen zijn voor het arbeidsgedrag en



Figuur 1 Percentage mensen dat op drie meetmomenten een lage, matig verhoogde of sterk verhoogde score op de 4 subschalen van de Vier Dimensionele KlachtenLijst (4DKL) scoorde.

de arbeidssatisfactie worden opgespoord en veelal door meer rationele gedachten vervangen. Tevens worden vaardigheden aangeleerd waardoor deelnemers zich mogelijk weerbaarder binnen de arbeidssituatie kunnen manifesteren. De eerste signalen waaraan men merkt dat er weer klachten ontstaan worden opgespoord en verwerkt in een recidief preventieplan. Binnen het programma wordt door de deelnemers veel geoefend via rollenspelen, ondersteund door videoregistratie.

Werkervaringsplek

In overleg met de deelnemers wordt een werkervaringsplek gezocht passend bij hun interesse, opleiding en vaardigheden. De werkervaringsplek biedt in principe werk aan wat betrokkene ook betaald zou kunnen verrichten indien daarvoor een vacature beschikbaar was. Voor het vinden van en de begeleiding op de werkervaringsplek wordt gebruikgemaakt van een commercieel bedrijf dat daarvoor door UWV wordt betaald. De arbeidsdeskundige van dit bedrijf werkt vanuit dezelfde kaders en participeert in de programmaonderdelen met betrekking tot arbeidsre-integratie. Tevens begeleidt deze arbeidsdeskundige in overleg met de arbeidsdeskundige van UWV de mensen individueel bij het werkherlevingsproces.

Resultaten

Deelnemers hebben bij de start en het afsluiten van het programma, en een jaar daarna vragenlijsten ingevuld. Het betrof onder andere een klachtenlijst die in de richtlijn van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde wordt aanbevolen²: de Vier Dimensionele KlachtenLijst (4DKL)³, die distress, depressie, angst en somatisatie meet. Het aantal gewerkte uren op de diverse meetmomenten werd bijgehouden. Tot slot werd nagegaan in hoeverre de deelnemers een jaar na het afsluiten van het programma nog gebruikmaakten van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Op grond van de scores op de 4DKL trad een significante verbetering op van de psychische klachten en het energieniveau.

Als gekeken wordt naar de normering van de 4DKL en de indeling in drie klassen van ernst zoals genoemd in de handleiding³, dan blijkt het aantal deelnemers dat na een jaar nog matig of sterk verhoogde klachten op deze lijst rapporteert sterk afgenomen (figuur 1).

Een jaar na afloop van het programma had 61% betaald werk, variërend van 4-40 uur per week (gemiddelde



Ploni Nieboer



Carol van Velzen



John van Gemert

MOEILIJK RE-INTEGREERBAAR

Hoewel UWV voor vangnetters vaker dienstverlening inkoopt om ze terug naar werk te leiden, blijkt de vangnetpopulatie doorgaans aanmerkelijk moeilijker te re-integreren dan werknemers bij wie de werkgever een re-integratieverantwoordelijkheid en doorbetalingsverplichting heeft. Van de mensen die in de periode 2006 tot en met de eerste helft van 2009 bij UWV instroomden voor een claimbeoordeling vanwege psychische klachten, blijkt in 2009 slechts 25-27% van de vangnetters teruggekeerd te zijn naar werk. Van de instromers met een relatie tot een werkgever tijdens de ziekteperiode, gaat 54% weer aan het werk.

24,1 uur) en verrichtte 12% van de deelnemers vrijwilligerswerk. De mensen die betaald werk hadden gevonden kregen daarbij geen loonkostensubsidie van UWV. Op dat moment kregen 4 van de 33 mensen (12,1%) nog een uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid.

Het grootste deel van de deelnemers aan het deeltijdprogramma heeft een jaar na afloop van het programma, naast relevante klachtenreductie, betaald werk of is anderszins maatschappelijk actief (vrijwilligerswerk). Het beroep op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Ziektewet of WIA) is fors afgenomen. De klachtenreductie, de toename van maatschappelijke participatie (betaald en vrijwilligerswerk) evenals de forse reductie in het aantal mensen dat nog gebruikmaakt van een arbeidsongeschiktheidsuitkeringsregeling een jaar na afloop van het programma is zeer bemoedigend.

LITERATUUR

1. Y. Meesters, E.H. Horwitz & C.J.M. van Velzen (2012). Day treatment of patients with severe work-related complaints. *Psychological Research and Behavior Management* 5:57-63.
2. Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB). Richtlijn Handelen van de bedrijfsarts bij werkenden met psychische problemen. Utrecht: NVAB.
3. B. Terluin & I. Duijsens (2002). Handleiding van de Vier Dimensionele KlachtenLijst. Leiderdorp: Datec.

Vier interessante onderzoeken op AKC Kennisagenda

De afgelopen maanden heeft het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) de kennisvragen van het arbeidsdeskundig veld en de belangrijkste stakeholders geïnventariseerd. Op basis van deze inventarisatie komt de AKC-programma-raad met vier voorstellen voor de kennisagenda van 2016 en 2017.

TEKST | Diederik Wieman

Het AKC ziet het als haar opdracht om te werken op basis van de kennisvragen van het arbeidsdeskundig veld en de stakeholders – waarvan UWV en NVvA op dit moment de belangrijkste zijn. Begin 2015 zijn de kennisthema's opgehaald en uitgebreid besproken in de wetenschappelijke programmaraad en in het AKC-bestuur. Dat heeft geleid tot vier onderzoeksthema's die alle van groot belang zijn voor en wezenlijk bijdragen aan de verdere professionalisering van de arbeidsdeskundige beroepsgroep: Maatschappelijke Kosten en Baten Analyse (MKBA) van arbeidsdeskundige interventies en handelen;

preventie, voorkomen van disbalans; arbeidsdeskundig handelen in een robotiserende arbeidsmarkt; implementatie en verbreding Bibliotheek Arbeidsparticipatie en Chronische ziekte.

De vier onderzoeksthema's worden op deze pagina's uitgebreid toegelicht.



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum



THEMA 1 Maatschappelijke Kosten en Baten Analyse van arbeidsdeskundige interventies en handelen

Aanleiding:

Het maatschappelijke en economische rendement van re-integratie is al lange tijd onderwerp van discussie. Door de bezuinigingen in het sociale domein wordt steeds scherper gekeken naar de effecten van het gevoerde re-integratiebeleid. Daarbij is het belangrijk te weten wat een re-integratietraject kost, wat de effecten zijn op arbeidsparticipatie, wat gevolgen zijn voor andere terreinen, zoals zorg en schuldhulpverlening, en wat er gebeurt als er geen re-integratie wordt aangeboden.

Prof. dr. Lex Burdorf (Erasmus MC en voorzitter van de AKC Programmaraad) over het onderzoek:

"In de meeste maatschappelijke kosten-batenanalyses wordt een ruwe schatting gegeven van de kosten en baten voor de samenleving, maar wij willen inzichtelijk maken wat het voor bepaalde individuen betekent. Daarvoor zul je individuele casussen heel diep moeten uitzoeken. Willen we met dit onderzoek echt iets toevoegen aan de arbeidsdeskundige praktijk, dan moeten we zeker twintig tot vijftientwintig verschillende typen individuen in een model hebben. Het gaat dan om ijkpersonen, bijvoorbeeld: welke parameters werken positief en negatief op het naar werk begeleiden van een jonggehandicapte, of het re-integreren van iemand die door ziekte is uitgevallen. Natuurlijk zijn geen twee gevallen hetzelfde.



Maar we kunnen via zo'n onderzoek best algemene richtlijnen opstellen. Je komt dan bijvoorbeeld op drie of vier verschillende typen jonggehandicapten die maatgevend zijn voor de kosten en baten. Ons advies aan de onderzoekers is om honderd tot tweehonderd mensen op individueel niveau te gaan volgen om precies in de gaten te krijgen tegen wat voor kosten en baten je aanloopt."

Over het belang voor de beroepsgroep:

"Het is belangrijk dat je helder maakt wat bijvoorbeeld de re-integratie naar werk kost en opbrengt en wie voor die kosten moet opdraaien. Kijk, de werkgever heeft er baat bij dat de werknemer weer aan de slag gaat. Maar als zijn gezondheid erop vooruitgaat levert dat ook winst op voor verzekeraars. Wie betaalt dan de re-integratie? Misschien moet de zorgverzekeraar ook bijdragen aan de re-integratiekosten. Natuurlijk zijn er altijd verschillende visies op hoe je kosten moet valueren. Als het netto geld kost, maar het levert gezondheid

op, dan moet je je afvragen of je het wil en wie dan mee moet financieren. Dat soort uitkomsten, dat gaat heel spannend worden. Ik heb geen idee hoe dat ligt. Het onderzoek kan in kaart brengen wat de verschillende standpunten en consequenties zijn. De arbeidsdeskundige kan daardoor goed beslagen ten ijs komen in discussies met werkgevers of zorgverzekeraars.”

De hoofdlijnen van het onderzoek:

In eerste instantie wenst het AKC een goed overzicht van bestaande kennis over MKBA's met aandacht voor onder andere de toepassing op specifieke doelgroepen in re-integratie. In de tweede fase van het onderzoek moet een specifiek op re-integratie afgestemde MKBA worden ontwikkeld met

een bijbehorend instrument dat bruikbaar is voor de arbeidsdeskundige. Met dit instrument moeten op de lange termijn maatschappelijke kosten en baten en kunnen worden geschat. De derde fase betreft het opstellen van een praktische handreiking voor methodisch handelen door arbeidsdeskundigen.

THEMA 2 Preventie, voorkomen van disbalans

Aanleiding:

Met de Werkscan heeft de arbeidsdeskundige een prachtig instrument in handen om werkenden inzicht te geven in hun werkvermogen. De Werkscan helpt mee om een disbalans tussen belasting en belastbaarheid te voorkomen. Arbeidsdeskundigen willen verder met het thema preventie, maar dan meer gericht op voorkomen van disbalans van het individu door structurele maatregelen gericht op arbeidssituaties en groepen werkenden (preventie op bedrijfsniveau).

Prof. dr. Allard van der Beek (VUmc en lid AKC Programma-raad) over het onderzoek:

“Preventie is voor arbeidsdeskundigen nog een redelijk onontgonnen terrein. En als er van preventie sprake is, gaat het om secundaire preventie. Deze is gericht op hoogrisicogroepen of individuen die een hoog risico lopen en door vroege opsporing (screening) worden geselecteerd. In het algemeen gaat het dan om preventieve maatregelen die zorgen voor een betere balans tussen werkbelasting en belastbaarheid. Primaire preventie ligt nog een stuk verder van het bed van de arbeidsdeskundige. Hier gaat het om een benadering die gericht is op het voorkomen van problemen in de gehele populatie. In het algemeen zal het preventieve maatregelen betreffen die de werkbelasting of belastbaarheid van iedereen verbeteren zodat de gehele populatie een

kleinere kans heeft op disbalans. Veiligheidsmaatregelen, ergonomisch herontwerp van een werksituatie of verbetering van de organisatie van het werk, aanleren van andere werkhoudingen of handelingen zijn voorbeelden van zo'n primaire preventieve aanpak. De uitdaging bij primaire preventie is om het bedrijf en/of de werknemers te overtuigen een interventie in te zetten terwijl men nog geen disbalans of probleem ervaart.

Dat met name kleinere bedrijven niet altijd bereid zijn om in preventie te investeren is een drempel, als je echter een goede kosten-batenanalyse maakt, dan kun je bedrijven over de streep trekken. Maar het blijft een ingewikkeld verhaal, je vraagt toch aan bedrijven om nu te investeren om later minder uit te hoeven geven. En dat terwijl de meeste bedrijven uitgaan van return on investment, waarin een investering terug verdiend wordt door later meer te verdienen.”

Over het belang voor de beroepsgroep:

De Werkscan wordt door arbeidsdeskundigen vooral op individueel niveau ingezet, en als een secundair of tertiair preventief instrument. Het onderzoek moet uitwijzen of de Werkscan geschikt (te maken) is als preventief analyse- en screeningsinstrument op bedrijfsniveau. De uitkomst van het onderzoek kan zorgen voor een aanzienlijke uitbreiding van het werkveld en de dienst-



De Werkscan kan op ieder gewenst moment, op elke plek worden gedaan. Dat de Werkscan werkt is aangetoond, maar hoe nu verder?

verlening van arbeidsdeskundigen aan bedrijven en organisaties.

De hoofdlijnen van het onderzoek:

Welke arbeidsdeskundige kennisontwikkeling is nodig om als arbeidsdeskundige toegevoegde waarde te kunnen leveren op het voorkomen van verstoringen van de balans belasting en belastbaarheid in arbeidssituaties? En hoe zet je de arbeidsdeskundige daar dan effectief bij in? Als generalist of specialist? Of als procesbegeleider bij een participatieve aanpak? Voor alle werkenden of voor specifieke groepen en/of specifieke situaties? Dit zijn algemene vragen die vanuit meerdere beroepsgroepen gesteld kunnen worden. De vraag is wat de arbeidsdeskundige invulling daarvan is en op welke wijze die invulling verder is af te bakenen.

THEMA 3 Arbeidsdeskundig handelen in een robotiserende arbeidsmarkt

Aanleiding:

De technologische ontwikkelingen gaan snel en zullen de komende jaren versneld hun weg naar de arbeidspraktijk vinden. Steeds meer taken, waaronder fysieke uitvoeringstaken, waarnemingstaken en cognitieve routinematige taken, worden overgenomen door robots of robotsystemen. Dit heeft grote gevolgen voor de arbeidsmarkt en voor het handelen van arbeidsdeskundigen.

Prof. dr. Roland Blonk (TNO Leiden en lid van de AKC Programmaraad) over het belang van dit onderzoek:

“De arbeidsmarkt is enorm aan het veranderen. In de eerste industriële revolutie werd fysieke kracht geautomatiseerd. Dat betrof dan vooral laagopgeleiden. Nu zie je dat routinematige cognitieve taken worden geautomatiseerd. Daardoor verdwijnen bijvoorbeeld in de administratieve sector veel banen op mbo 2- en 3-niveau. Om een voorbeeld te noemen: als ik een afspraak met iemand wil maken krijg ik tegenwoordig gewoon een Outlook agenda-uitnodiging, terwijl dat vroeger via een secretaresse liep. Maar ook in hogere functies speelt het steeds meer een rol. Je kunt online je

testament opstellen en neemt daarmee een deel van het werk van de notaris uit handen. Ook zijn er sites met vragenlijsten die beoordelen of het zin heeft om een proces aan te spannen. En als je kijkt naar de medische wereld: computers analyseren MRI's en stellen diagnoses. Deze ontwikkelingen hebben natuurlijk effect op de arbeidsmarkt. Door robotisering en automatisering stijgt de productiviteit, bij een gelijkblijvend of zelfs krimpende arbeidsmarkt. Grote groepen komen langs de kant te staan. Werk dat overblijft is anders dan vroeger en vraagt om andere capaciteiten en opleiding. Dat klinkt als een bedreiging, maar de ontwikkeling heeft ook een andere kant. Robotisering of nieuwe technologieën kunnen er ook voor zorgen dat de productiviteit van mensen met een beperking toeneemt. Kijk naar ontwikkelingen als exoskelet (uitwendig skelet; red.), waardoor je meer kracht krijgt of beter precisietaken kunt uitvoeren.”

Over het belang voor de beroepsgroep:

“Het onderzoek moet antwoord geven op de vragen wat dit alles voor gevolgen heeft voor het handelen van arbeidsdeskundigen en voor het instrumentarium waarmee ze



In restaurant Eatsa (San Francisco) heeft techniek het bedienend personeel vervangen

werken. Wat zegt het over de validiteit en betrouwbaarheid van het huidige instrumentarium? In welke mate moeten we dit aanpassen? Het inzetbaarheidsvraagstuk blijft bestaan, dus arbeidsdeskundige ondersteuning blijft noodzakelijk. Maar hoe zorgen we ervoor dat de arbeidsdeskundige en zijn instrumentarium up-to-date blijft?”

De hoofdlijnen van het onderzoek:

De in bestaande onderzoeksrapporten in kaart gebrachte algemene effecten van robotisering op de eisen die gesteld worden aan arbeidskrachten vertalen naar de impact op het arbeidsdeskundig vak. Fase 2 van het onderzoek moet leiden tot een vertaling naar de opleiding, vaardigheden en instrumenten van het arbeidsdeskundig vak.

THEMA 4 Implementatie en verbreding Bibliotheek Arbeidsparticipatie en Chronische ziekte arbeidsmarkt

Aanleiding:

Het AKC wil de online Bibliotheek Arbeidsparticipatie en Chronische ziekte verder inbedden in het proces dat zich tussen werkgever en werkende afspeelt wanneer een chronische ziekte op het levenspad van de werkende komt. Realisatie hiervan moet vorm krijgen in samenwerking met werkgevers, patiëntenorganisaties en ervaringsdeskundigen.

Drs. Tjeerd Hulsman (directeur AKC) over het onderzoek:

“De bibliotheek is online sinds november 2014 en ontsluit wetenschappelijke kennis over arbeidsparticipatie bij chronische ziekte en werkgerelateerde interventies. Dat hiermee in een kennisbehoefte wordt voorzien maken de bezoekcijfers duidelijk: wekelijks wordt de bibliotheek door 150 tot 200 bezoekers geraadpleegd.

Tijdens een door het AKC georganiseerde expertmeeting rond het thema ‘Arbeidsparticipatie en Chronische Ziekte’ in maart 2015 werd het belang van de bibliotheek onderstreept. De bijeenkomst werd bijgewoond door wetenschappers, professionals en vertegenwoordigers van werkgevers, sociale zekerheid, openbaar bestuur, ervaringsdeskundigen en patiëntenorganisaties. Daaruit is de vraag naar voren gekomen om een



grote digitale bibliotheek te ontwikkelen waarin alle stakeholders de voor hun relevante informatie kunnen vinden. Dit betekent we de content en de positionering van de bibliotheek moeten uitbreiden en wijzigingen.”

Over het belang van het onderzoek:

“Nederland heeft de ambitie dat alle werkenden in balans en naar vermogen kunnen werken. Ook als sprake is van beperkingen, zoals bij werknemers en zelfstandigen met een chronische ziekte. De combinatie van een Chronische ziekte en werk zal steeds vaker voorkomen als wij langer moeten doorwerken. Voor een aantal chronische ziekten geldt namelijk dat zij vaker voorkomen op oudere leeftijd. De arbeidsdeskundige zal daar dus ook vaker me geconfronteerd worden. Kennis op dit terrein nog beter ontsluiten is onontbeerlijk. Beschikbaarheid van de juiste kennis over arbeid en chronische ziekte is daarbij van belang.



Voorbeeld van de bibliotheek arbeidsparticipatie en chronische ziekte in zijn huidige vorm

De nieuwe uitgebreide bibliotheek ondersteunt een participatieve aanpak waarin werkgever, werkende/patiënt en de professional in een gelijkwaardige positie zitten op informatie niveau. De

praktijk leert dat dit leidt tot betere resultaten. Zo'n

gezamenlijke bibliotheek biedt de arbeidsdeskundigen nog meer de mogelijkheid de kracht van de ervaringsdeskundigheid van de werkende te benutten. Het biedt meer mogelijkheden voor zelfregie van de werkende en het tijdig vragen om hulp bij een chronische ziekte.”

De hoofdlijnen van het onderzoek:

De bibliotheek aanvullen met de beschikbare informatie die door ervaringsdeskundigen, chronisch zieken zelf en leidinggevend/HRM-professionals en de professionals vanuit de sociale zekerheid noodzakelijk wordt geacht voor het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een chronische ziekte.

De huidige bibliotheek optimaliseren voor wat betreft toegankelijkheid en bruikbaarheid van de beschikbare informatie voor chronisch zieken en leidinggevend/HRM-professionals.

COLUMN

Het roer om

Vakantie: Je loopt op blote voeten door de zee, het zonnetje schijnt heerlijk, je voelt je ontspannen en je stroomt over van energie. Wil je dat gevoel houden, dan moet je het roer omgooien als je thuis komt van vakantie. Een nieuwe baan, verhuizen – of wat je verder ook maar verzint om dat heerlijke gevoel tijdens vakanties, het echte leven, te kunnen vasthouden. Wie herkent het niet: een goede baan, maar toch de knagende twijfel of je zo wel door wilt gaan... Zo vergaat het mij ook tijdens de vakantie. Ik heb niets te klagen. Heb geen problemen. Ondanks de crisis gaat het nog altijd goed met mijn bedrijf, leuke partner, mooi huis, fijne vrienden, enzovoort. Maar soms bekruipt je het gevoel dat er meer zou moeten zijn, dat je niet alles uit het leven haalt wat erin zit. Gooi ik het roer om en besluit ik voor altijd dat heerlijke ontspannen gevoel te houden? Zie ik mijzelf in een afgelegen gebied in het buitenland iets zinvolsv doen, iets met mijn handen maken, iets moois ontwikkelen? Totaal relaxt?

Na de vakantie komt de realiteitszin om de hoek kijken en zie ik mijn mooie huis, waar wel de hypotheek voor betaald moet worden. En dan komt mijn goede baan toch weer van pas. En ook van die fijne vakanties, van de gezellige etentjes met vrienden genieten we met volle teugen. Het zou jammer zijn als we dat moeten opgeven. In plaats van het huis te koop te zetten en mijn baan op te geven heb ik besloten om het klein aan te pakken en tijd vrij te maken om oude hobby's waar ik niet aan toe kwam op te pakken. Ook start ik met een nieuwe studie. En daarmee is ook de onrust verdwenen. Niks geen nieuwe baan, gewoon lekker doorgaan op de oude weg, maar wel een klein zetje aan het roer. Het roer om... het klinkt spannend en het idee geeft energie. Het is dan ook typisch een vakantiegevoel. Maar ook kleine koerswijzigingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Afstappen van dat grote 'alles of niets' denken, levert bovendien vaak verrassende alternatieven op. Ik kan er weer een jaar tegen!

Agnes Kroes

Redactielid AD Visie en arbeidsdeskundige

De rubriek Beroep in Beeld besteedt dit jaar aandacht aan gevaarlijke beroepen.

Aflevering 5: Jeroen Straub (34), offshore helikopterpiloot

“Een dodelijk ongeluk komt uiterst zelden voor”

TEKST | Hans Klip

FOTO'S | Heli Holland en P. Makowski

“Wij worden vaak flexibel ingezet. Zo kreeg ik gisteren een oproep om een aantal mensen van een platform af te halen en naar Norwich te brengen. Meestal huurt een offshorebedrijf ons in voor personenvervoer vanaf een platform of een schip, bijvoorbeeld een schip dat een pijplijn in de zee legt. Heli Holland heeft een vloot van 23 helikopters, vooral voor onshore vluchten. Daarin is ons bedrijf het grootste in Nederland. Ook verzorgen we het onderhoud voor helikopters uit heel Europa. Sinds 2007 is er een apart bedrijfsonderdeel dat werkt voor de offshore-industrie in de Noordzee en de Baltische Zee. Hiervoor zijn Den Helder en Gdansk de vaste standplaatsen.”

“Ik ben in 2012 bij Heli Holland gekomen. Daarvoor heb ik bijna veertien jaar als ICT-consultant gewerkt. Vliegen was van jongs af aan een droom, maar leek onbereikbaar. Tot ik me erin verdiepte en het wel haalbaar bleek. Ik kwam goed door de begintesten en heb vijf jaar de opleiding voor helikopterpiloot gevolgd, met tot slot een offshore training. Dat deed ik naast mijn ICT-werkzaamheden en op eigen kosten. In de opleiding is zeer veel aandacht voor wat je bij risico's moet doen. Zo krijg je een Helicopter underwater escape-training. Deze training moet elke offshoremedewerker volgen. Behoorlijk pittig; ik heb volwassen kerels zien huilen.”

“In de sector staat veiligheid heel hoog in het vaandel. Bij helikoptervluchten boven de Noordzee komt een dodelijk ongeluk slechts

uiterst zelden voor; bij Heli Holland gelukkig zelfs nog nooit. Er zijn allerlei maatregelen om de veiligheid te garanderen. Zo vliegen we altijd met zijn tweeën. Je kunt elkaar ondersteunen en eventueel corrigeren. Als er iets is, hebben we een zeer uitgebreide checklist waarmee we na kunnen gaan wat er aan de hand is. Soms moet je dan terugkeren naar het vliegveld. Elk jaar train je in een simulator alle situaties die voor kunnen komen. Belangrijk is dat je vertrouwt op wat de instrumenten aangeven. Die hebben gelijk.”

“We gebruiken EC155-helikopters voor de offshore vluchten. In deze toestellen is alles dubbel uitgevoerd: twee motoren, twee hydraulische systemen enzovoort. Dat geeft nog meer zekerheid. Ze zeggen wel dat iedere helikopterpiloot eenmaal in zijn carrière te maken krijgt met een motorstoring. Dan kun je bij de EC155 verder vliegen op één motor. Trouwens, ook bij een motorstoring in een toestel met één motor kun je nog veilig landen.”

“Ik heb het erg naar mijn zin bij Heli Holland. Mijn werkzaamheden zijn zeer gevarieerd en we werken echt als een team. Binnenkort word ik flight operations manager. Deze functie combineer ik met vliegen. Soms doe ik VIP-vervoer boven land, zoals een bruiloftsvlucht van kerk naar feestgelegenheid of een rondvlucht op locatie. Dat hoeft niet van mijn werkgever, maar vind ik leuk om erbij te doen. Ik ben blij dat ik mijn droom heb waargemaakt.”

De reportage kwam tot stand met medewerking van Heli Holland Offshore in Amsterdam, www.heliholland.nl.





Jeroen Straub inspecteert zijn toestel voor vertrek



WAT!!!??
WEL GESCHIKT VOOR
TELEFONISTE MAAR
NIET VOOR CALLCENTER-
MEDEWERKER?

Beter onderzoek door **argumentatietrainingen**

Rapporteren en argumenteren. Iedere arbeidsdeskundige zou de technieken daarachter moeten beheersen. Ten eerste natuurlijk omdat de arbeidsdeskundige rapportage dan beter leesbaar wordt. Maar er is nog een reden. Beter argumenteren leidt ook tot beter onderzoek.

TEKST | Peter Passenier

Sla een arbeidsdeskundige rapportage open, en je stuit soms op gegevens die moeilijk zijn te duiden. Bijvoorbeeld dat de klant twee kinderen heeft. "Dat is fijn voor haar", zegt

UWV-communicatietrainer José van Assem, "maar voor de rapportage zijn zulke feiten niet per se relevant. En als die relevantie er wel is, blijkt dat niet altijd uit de tekst. De arbeidsdeskundige bedoelt misschien dat de zorg voor deze kinderen werkhervatting kan belemmeren. Dat laatste maakt hij echter niet expliciet. De lezer wordt nu gedwongen deze gegevens zelf betekenis te geven."

Vandaar de training Argumenteren en Rapporteren. Van Assem verzorgt hem binnen UWV al tien jaar, en in die periode ontdekte ze dat ze haar cursisten niet alleen helpt

beter te schrijven. “Weet je wat het grootste compliment is dat ik heb gehad? Een cursist die me vertelde dat ze door mijn training beter was gaan onderzoeken.”

Die training biedt namelijk winst op meerdere gebieden.

Leesbaarheid

Allereerst, het is logisch, de rapportage wordt beter leesbaar.

“Arbeidsdeskundigen maken gebruik van een standaardonderzoeksmethode: BOB”, zegt van Assem. “Die methode verdeelt het onderzoeksproces in drie stappen: Beeldvorming, Oordeelsvorming, Besluit. Als onderzoeksmethode voldoet die uitstekend, maar in je rapportage kun je de zaken beter omkeren. Laat de lezer niet zoeken naar wat er uiteindelijk is besloten, maar maak gebruik van de wetten van het nieuwsbericht: het nieuws vooraan. Je begint met het besluit, en pas daarna vertel je hoe je ertoe bent gekomen.”

Privacy

Bovendien helpt de training tegen een bekend schrijfprobleem: dat van de privacy. “Je ziet dat veel arbeidsdeskundigen daarmee worstelen”, zegt van Assem. “Om die privacy niet te schenden, bedienen ze zich maar van vaag taalgebruik. Maar dat is helemaal niet nodig. Stel dat je noteert dat de klant een schuld heeft. Dan zit je al op het randje.

Althans, als je er niet bij schrijft waarom die informatie relevant is. Maar als je vermeldt dat die schuld die klant belemmert in zijn re-integratie, doordat hij druk is met de schuldeisers, leg je dat verband wel. En dan worden de privacyregels ook juist gehanteerd.”

Beter onderzoek

Maar het voornaamste voordeel van de training is dat beter argumenteren leidt tot een betere uitoefening van het vak van arbeidsdeskundige. “Vaak is een slecht rapport het gevolg van slecht onderzoek”, zegt van Assem. “Volgens de verzekeringsarts mag de klant niet zwaarder tillen dan 10 kg, en de arbeidsdeskundige concludeert dat de zakken op het werk te zwaar zijn. Maar zonder dat hij heeft vastgesteld hoeveel die precies wegen. Op die manier verval je tot het niveau van de gesprekken op zaterdagavond in de kroeg: daar snapt de buurman ook wel dat jij met je slechte rug geen cementzakken meer kan tillen. Als je jezelf dwingt om zaken altijd heel concreet uit te vragen en op te schrijven, kun je dat voorkomen. Je oordeel wint dan aan overtuiging.”

Schakels

Ook neerlandicus en psycholoog Elisabeth Martens, van Communicatie Trainingen Martens, geeft argumentatietrai-



José van Assem (UWV)



Neerlandicus en psycholoog Elisabeth Martens

ningen aan arbeidsdeskundigen. Ook zij legt de nadruk op een heldere betoogtrant. “Het gaat er vooral om dat er geen schakels in de argumentatie ontbreken. Stel dat een trainer een auto-ongeluk krijgt en ze raakt daarbij zwaargewond. Dan is het natuurlijk de vraag of ze nog steeds geschikt is voor haar werk. Als ze na het ongeluk moeilijk ter been is, kan ze dat werk waarschijnlijk gewoon uitvoeren. Maar let op: een arbeidsdeskundige moet dat wel goed toelichten. Die kan niet volstaan met het argument dat de cliënt alleen kampt met een mobiele beperking, en dat het werk dus geschikt is. Hij moet erbij vermelden dat de lokalen waar trainingen worden gegeven, in de grote meerderheid goed toegankelijk zijn voor mindervaliden.”

Maar stel dat diezelfde trainer te maken krijgt met niet-aangeboren hersenletsel en daardoor moeilijk kan switchen tussen taken. Dan is ze waarschijnlijk niet meer geschikt voor haar oude werk, maar ook dat moet een arbeidsdeskundige onderbouwen. “Dat betekent dat je de functie-eisen moet beschrijven”, zegt Martens. “Zo’n trainer moet kennis van zaken hebben, sociale vaardigheden, presentatievaardigheden én ze moet voortdurend haar aandacht kunnen wisselen. Aangezien deze mevrouw aan een van die voorwaarden niet voldoet, ligt de functie buiten haar bereik. Een arbeidsdeskundige moet deze redenering expliciet maken.”

TIP:

kijk ook eens
www.taaltwinkel.nl

DE VIER EISEN AAN EEN REDENERING:

Zijn de uitspraken aanvaardbaar? Is het bijvoorbeeld wáár dat de meeste trainingslokalen bereikbaar zijn voor mindervaliden?

Is het betoog consistent? Als een arbeidsdeskundige stelt dat een medewerker wél geschikt is voor winkelmanager, maar niet voor de veel lichtere functie van verkoopmedewerker, dan is dat met elkaar in tegenspraak.

Zijn de redeneringen logisch geldig? ‘Als iemand geen zware lasten kan tillen, kan hij beter niet in de bouw werken.’ Dit is een logisch geldige redenering, maar uiteraard kun je hem niet omkeren. Als je zegt: ‘Je werkt niet in de bouw, dus kun je geen zware lasten tillen’, maak je een redeneerfout.

Liggen de oorzaken inderdaad ten grondslag aan de gevolgen? De cliënt kan geen werk doen waarbij beschermende middelen nodig zijn, want hij heeft een longaandoening. Dit is een voorbeeld van een te ver reikende conclusie: veiligheidsschoenen zijn immers ook beschermende middelen, en daar heeft de longaandoening niets mee te maken.

Certificeringstraject krijgt vorm

Op 1 juli 2015 ging de nieuwe certificeringsregeling voor arbeidsdeskundigen in. Een belangrijke mijlpaal voor de beroepsgroep, die tot stand kwam na zorgvuldige voorbereiding en uitvoerige raadpleging van de leden. Wat is sindsdien gebeurd? De stand van zaken.

Het tot stand komen van een nieuwe regeling als deze was een meerjarenklus, waarvan de afronding in zicht komt nu begonnen is met het omzetten van de bestaande certificaten naar de nieuwe regeling. Een omvangrijk karwei, vertelt Jos de Gooijer van Hobéon SKO: "Want het gaat niet om een verlenging of reguliere hercertificering, maar om toekenning van een nieuw type certificaat met andere eisen en een andere looptijd." Voor Hobéon SKO betekent het dat er veel voorbereidend werk is verricht, bijvoorbeeld omdat het automatiseringssysteem moest worden aangepast. "Bovendien komt er een enorme papierstroom op gang omdat het gaat om ongeveer 1500 certificaten die vernieuwd moeten worden."

Dit gebeurt in de periode juli tot en met december van dit jaar. De eerste vier batches van telkens zo'n 250 arbeidsdeskundigen zijn achter de rug.

Drempelloos

NVvA heeft met de leden afgesproken dat de tot 1 juli 2015 geldige certificaten drempelloos worden omgezet. Dat betekent dat de gecertificeerden er betrekkelijk weinig omkijken naar hebben. "Ze moeten een aanvraagformulier en een certificatieovereenkomst tekenen en uploaden in ons systeem. Zodra dat is gebeurd, pakken wij het op en gaan ermee aan de slag." Als de omzetting een feit is krijgen certificaathouders toegang tot hun eigen certificeringsdossier op het ledendeel van www.arbeidsdeskundigen.nl.

Nieuw is ook dat er nu een keuze gemaakt kan worden uit meerdere partijen als certificerende instantie (CI): Hobéon SKO en DNV GL (zie kader). Wilt u zich certificeren? Dan dient u zich eerst aan te melden bij een van deze twee certificerende instanties. Na het certificatieproces informeert de CI de NVvA over het certificaatnummer en de ingangsdatum van het certificaat. De NVvA zorgt er dan voor dat uw dossier vanaf de ingangsdatum van het certificaat op 0 wordt gezet. We hebben uw dossier vast gedeeltelijk gevuld met reeds bekende gegevens om u vast een beeld te geven hoe uw dossier eruit ziet op de vernieuwde NVvA site. U hebt vervolgens vier jaar de tijd om uw dossier te vullen voor de eerstvolgende hercertificering. U kunt zelf uw PE bijhouden en OT-verslagen en overige documenten uploaden. Na ruim drie jaar kunt u uw dossier, mits volledig, indienen bij de CI. Na akkoord van de CI ontvangt u een nieuw certificaat voor de volgende vier jaar. Momenteel zijn we ook met opleiders en organisatoren in overleg om activiteiten (zie

hieronder) van nieuwe punten te voorzien. Het is voor iedereen mogelijk om PE aan te vragen voor bij- en nascholing die hij of zij organiseert. Dit kan gaan om cursussen en opleiding, maar ook om interessante bijeenkomsten of congressen. Voor het aanvragen van PE-punten kunnen formulieren via www.arbeidsdeskundigen.nl worden gedownload. Het ingevulde formulier kunt u sturen naar nvva@arbeidsdeskundigen.nl. Na ontvangst krijgt u binnen vijf werkdagen terugkoppeling op uw aanvraag.

Let op: niet alle activiteiten worden in de evenementenkalender op de website vermeld, maar alle geaccrediteerde activiteiten komen wel in een overzicht. Het aantal punten dat wordt toegekend is gebaseerd op werkelijk te besteden uren voor die activiteit. Dit wordt ingevuld op het aanvraagformulier. Ook hier staat 1 punt voor 2 uur.

Wanneer u als lid vindt dat aan een nog niet geaccrediteerde activiteit ook PE-punten verbonden zouden moeten worden, dan kunt u deze activiteit zelf toevoegen in uw certificeringsdossier, onder het tabje 'mijn PE dossier' via 'eigen activiteit toevoegen'. Hier dient u een aantal gegevens in te vullen inclusief het aantal besteedde uren. Ook hier wordt weer 1 punt voor 2 uur tijdsbesteding toegekend.

HOBÉON SKO, VERTROUWDE NAAM

Hobéon SKO is een vertrouwde naam als het gaat om persoonscertificering, zoals de certificering van arbeidsdeskundigen. We luisteren naar onze klanten, en hebben naar aanleiding daarvan met succes een verbeteringstraject ingezet", vertelt Jos de Gooijer. "Dat werd onderstreept door de enquête die we ruim een jaar geleden hielden: we kregen een hoge respons en een positieve waardering van onze dienstverlening. Een opsteker die bevestigt dat we op de goede weg zitten. Bovendien verloopt de omzetting naar nieuwe certificaten nu goed, snel en probleemloos."

De rol van NEN bij certificeren

De keuze voor NEN is belangrijk. Op het nieuwe certificaat staat het NEN stempel, wat kwaliteit van het certificeringssysteem borgt.

NEN is Schemabeheerder voor het certificatieschema voor Arbeidsdeskundigen. In opdracht van NVvA beheert NEN het schema en samen met het College van Deskundigen worden afspraken gemaakt over de certificering en de geldende regels. Om te borgen dat de certificatie-onderzoeken op gestructureerde, uniforme wijze worden uitgevoerd, is het van belang om afspraken over de uitvoering te maken en deze vast te leggen. In een certificatieschema zijn deze 'spelregels' voor certificatie tegen een bepaalde norm vastgelegd.

Deze spelregels gaan onder andere over de eisen die worden gesteld aan de personen die de certificatie uitvoeren (in dit geval de auditors van Hobéon SKO en DNV GL), over de methode van beoor-

deling, de frequentie waarmee dit gebeurt en over bruikbare hulpmiddelen, zoals rekenmodellen.

NEN faciliteert de ontwikkeling van certificatieschema's en draagt zorg voor het beheer ervan zodra het gereed is en wordt toegepast in de praktijk voor het uitvoeren van certificatie-onderzoeken. NEN certificeert dus zelf niet, maar fungeert als onafhankelijk platform om certificatieschema's op te zetten en te beheren.

Breed vertegenwoordigd

Evenals NEN-normen, komen ook de eisen die zijn vastgelegd in certificatieschema's volgens vastgelegde procedures tot stand. NEN draagt zorg voor het samenstellen van de commissie ('College van Deskundigen'), met een zo breed mogelijke vertegenwoordiging van de stakeholders. Het College van Deskundigen 'Arbeidsdeskundigen' bestaat onder andere uit NVvA, DNV GL, Hobéon SKO en arbeidsdeskundigen met specifieke kennis op dit gebied. De spelregels die worden vastgelegd in het certificatieschema worden op basis van consensus tussen de betrokken belanghebbenden vastgesteld. NEN borgt dat voldaan wordt aan deze en andere eisen uit (inter)nationale NEN- en ISO-normen ten aanzien van de totstandkoming en de inhoud van de certificatieschema's.

SAVE THE DATE

ARBEIDSDESKUNDIGE COLLEGETOUR

12 NOVEMBER 2015

CONGRESCENTRUM CINEMEC IN EDE

WWW.ARBEIDSDESKUNDIGEN.NL

Inspiratie vanuit de wetenschap op het terrein van preventie, arbo en re-integratie. De uitdagingen van de komende 10 jaar.

Met medewerking van de vrije Universiteit Amsterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam, UMCG Groningen, AMC Amsterdam/Coronel, Universiteit van Tilburg en andere hoogleraren.




DNV GL: NIEUWE CI VOOR DE ARBEIDSDESKUNDIGEN

Als certificerende instelling speelt DNV GL een toonaangevende internationale rol. DNV GL helpt bedrijven in alle sectoren overal ter wereld om de veiligheid, duurzaamheid en prestaties van hun organisatie te optimaliseren door middel van certificering, verificatie, assessment en training. DNV GL is actief in meer dan 100 landen en werken ruim 18.000 mensen. De certificatie van arbeidsdeskundigen past binnen het portfolio persoonscertificatie van DNV GL. Naast arbeidsdeskundigen certificeert DNV GL onder andere ook loopbaanprofessionals, beroepscoaches en veiligheidskundigen. Wilt u zich aanmelden voor certificatie? Stuur een e-mail naar arbeidsdeskundigen@dnvgl.com of kijk op www.dnv.nl --> certificatie --> persoonscertificatie.

UWV-kenniscentrum deelt informatie breed

Welke re-integratie-instrumenten zijn effectief voor een hoogopgeleide 55-plusser? En waarom zullen die instrumenten niet werken voor iemand van 46 met dezelfde opleiding? Er is een instantie die deze vragen kan beantwoorden: het UWV-kenniscentrum.

TEKST | Peter Passenier



Carla van Deursen

Een werknemer wordt ontslagen en klopt aan bij UWV voor een WW-uitkering. Tussen alle formulieren die hij achter zijn computer moet invullen, zit een kort vragenlijstje met 10 à 12 vragen, de zogenoemde Werkverkenner. "Na aanleiding van de antwoorden kunnen we een voorspelling doen", zegt Carla van Deursen, senior kennisadviseur bij UWV. "We weten dan hoe lang die persoon vermoedelijk in de WW zal blijven. Ook kunnen we zien op welke gebieden de knelpunten zitten en waar hij of zij dus speciale aandacht nodig heeft. In de toekomst kunnen we op basis hiervan wellicht besluiten om geen digitale begeleiding te geven, maar face to face. Of juist andersom."

Van Deursen is plaatsvervangend hoofd van het UWV-kenniscentrum (zie kader) en de bovengenoemde Werkverkenner is het resultaat van het onderzoek dat daar wordt verricht. We zien de achterliggende gedachte van het centrum: informatie vergaren over arbeidsparticipatie. Waar zitten de problemen bij de re-integratie? Welke instrumenten zijn effectief?

Breed domein

De antwoorden zijn interessant voor meerdere partijen. Althans, meestal. "Voor de werkverkenner geldt dat natuurlijk niet", zegt Van Deursen. "Die is alleen bedoeld voor intern gebruik binnen UWV. Maar veel andere onderzoeken in ons centrum worden gefinancierd door de zogenoemde SUWI-subsidie (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen). Dan gaat het om projecten ter bevordering van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En heel belangrijk: dat onderzoek moet nuttig zijn voor het brede domein van werk en inkomen. Ook voor partijen buiten UWV dus. Inderdaad leveren dat soort studies interessante gegevens op voor ministeries, gemeenten, verzekeraars en arbeidsdeskundigen." Zo verrichtte het kenniscentrum een onderzoek naar de

rol van gezondheidsbeleving. En volgens Van Deursen bleek die rol heel belangrijk. "Vaak is een succesvolle re-integratie niet zozeer afhankelijk van de objectieve gezondheid van de cliënt, maar van de manier waarop die wordt ervaren. En bij die subjectieve ervaring spelen allerlei factoren een rol, zoals de gezinssituatie. Uiteindelijk hebben we een handleiding geschreven waarbij de begeleider die mensen in een positieve spiraal kan krijgen. De gezondheidsbeleving werkt dan niet meer belemmerend. Dat soort informatie is natuurlijk heel interessant voor onder anderen arbeidsdeskundigen."

Crisis

Externe partijen zijn vaak ook geïnteresseerd in statistische gegevens, bijvoorbeeld over Wajong'ers en WGA'ers. "Wij houden de vinger aan de pols", zegt Van Deursen. "Hoe groot is de nieuwe instroom? Welk deel van die groepen is aan het werk? En hoe duurzaam is dat? Dan blijkt bijvoorbeeld dat de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt sinds 2008 flink is verslechterd. Natuurlijk geldt dat voor bijna iedereen, maar bij arbeidsgehandicapten zie je dat sterker. Dat is wel te verklaren: bedrijven hebben nu een ruime keus en kunnen het zich permitteren om kritisch te zijn. Pas als ze moeten vechten om vacatures te vullen, zullen ze hun blik verbreden."

35-minpopulatie

Ook Han van der Heul is senior kennisadviseur bij het UWV-kenniscentrum, maar hij houdt zich speciaal bezig met het onderzoek naar de effectiviteit van de dienstverlening. En soms leidt dat onderzoek tot treurige conclusies, zoals voor de WIA-35-minpopulatie. "Deze groep behoort tot de WW-populatie", zegt Van der Heul. "Maar die mensen hebben lang niet dezelfde kansen op de arbeidsmarkt als de andere WW'ers, zelfs niet als die wat ouder zijn. Mensen die in de WIA zitten zijn al



Han van der Heul

“Onderzoek moet nuttig zijn voor het brede domein van werk en inkomen. Ook voor partijen buiten UWV”



twee jaar ziek geweest, en bovendien hebben ze ook nog eens een beperking. Uit ons onderzoek blijkt dat zij niet alleen weinig kans hebben op werk, maar ook dat geen enkele dienstverlening voor hen effectief is.” Maar voor anderen moeilijke doelgroepen liggen er wél mogelijkheden. Zoals voor ouderen. In Van der Heuls onderzoek werden cliënten onderscheiden naar leeftijd (45-55 of 55+) en opleidingsniveau (laag- en hoogopgeleid). Vervolgens keken de onderzoekers welke van deze vier groepen baat had bij welke ingekochte dienstverlening.

Verschillen

En het effect van die dienstverlening bleek voor alle groepen verschillend. “Voor de oudste leeftijdsgroep waren grofweg twee interventies effectief”, zegt Van der Heul. “Het laten schrijven van een sollicitatiebrief door een professional, en de zogenoemde individuele re-integratieovereenkomst (IRO). Bij die laatste leg je de regie bij de cliënten. Die mogen zelf weten hoe ze hun traject invullen en wat voor begeleiding ze daarbij willen hebben.”

Voor de laagopgeleide ouderen bleek zo’n IRO niet zo

effectief. En volgens Van der Heul is dat wel te verklaren. “Zo’n overeenkomst vereist een langetermijnvisie: je moet enig besef hebben welke kant je met het re-integratietraject op wilt, en dat besef zie je vaker bij hoogopgeleiden. Laagopgeleiden hadden meer baat bij die professional die hun sollicitatiebrief schreef, omdat ze daar nogal eens moeite mee hadden.”

Insluiteffect

Een IRO is dus niet zo geschikt voor laagopgeleide ouderen, maar verrassend genoeg ook niet voor hoogopgeleiden jonger dan 55 jaar. Volgens Van der Heul is dit toe te schrijven aan het zogenaamde insluiteffect. “Als mensen zo’n traject krijgen aangeboden, vervallen ze vaak in voorlopige passiviteit: eerst wachten ze dat traject af, dan pas zetten ze verdere stappen. Voor 55-plussers vormt dat niet zo’n probleem, want hun kansen om zelfstandig een baan te vinden zijn niet erg groot. Maar een hoogopgeleide werknemer van 46 vindt die baan misschien wel. Dus als hij niet zo hard zoekt omdat hij deelneemt aan een traject, zullen zijn kansen verslechteren. Voor een loopbaanbegeleider of arbeidsdeskundige is dat natuurlijk interessante informatie.”

In memoriam Frans Nijhuis

Gids en ambassadeur voor het arbeidsdeskundige vak

Omringd door zijn echtgenote Brigitte en hun zes kinderen is op 18 augustus Frans Nijhuis overleden aan kanker. Hij is tot het eind van zijn leven blijven vechten en werken. “Ik ben niet ziek, ik heb kanker” was zijn motto. In Frans verliezen wij een waardevolle gids en ambassadeur voor het vak.

Frans raakte bekend met arbeidsdeskundigen en andersom in het begin van de jaren 90, toen hij vanuit de Universiteit Maastricht, in opdracht van De Amersfoortse Verzekeringen, onderzoek deed naar de effecten van vroegtijdige begeleiding van arbeidsongeschikten door arbeidsdeskundigen. De uitkomsten van dit onderzoek hebben binnen de particuliere verzekeringswereld gezorgd voor veel vaker en vooral vroegtijdiger inschakeling van arbeidsdeskundigen, in plaats van het vooral medisch volgen van het dossier. Toen de raad van advies van de NVvA begin 2000 zocht naar wetenschappelijke versterking, heeft Hans Lankhaar Frans Nijhuis aangezocht. Sindsdien is er altijd een inspirerende band geweest tussen Frans en de beroepsgroep.

Perspectief bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Dat was zijn missie. De arbeidsdeskundigen hadden in zijn optiek daarbij een belangrijke rol. Dat betekende in zijn optiek wel dat de beroepsgroep zich voortdurend moest professionaliseren. Uit Een typisch Nederlands beroep, kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid: “Het sleutelmoment in de recente geschiedenis van het arbeidsdeskundige vak is zonder enige twijfel het rapport ‘Arbeid in Deskundig Perspectief’ van de Universiteit van Maastricht”, uit juli 2005. Er was, aldus het rapport, geen gedeelde visie op het vak, geen onderscheidende aanpak, geen eenheid in beroepsopvatting. De belangrijkste schrijver van het rapport was Frans. Hij bleef op verdergaande professionalisering

hameren in de raad van advies.

Frans schreef in 2008 het professionaliseringsprogramma voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep: ‘Naar een programmatische versterking van de arbeidsdeskundige expertise en kennis’. Daarmee legde hij het inhoudelijk fundament voor het AKC. Frans keek in die tijd al ver en zeer scherp vooruit. Hij scande de stand van wetenschap en onderzoek in het arbeidsdeskundig domein, hij beschreef het arbeidsdeskundig domein, hij stelde voor het ICF als denkkader te gebruiken, hij zoemde in op de beoordelende, adviserende en activerende rol van de arbeidsdeskundige en deed een voorzet voor onderzoeksthema's.

Zijn tijd vooruit

Met deze gedegen analyse stimuleerde hij UWV en de NVvA om samen een nieuw kennisinstituut te lanceren: het AKC. Hij was zijn tijd ver vooruit. Anno 2015 heeft bijvoorbeeld UWV het ICF-denkkader volledig omarmd en zijn al twee leidraden van het AKC direct gestoeld op het ICF-gedachtegoed. Het startdocument van Frans uit 2008 is ook een belangrijke toetssteen gebleken voor de koersbepaling van het AKC-onderzoeksprogramma in de jaren daarna. Toen het AKC op 1 juli 2009 van start ging nam Frans enthousiast zitting in de wetenschappelijke programmaraad, waarvan hij een jaar later voorzitter werd. In 2011 schreef hij mee aan de ‘Meerjaren onderzoek visie Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen’, het vervolg op zijn startdocument.



Uitreiking 'Arbeidsdeskundige Award' aan Frans Nijhuis op 30 oktober 2014 tijdens het lustrum congres van NVvA/AKC

Frans was altijd even rustig afwegend formulerend. Witte rook kwam er altijd. Het waren ook de jaren waarin Frans zijn gezondheid zwaar op de proef werd gesteld. Hij bleef werken, maar werd minder mobiel. Frans bleef zich inspannen voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Vanuit het principe dat voor iedereen zinvol werk te vinden moet zijn. Zijn denkbeelden over een inclusieve arbeidsorganisatie zijn helemaal van deze tijd. En passen ook bij de aanpak van arbeidsdeskundigen die gewend zijn te denken in mogelijkheden. Frans heeft daarom vorig jaar terecht, als niet-arbeidsdeskundige, op het lustrumcongres van NVvA/AKC de Arbeidsdeskundige Award gekregen. Hij was geroerd door deze Award en stelde blij te zijn met de vooruitgang die de beroepsgroep de afgelopen jaren heeft geboekt.

Wij zullen zijn belangrijke werk voor een inclusieve maatschappij onverminderd voortzetten. Wij gedenken in hem een waardevolle gids en ambassadeur. Wij leven mee met zijn familie.

Namens de raad van advies, besturen en programmaraad van NVvA en AKC,

Monique Klompé en Tjeerd Hulsman

AKC Kennistransfer voor arbeidsparticipatie

Hoe kan kennis bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt?

Op initiatief van het AKC vond op 1 juli de bijeenkomst 'Kennistransfer voor arbeidsparticipatie' plaats. De arbeidsdeskundige beroepsgroep en kennispartners zoals ZonMW, SZW, Divosa, gemeenten, UWV, werkgeversorganisaties, ervaringsdeskundigen en andere beroepsgroepen beantwoorden samen de sleutelvraag: op welke manier kan extra kennis op het gebied van arbeidsparticipatie bijdragen aan een meer inclusieve arbeidsmarkt?

Roland Blonk onderzoeker bij TNO, maakte aan de hand van het instructieve model van Wanberg, Hough en Song duidelijk dat de kennis die we hebben op het gebied van arbeidsparticipatie en inclusiviteit in Nederland op veel fronten onvolledig is. 'We weten best wat, maar we weten vooral ook heel veel niet.'

Volgens het model zijn er zeven factoren die bepalen of iemand succesvol kan zijn op de arbeidsmarkt: sociaal kapitaal, human capital, zoekgedrag, economische noodzaak, discriminatie, beperkingen en de vraag van de arbeidsmarkt. Het zijn meteen ook de knoppen waarop je als werkgever, werkzoekende of professional zou kunnen draaien om de situatie te verbeteren. Blonk: "De kennis die we hebben verschilt sterk per factor. Zo is er redelijk wat onderzoek geweest naar het zoekgedrag van werkzoekenden en de rol die iemands kennis en vaardigheden (human capital) en iemands eventuele belemmeringen spelen bij het vinden van een plek op de arbeidsmarkt. We weten dat het gericht ondersteunen van iemands zoekgedrag goed kan uitpakken, als we tegelijkertijd interveniëren op zoekvaardigheden, motivatie en presentatie.

Tegelijkertijd is er nauwelijks kennis voorhanden als het gaat om de rol van sociaal kapitaal en discriminatie en de vraag vanuit arbeidsmarkt. Er is bijvoorbeeld geen onderzoek dat duidelijk maakt wat wel of niet werkt als het gaat om het hervinden van werk of het creëren van werk."

Drie perspectieven

Wat zijn vanuit het perspectief van werkgevers, werkzoekenden en professionals de grootste kennisobstakels om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen? Iedere groep kijkt vanuit een ander perspectief. Zo worden vanuit het perspectief van de werkgevers vooral praktische kennisvragen opgevoerd. Hoe kan een werkgever, zonder het bedrijfsresultaat negatief te beïnvloeden, passende arbeid aanbieden aan een werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt? Bij het perspectief van de werkzoekenden komt sterk naar voren dat zij serieus genomen willen worden en als persoon met mogelijkheden. Bij het perspectief van de professionals is een van de cruciale vragen: hoe kun je evidence based werken, hoe kan de

matching tussen de werkgever (en de functies in zijn organisatie) en de werkzoekende beter ondersteund worden?

Gemeenschappelijke focus

De accenten zijn per perspectief anders. Toch zijn er vooral veel overeenkomsten bij de belangrijkste kennisvragen. Meerdere kennisvragen hebben betrekking op het beïnvloeden en veranderen van het aanbod van arbeid (Labor Market Demand). Ook richten kennisvragen zich op het beïnvloeden van de mindset van bedrijven en werkgevers (Employer discrimination). Vanuit verschillende perspectieven zijn er ook kennisvragen die te maken hebben met beïnvloeding van werkgevers en professionals: hoe kunnen zij er via ander gedrag voor zorgen dat werkzoekenden en ervaringsdeskundigen zich serieus genomen voelen als partner in het proces van matching van belasting en belastbaarheid (Job-Seeker Reemployment Constraints)? Ook keren bepaalde kennisvragen telkens terug die zich richten op het beïnvloeden van het gedrag van werkzoekenden zelf (Job-Seeker Social Capital, Job-Seeker Human Capital). De beroepsgroep gaat de verworven inzichten samen met het AKC verder uitwerken en in gesprek met de VNG, Divosa en SZW om te pleiten voor meer gezamenlijke investeringen in kennis.

6



vragen aan

Rinske Versteeg, UWV Amersfoort

1 Wat boeit jou in het vak arbeidsdeskundige?

"De grote verscheidenheid aan situaties en mensen. En dat je iets kunt bijdragen aan oplossingen. Ik ga er vanuit dat mensen in de regel van mij geen pasklaar antwoord willen, maar een denklijntje waarmee zij zelf aan de slag kunnen."

2 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Ik neem alleen mijzelf mee als instrument, met een goed humeur en veel humor. Ik probeer open ogen en oren te houden om de situatie op dat moment te bekijken en goed aan te kunnen pakken."

3 Waar krijg je energie van?

"Van heel veel dingen. Ik krijg er vooral energie van als ik merk dat ik heb kunnen bijdragen aan een oplossing. Als je bijvoorbeeld bij iemand die bang was om stappen te nemen opeens het kwartje ziet vallen en daardoor vleugels ziet krijgen. Maar ook van een werkgever die er in een ontslagronde voor kiest om mensen met een Wajong uitkering te beschermen voor dat ontslag."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Ik zou graag zien dat wij in ons vak minder aandacht hoeven te besteden aan procedures en regels en meer aan het 'adviseur zijn'. Er is behoefte aan mensen die objectief advies geven, zodat de klant of werkgever daar zelf mee aan de slag kan. Ik wil ook heel graag weer terug naar de bedoeling van ons werk: schadelastbeperking door goede dienstverlening. Als het even kan ook duurzaam. Vrijwilligerswerk is ook een vorm van schadelastbeperking. Want die inzet heeft een maatschappelijke en financiële waarde en is daarmee dus te kapitaliseren."

5 Wat zou je nooit een tweede keer doen?

"Ik heb werkelijk geen idee. Ik vergeet dat soort dingen snel weer. Als iets niet goed gaat dan is dat niet leuk, maar het houdt wel even een spiegel voor."

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

"Erwin Audenaerde, omdat hij als arbeidsdeskundige bij ingewikkelde vraagstukken veel expertise heeft ontwikkeld."



Trending Topics

* Bart van Loon (De Bedrijfspoli) stelt een casus voor aan collega's. De centrale vraag is of er sprake is van een tweede loondoorbetaling bij ziekte na 104 weken. Hij omschrijft twee toekomstscenario's en vraagt collega's om meningen en bronnen om zijn uiteindelijke advies aan de opdrachtgever te kunnen onderbouwen.

* Na een herbeoordeling krijgt een cliënt van Dorith Goldhoorn (Interstep) te horen dat zijn arbeidsongeschiktheidspercentage 80-100 is omdat er maar één functie te duiden is vanuit het CBBS. De verzekeringsarts stelt echter dat als de cliënt een tweedelijns multidisciplinair onderzoek laat uitvoeren er wel weer arbeidsmogelijkheden zijn. Is er sprake van een IVA of heeft de verzekeringsarts gelijk? En worden vijftien commentaren gegeven op deze vraag.

* Een vraag van Jessica van der Zwan (Arbeidsdeskundig Verzuimregisseur): hoe ver dient een werkgever te gaan om het vervoer te regelen van een medewerker die tijdelijk of duurzaam niet in staat is om zelfstandig te reizen? Zeven collega's geven hun mening.



AppSoluuut

Naam App: De Werkcoach**Prijs:** € 0,89**Voor:** Android

De Werkcoach helpt werknemers met een autisme-spectrumstoornis (ASS) bij het omgaan met onverwachte situaties, het uitvoeren van dagelijkse werkzaamheden en twijfel over te maken keuzes. De applicatie is vormgegeven in een meerkeuzegesprek tussen de geautomatiseerde 'Coach' en de gebruiker. De gebruiker geeft aan waar hij is, waar het probleem over gaat en wat de vraag is. De Coach geeft vervolgens tips, adviezen en oefeningen, bijvoorbeeld bij het omgaan met conflicten, het afronden van werk, per ongeluk verslapen, samenwerken of vervelende geluiden. De app is ontwikkeld door experts binnen het Dr. Leo Kannerhuis en is onderdeel van het 'Coach2Care'-project.





ZO VIND JE EEN BAAN!



Auteur: Dorien Waasdorp-Slotboom, Geert-Jan Waasdorp en Maaïke Kooter

Uitgever: Werf & media

ISBN 9789081675659

160 pagina's

€ 19,95

Zo vind je een baan!

Dit makkelijk leesbare boek blijkt tijdloos en boeiend. Het boek bestaat uit drie delen, elk weer onderverdeeld in diverse goed te verteren hoofdstukken. Door het hele boek worden mooie, korte en bondige voorbeelden genoemd om het onderwerp te verduidelijken.

De auteurs zijn werkzaam bij Intelligence Group (IG) in Rotterdam, dat onderzoek verricht naar onder andere de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Ter aanvulling op het boek biedt IG bijpassende online trainingen aan om meer grip te krijgen op de arbeidsmarkt.

Uit onderzoek van de IG en CBS is gebleken dat de effectiviteit van de verschillende oriëntatiekanalen sterk verschilt per opleidingsniveau en leeftijd. Het boek begint dan ook met een helder overzicht van de verschillende oriëntatiekanalen waarin duidelijk wordt aangegeven welk zoekkanaal het meest geschikt is en waarmee de beste resultaten bereikt kunnen worden. Vervolgens wordt in 27 compact geschreven hoofdstukken elk zoekkanaal duidelijk beschreven, inclusief de voor- en nadelen. Daarnaast worden de hoofdstukken voorzien van praktische tips en staan er verrassende eyeopeners in.

Het laatste hoofdstuk beschrijft verschillende apps die de zoektocht naar een baan kunnen vergemakkelijken. LinkedIn heeft bijvoorbeeld een speciale app uitgebracht. De app van Jobte-ase biedt werkzoekenden veel mogelijkheden om zich bij werkgevers onder de aandacht te brengen. De app is vergelijkbaar met Startmonday. Coffee is een zakelijke versie van Tinder waarbij de werkzoekende kan speeddaten met potentiële werkgevers. In Nederland nog niet erg bekend, maar wel in opkomst!

Het boek is zeer toegankelijk en bedoeld als hulpmiddel bij het zo systematisch en effectief mogelijk zoeken naar banen op de arbeidsmarkt. De nadruk ligt op het gericht gebruikmaken van verschillende zoekmogelijkheden. De auteurs geloven dat je met behulp van de aanpak zoals deze beschreven is in het boek in ongeveer zes maanden een nieuwe baan vindt. (Agnes Kroes)



Baanbrekend

Chronische pijn verlichten

Quell is een band die onder de knie gedragen wordt om allerlei soorten chronische pijn systematisch te verlichten. Hij kan de hele dag gedragen worden, dus tijdens het werken en zelfs tijdens het slapen. Quell stimuleert de zenuwen die via de hersenen pijnsignalen blokkeren in het hele lichaam. Pijnverlichting zou al binnen vijftien minuten merkbaar moeten zijn. Als de band daadwerkelijk doet wat hij belooft, kan hij een waardevolle aanschaf zijn voor werknemers die belemmeringen in hun werk ervaren door aanhoudende rugpijn, nekklachten of andere pijnen. Er bestaan meer apparaten om chronische pijn te verlichten, maar dit is de eerste die goedkeuring heeft gekregen van de Amerikaanse voedsel- en warenautoriteit (FDA). De kosten zijn op dit moment 250 USD.



Wajong 2015



Bij de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 is ook het toekennen van een Wajong-uitkering gewijzigd. Personen hebben pas recht op een Wajong-uitkering als aan alle vier de wettelijke voorwaarden is voldaan.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

De voorwaarden

De voorwaarden zijn dat de jonggehandicapte Nederlands ingezetene is en

- op de dag waarop hij 18 jaar wordt als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (= arbeidsvermogen) heeft;

of

- na de dag waarop hij 18 jaar wordt als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (= arbeidsvermogen) heeft én in het jaar onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de ziekte gedurende ten minste zes maanden studerende was.

De doelgroep is dus beperkt ten opzichte van degene die wij vanaf 1976 kennen uit de AAW, de Wajong (vanaf 1998) en de Wet Wajong (vanaf 2010).

Later als jonggehandicapte worden aangemerkt

- Binnen vijf jaar

Er bestaat een mogelijkheid om ook later een Wajong-uitkering te ontvangen als de aanvrager binnen vijf jaar na de dag waarop hij 18 jaar is geworden, dan wel na de dag na

zijn 18e verjaardag waarop hij als studerende ziek is geworden, duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. De klachten moeten voortkomen uit dezelfde oorzaak.

- Na 10 jaar

Als bij een persoon is vastgesteld dat er tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden zijn, wordt hij niet als jonggehandicapte aangemerkt, en hoort hij tot de doelgroep van de gemeente. Als hij onder de hoede van de gemeente in tien jaar geen duurzame arbeidsmogelijkheden heeft gehad, wordt hij na die tien jaar alsnog als jonggehandicapte aangemerkt, en krijgt hij recht op een Wajong-uitkering.

Wat zijn de uitsluitingsgronden?

Wajong 2015 kent ten opzichte van de eerdere Wajong-regelingen twee nieuwe uitsluitingsgronden:

Bestaand of eerder recht op oWajong of nWajong

De jonggehandicapte die recht heeft of heeft gehad op een (oude)Wajong- (vanaf 1998) of (nieuwe) Wajong-uitkering (vanaf 2010) heeft geen recht op een Wajong 2015-uitkering.

Studerende zijn

Aan de uitsluitingsgronden is een nieuwe

toegevoegd: studerende zijn.

Een studie is gericht op verdere ontwikkeling. Dit sluit niet aan bij deze wet 'duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben'. Studie of school is bedoeld voor ontwikkeling en/of verbetering van de kansen op de arbeidsmarkt. Jongeren komen dus niet in aanmerking voor Wajong 2015 zolang zij op school zitten. Na het beëindigen van de opleiding of studie kunnen zij alsnog een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvragen.

Ingangsdatum

De ontvangstdatum van de aanvraag is de ingangsdatum van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering. Er zijn drie verschillende situaties waarbij de ingangsdatum moet worden bepaald:

- Het recht ontstaat niet eerder dan de dag waarop de jonggehandicapte 18 jaar wordt.
- Binnen vijf jaar na een beoordeling op aanvraag, alsnog jonggehandicapte. Dan is de ingangsdatum niet eerder dan datum van de aanvraag.
- Het recht kan na te zijn beëindigd op aanvraag herleven. De herleving gaat in op de dag waarop er geen sprake meer is van een uitsluitingsgrond, maar niet eerder dan op de ontvangstdatum van de aanvraag.

Capabel Hogeschool

Eerste in sociaal en zorg

Nog geen hbo-diploma?

In 2 jaar alsnog je
hbo (master) diploma
bij Capabel Hogeschool

Meer info? Kijk op www.capabelhogeschool.nl



RollerMouse[®] by contour

“Een betere manier van werken”



- Voorkom onnodige muisbewegingen.
- Maak vereiste bewegingen zo nauwkeurig, comfortabel en moeiteloos mogelijk.
- Elke beweging wordt gemaakt van een centrale positie.
- Geschikt voor links- en rechtshandig muisgebruik.

De RollerMouse is ontworpen voor u, en voor de manier waarop werken bedoeld is.



TEST & match[®]

Probeer nu 15 dagen gratis
en ervaar het verschil.
www.backshop.nl

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS

Tel.: +31(0)10-470 26 11 · info@backshop.nl
Vareseweg 43 · 3047 AT Rotterdam

“ De verzekering voor aansprakelijkheid van de arbeidsdeskundige met een zelfstandige praktijk ”

Heeft u vragen over uw (beroeps)aansprakelijkheid?

Wilt u weten welke risico's er zijn en welke verzekering u kunt overwegen?

Kom op 12 november a.s. naar het NVvA & AKC Najaarscongres te Ede.



Wij van **cover-arbeidsdeskundige.nl** staan op het najaarscongres. In zeer korte tijd zorgen wij dat u bent bijgepraat over de zin en onzin van aansprakelijkheid.

www.cover-arbeidsdeskundige.nl is het platform voor relevante verzekeringen voor arbeidsdeskundigen.

Hier vindt u verzekeringsvoorwaarden die speciaal zijn ontwikkeld voor de arbeidsdeskundige. Met een jaarpremie van EUR 265,- verzekert de zelfstandige arbeidsdeskundige zich voor aansprakelijkheid voor beroep en bedrijf. De voorwaarden zijn ontwikkeld voor de dagelijks praktijk van de arbeidsdeskundige.

De aansprakelijkheidsverzekering voor arbeidsdeskundigen heeft unieke verzekeringsvoorwaarden die uitsluitend voor arbeidsdeskundigen bestemd zijn. Er is o.a. dekking voor :

- het inventariseren en realiseren van subsidiemogelijkheden bij re-integratie
- sociaal-gezondheidskundige begeleiding, gericht op re-integratie in het arbeidsproces
- het beoordelen van de noodzaak van voorzieningen in de werkomgeving het inrichten van arbeidsplaatsen en arbeidsomstandigheden ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid
- het uitvoeren van opdrachten als getuigendeskundige over de mate van arbeidsongeschiktheid
- coachen en herstel-coaching bij letsel zodat de werknemer weer actief aan de slag kan.

Kijk op www.cover-arbeidsdeskundige.nl voor meer informatie. U kunt hier vrijblijvend en transparant uw premie berekenen. Cover-arbeidsdeskundige is een initiatief van Multimedial BV. Professionals zoals u met ervaring en kennis van verzekeringen voor de arbeidsdeskundige.