



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

38E JAARGANG | FEBRUARI 2016 | NUMMER 1



Schrijf-
training!

Pagina 24

Vluchtroute naar werk? **Integratie van statushouders**

10% heeft last van functiebeperking

Studeren met een **achterstand**

→ Indicatie begeleidings-
behoefte

→ Lectoraat Arbeids-
deskundigheid

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

EXPE|RE|A|N|S®

Expertisecentrum voor verzuim- en reïntegratievraagstukken

Expereans BV, is ter versterking van het team op zoek naar een

Arbeidsdeskundige (dienstverband voor minimaal 32 uur p/w)

Wij zoeken een proactieve, energieke en nieuwsgierige arbeidsdeskundige met passie voor het vak, die open staat voor een ondernemende en uitdagende werkomgeving. Je bent flexibel in je werkwijze en bereid mee te denken in de groei van dit landelijk werkend bedrijf.

- Als ervaren arbeidsdeskundige begeleid je medewerkers op een effectieve manier terug naar werk.
- Je bent in staat om de juiste procesgang WvP bij onze klanten (mede) vorm te geven en gericht en op energieke en overtuigende wijze te adviseren.
- Je verzorgt trainingen aan klanten en collega's.
- Je werkt nauw samen met onze bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, casemanagers en kerndeskundigen.
- Je hebt kennis van relevante wet- en regelgeving, re-integratie mogelijkheden, procedures en interventies.

De geschikte kandidaat beschikt over:

- SRA- registratie
- HBO-opleiding
- Minimaal twee jaar relevante werkervaring
- Rijbewijs B

Uw sollicitatie met curriculum vitae en pasfoto kunt u sturen naar:

Mevr. C.L.M. van Berkel-Bouwman Expereans BV Postbus 70 4200 AB Gorinchem

MMM online training

In hoeverre ben jij je bewust van de mogelijkheden van anderen en luister je écht?
Maak je wel eens gebruik van waarderend onderzoeken? Werk je goed samen in de keten
en benut je de kwaliteiten van andere professionals?

Ook voor
leidinggevers!



Schrijf je GRATIS in voor de online training MMM op
www.MMM-Mensenmetmogelijkheden.nl

Met het certificaat MMM kan je PE punten krijgen binnen jouw beroepsgroep
Duur: 8 weken in 4 tot 5 uren

6 vragen

Wat boeit Jan van den Berg (63), UWV Apeldoorn, aan het arbeidsdeskundig vak?

Kijk op pagina 28

Colofon

38e jaargang nummer 1
Februari 2016

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

Hoofdredacteur: → 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 en Diede Wieman

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie,
Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische
Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Schotanus & Jens

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

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

Advertenties

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

Abonnementen

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

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

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd. Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

advisie | INHOUD

Coverstory

Vluchtroute naar werk?

Afgelopen jaar kwamen circa 43.000 vluchtelingen naar Nederland. Wat is het perspectief van de mensen die een verblijfsvergunning krijgen? Hoe kunnen zij zo snel mogelijk integreren en wat zijn hun kansen op werk?

6

Studeren met een achterstand

30% van de studenten zegt 'iets te mankeren'. Tien procent ervaart daardoor een beperking bij het studeren. Wat kunnen onderwijsinstellingen doen?

11



En verder...

Wetenschappelijk: indicatie begeleidingsbehoefte	14
Wat werkt bij chronisch zieken?	20
Serie: Rapporteren en argumenten	24
Uitgewerkt	28



De nieuwe rubriek 'Zwaar werk' besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen met een zwaar beroep.

Aflevering 1: allround timmerman
Marcel van Brien

18



The European Dream

Vanaf de 17e eeuw trokken vele duizenden migranten naar de nieuwe wereld aan de andere kant van de oceaan. Zij wilden een nieuw begin maken in Amerika, het land van de onbegrensde mogelijkheden waar vrijheid en gelijkheid hoog in het vaandel stond. Allemaal wilden zij hun 'American Dream' verwezenlijken. Het maakte daarbij niet uit of je nu arm of rijk was, katholiek of protestant, van adel of van eenvoudige komaf. Door hard te werken kon iedereen de top bereiken. Van krantenjongen tot miljonaire.

Op dit moment trekt een ongekennde stroom migranten richting Europa. Zij ontvluchten allemaal huis en haard in de hoop op een betere toekomst. Ik vraag mij af of zij met dezelfde verwachtingen richting Europa trekken als toentertijd de landverhuizers naar Amerika. Zien zij Europa ook als het continent met de onbegrensde mogelijkheden? De situaties van toen en nu zijn moeilijk met elkaar te vergelijken. In Amerika was bijna iedereen migrant en waren de regels minder streng. Dat ligt vandaag in Europa wat anders. De voorwaarden om te mogen blijven zijn streng. En niet iedere Europeaan ontvangt de nieuwkomers met open armen. Er zijn zelfs steeds vaker geluiden te horen om de grenzen weer te sluiten. In de coverstory van deze AD Visie komen mensen aan het woord die in het verleden naar Nederland zijn gekomen en hier een bestaan hebben opgebouwd. Wat kunnen de migranten van nu verwachten en wat zijn hun perspectieven in Nederland op langere termijn? Misschien helpt dit artikel een beetje om hun 'European Dream' waar te kunnen maken.

Geert Beckers

Robots

Bijna **drie kwart** van de werknemers in Nederland denkt dat robotisering en automatisering op de werkvloer zullen zorgen voor werkloosheid. De **810** geënquêteerden zien vooral gevolgen in de financiële sector en in vaktechnisch gespecialiseerde beroepen. **45%** van de werknemers denkt al precies te weten welke taken de robots en machines straks gaan overnemen. **64%** denkt dat slimme computers ook de banen van hoogopgeleide professionals gaan overnemen. Laagopgeleiden lijken angstiger voor deze ontwikkelingen dan hoger opgeleiden: **87%** tegenover **65%** is bang voor groeiende werkloosheid. Toch denkt **37%** van de ondervraagden dat robotisering en digitalisering ook werkgelegenheid gaan opleveren. Tot slot vindt **84%** van de werknemers dat de overheid een beter klimaat moet scheppen voor ondernemers en start-ups, omdat zij voor extra banen zullen zorgen.

Bron: Randstad WerkMonitor

Lectoraat Arbeidsdeskundigheid

Bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) start een nieuw Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid. Doel van dit lectoraat is het borgen en ontwikkelen van kennis over optimalisering van mogelijkheden voor arbeidsparticipatie, ook bij mensen met een (dreigende) beperking. Uitgebreide informatie op pagina 22 en 23 van deze uitgave.

Productiviteit niet beloond



Na het uitbreken van de crisis in 2008 is de arbeidsproductiviteit van werkzame personen toegenomen met gemiddeld 0,8% per jaar, maar de stijging van beloning bleef achter. Relatief hoge werkloosheid en het toenemende aantal flexwerkers en zelfstandigen hebben hierbij een rol gespeeld. Door de verminderde spanning op de arbeidsmarkt hebben werknemers weinig te eisen en ontbreekt een prikkel om de beloning te laten stijgen. (bron: CBS)

Nederland toegankelijker en inclusiever

De Tweede Kamer is eind januari akkoord gegaan met het VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een handicap.

Hiermee is een grote stap gezet richting de ratificatie en uitvoering van het verdrag. Nederland is een van de laatste landen die het uit 2006 daterende verdrag nog niet heeft ondertekend. Volgens *IederIn*, het netwerk voor mensen met een beperking of

chronische ziekte, is het een belangrijke stap op weg naar echte veranderingen voor een toegankelijker en inclusiever Nederland. Het netwerk is blij met de amendementen van Tweede Kamerleden. De rolstolafhankelijke PvdA'er Otwin van Dijk amendeerde voor totale verandering in het denken: toegankelijkheid is geen extra service, maar moet een vanzelfsprekendheid zijn. Kees van der Staaij (SGP) en Vera Bergkamp (D66) bereikten met hun amendement dat gemeenten in hun plannen voor de Participatiewet, de Jeugdwet en de Wmo ook beschrijven hoe zij willen werken aan

de uitvoering van het VN-verdrag. Een belangrijke motie die is aangenomen regelt dat het reeds bestaande Plan van Aanpak voor de uitvoering van het VN-verdrag wordt uitgewerkt. In het uitgebreide Plan van Aanpak komen concrete doelen en tijdspaden te staan. Ook wordt er een stappenplan in opgenomen.



Verboden gezondheidsvragen



Werkgevers mogen tijdens de sollicitatieprocedure geen vragen stellen die betrekking hebben op de gezondheid van de sollicitant. Toch worden in sollicitatieformulieren regelmatig gezondheidsvragen gesteld. Dit druist in tegen de Wet op de medische keuringen (Wmk), zegt de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA). De CKA inventariseerde online sollicitatieformulieren en die bleken regelmatig gezondheidsvragen te bevatten. Volgens de wet mogen echter uitsluitend bevoegde bedrijfsartsen om medische informatie vragen en alleen in het kader van aanstellingskeuringen voor functies die risico kunnen opleveren voor de gezondheid of veiligheid van de medewerker of die van anderen.

Vluchtelingen hebben een grote achterstand op arbeidsmarkt

Vluchtroute naar werk?



De media komen elke dag wel weer met nieuws over de grote toestroom van asielzoekers en de inspanningen om hen op te vangen. Maar wat is het perspectief op langere termijn van de mensen die een verblijfsvergunning krijgen? Hoe kunnen zij zo snel mogelijk integreren en werken?

TEKST | Hans Klip

Afgelopen jaar hebben ongeveer 43.000 mensen asiel aangevraagd, waarvan 70% in eerste aanleg is toegekend. Ter vergelijking: in 2014 ging het om een kleine 25.000 asielzoekers en in 2013 om ruim 13.000. "Het huidige aantal asielzoekers is voor Nederlandse begrippen hoog", zegt Jaco Dagevos. "Ongeveer de helft komt uit Syrië, een kwart tot een derde uit Eritrea." Dagevos is hoofd van de onderzoekssector Onderwijs, Minderheden en Methodologie van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Sinds januari 2015 is hij bijzonder hoogleraar Integratie en Migratie aan de Erasmus Universiteit.

Tour de force

Dagevos was betrokken bij de WRR-Policy Brief 'Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten' waarin onderzocht werd hoe het nu gaat met 33.000 statushouders die tussen 1995 en 1999 naar Nederland kwamen. Hun arbeidsmarktpositie is zorgwekkend: slechts één op de drie heeft na vijftien jaar een voltijdbaan (meer dan dertig uur per week). Velen van hen zijn werkloos en duurzaam afhankelijk van een bijstandsuitkering. Dagevos licht toe: "Er zijn duidelijke verschillen tussen herkomstgroepen, maar door de bank genomen hebben statushouders een grote achterstand op de

arbeidsmarkt. Zij hebben een moeizame start en lopen de achterstand met migranten die om andere redenen naar Nederland komen langzaam in. Het is een enorme tour de force om vluchtelingen aan het werk te krijgen, zowel voor henzelf als voor instanties. Hulp is zeker in de eerste jaren van het verblijf nodig."

Onderklasse?

Dorine Manson, directeur van VluchtelingenWerk Nederland, vindt ook dat de situatie van vluchtelingen in het algemeen erg slecht is. "Dat geldt vooral voor oudere mensen. Met de meeste jongeren komt het wel goed." Volgens de meest recente IntegratieBarometer van VluchtelingenWerk houdt de overheid onvoldoende rekening met de situatie van vluchtelingen. "Het huidige beleid werkt contraproductief", stelt Manson. "Feitelijk is het integratiebeleid afgeschaft. Vluchtelingen zijn zelf verantwoordelijk voor hun integratie. Zij worden geacht reguliere voorzieningen te gebruiken. Dat is mooi gedacht, maar werkt voor hen niet." Ze hoopt op een ommekeer. "Nu is het moment daarvoor. 2015 was het jaar van de opvang, laat 2016 het jaar van de integratie zijn. De instelling van de Taskforce Werk en Integratie Vluchtelingen is een eerste goede stap."

Snelle activering

De overheid moet vanaf het begin van de asielprocedure integratie een centrale plaats geven, vinden Dagevos en zijn collega-onderzoekers. "Zet meer in op snelle activering. Onze belangrijkste aanbeveling is: combineer tegelijkertijd het leren van de taal, het volgen van een opleiding, het krijgen van huisvesting en het vinden van werk. Nu gebeurt dat dikwijls achter elkaar. Daarmee wordt kostbare tijd verloren. Verder moet er in de asielprocedure meer aandacht komen voor het arbeidspotentieel van statushouders en hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt."

Manson is dezelfde mening toegedaan. "Help mensen die een grote kans hebben om hier te blijven, snel met taalles en werk. Daarmee kan al in het asielzoekerscentrum worden gestart. Wacht dus niet tot iemand is ingeschreven bij de gemeente." Manson wijst op de lastige positie van statushouders op de arbeidsmarkt. "Zij kennen de gebruiken in ons land niet, hebben geen netwerk en hun diploma's worden vaak niet erkend. De grootste belemmering is de taal." Manson noemt ook hun pluspunten. "Zij zijn doorzetters en erg gemotiveerd en loyaal. Als het eenmaal lukt met een baan, zijn

werkgevers vaak heel blij met hen."

Cruciale rol voor gemeenten

De gemeenten – in het bijzonder klantmanagers van sociale diensten – hebben een cruciale rol, vindt Dorine Manson. "Het is erg belangrijk dat klantmanagers voldoende kennis en kunde hebben of deze ophalen bij de lokale afdeling van VluchtelingenWerk. Bespreek werk en een hierop gerichte opleiding, zodra mensen een beetje gesetteld zijn in de gemeente. Dat kan al na twee maanden." Vermijd echter een enorme integratie-industrie, raadt Jaco Dagevos op zijn beurt aan. "In het verleden zijn er veel goedbedoelde, maar niet succesvolle initiatieven geweest." Dagevos wil dat rekening wordt gehouden met de werkgelegenheid bij de spreiding van statushouders. "Bekijk welke regio's een kansrijke arbeidsmarkt hebben."

Volgens Manson is het leren van taal op de werkvloer vaak de meest succesvolle route voor een vluchteling. Dat kan bijvoorbeeld met behulp van een stage of een werkervaringsplaats. "Er is nog een behoorlijke onbekendheid en onwennigheid bij werkgevers", zegt Manson. "Daarom is het belangrijk dat mensen met een verblijfsvergunning en werkgevers snel vanuit een veilige situatie met elkaar in contact komen. Wij voeren sinds 2013 samen met de Stichting voor Vluchtelingen-Studenten UAF het project Startbaan uit. Hiermee helpen we zeshonderd vluchtelingen aan een baan, opleidingsplaats of stage in het bedrijfsleven."

Arbeidsmoraal

Het leren van de Nederlandse taal en de Nederlandse normen en waarden is de eerste stap voor integratie en werk, zegt Nzar Khalid. "Dat is het allerbelangrijkste; anders kom je niet verder." Khalid is verzekeringsarts bezwaar en beroep en werkt onder meer bij UWV. Hij kwam in 1993 zelf als vluchteling naar Nederland. Khalid verdeelt vluchtelingen in twee groepen: mensen die ambitie hebben en gemotiveerd zijn en mensen bij wie deze eigenschappen ontbreken. "Het heeft geen zin om in deze laatste groep te investeren. In de eerste wel. De mensen die verder willen, hebben een arbeidsmoraal." Khalid maakt bij deze groep weer onderscheid tussen laag- en hoogopgeleiden. "Bij mensen met een lage opleiding is het belangrijk om erachter te komen over welke ervaring ze beschikken. Vaak hebben ze geen diploma's of andere papieren. Dan moet iemand in de praktijk kunnen laten zien wat hij in zijn mars heeft,



Dorine Manson
(VluchtelingenWerk
Nederland)

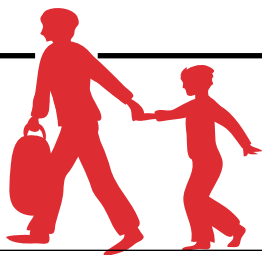


Jaco Dagevos (SCP)



Verzekeringsarts
Nzar Khalid





bijvoorbeeld via een stage.”

Bij hoogopgeleiden gaat het in eerste instantie om de waardering van hun diploma's, zegt Khalid. "Wat is een diploma precies waard, vergeleken met een Nederlands diploma? Verdient iemand op basis van zijn kwaliteiten het diploma of heeft die dit via corruptie verkregen? Essentieel is dat vluchtelingen met goede diploma's en hoge verwachtingen beseffen dat hun situatie op de arbeidsmarkt niet zo geweldig is. Maar wat ik ook heb gemerkt: iedereen die echt wat wil bereiken, kan dat."

Rol arbeidsdeskundige

Nzar Khalid gaat ook in op de rol van arbeidsdeskundi-

gen bij het aan werk helpen van vluchtelingen. UWV-arbeidsdeskundigen zullen er weinig mee te maken krijgen. Maar in het algemeen zouden arbeidsdeskundigen heel goed een faciliterende rol kunnen spelen, vindt Khalid. "Denk dan aan het vaststellen van het ambitieniveau en de opleidingsachtergrond van een vluchteling. De arbeidsdeskundige kan ook ondersteuning bieden bij sollicitatieactiviteiten of een toelichting geven op het Nederlandse sociale zekerheidstelsel en arbeidsrecht, die uniek zijn in de wereld. De arbeidsdeskundige kan goed uitleggen wat iemands rechten en plichten zijn." Bovendien zal bij veel vluchtelingen sprake zijn van arbeidsbeperkingen. Als zij een verblijfs- en werkver-

'NOG EEN SCHEPJE ERBOVENOP'

De gemeente Sittard-Geleen (circa 93.500 inwoners) zorgt in samenwerking met VluchtelingenWerk, de woningcorporaties en een aantal klussenbedrijven voor een intensieve begeleiding van vluchtelingen. In 2014 ontvingen ze daarvoor de award voor de meest vluchtelingvriendelijke gemeente. Onze ambitie is om vanwege de verhoogde instroom er nog een schepje bovenop te doen", zegt wethouder Bert Kamphuis.

De statushouders in Sittard-Geleen worden van meet af aan begeleid door VluchtelingenWerk. De meesten hebben recht op een bijstandsuitkering en krijgen ondersteuning bij een aantal praktische zaken. Beleidsmedewerker Lisette van de Gazelle: "Denk bijvoorbeeld aan de meest noodzakelijke dingen in de woning, zoals het

schilderwerk en vloeren. Dat regelen we voor of samen met hen. Vrijwilligers van VluchtelingenWerk zorgen voor maatschappelijke begeleiding. Op deze manier leren mensen zo snel mogelijk de weg in de buurt en de Nederlandse cultuur en taal kennen. Alles wat we doen en aanbieden, is gericht op integratie en participatie."

De gemeente heeft vier klantmanagers bij Sociale Zaken die zich speciaal richten op mensen die inburgeren. "We leveren altijd maatwerk bij mensen met een bijstandsuitkering", zegt Van de Gazelle. "Dat geldt ook voor statushouders. We brengen in beeld welk traject bij iemand past. Dit traject richt zich vanaf het allereerste begin op participatie en/of werk. Hierbij trekken we samen op met VluchtelingenWerk. Die maakt gebruik van het gespecialiseerde arbeidsbemiddelingsbureau Emplooi."



Lisette van de Gazelle



Bert Kamphuis

Goed omgaan met verwachtingen

Veel vluchtelingen met een verblijfsstatus doen eerst werkervaring op via vrijwilligerswerk. Economische zelfstandigheid is vaak pas op de langere termijn mogelijk. Op zich zijn er mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt, zegt wethouder Bert Kamphuis. "De regio maakt een behoorlijke economische ontwikkeling door. VDL Nedcar heeft bijvoorbeeld grote behoefte aan personeel. Daarvoor zouden diverse

Afgelopen jaar hebben ongeveer **43.000** mensen asiel aangevraagd.

gunning hebben, dan heeft de arbeidsdeskundige ook een oordelende rol, bijvoorbeeld bij het vaststellen van arbeidsvermogen in opdracht van de gemeente, het afgeven van de indicatie Banenafpraak in het kader van de Participatiewet en het indiceren en realiseren van werkvoorzieningen.

Relaties kern

Kim Tsai noemt zichzelf 'vijf keer ingeburgerd'. Zij groeide op in Engeland als dochter van een Chinese vader en een Engelse moeder en werkte daarna in diverse landen, voordat ze zich negentien jaar geleden in Nederland vestigde. Tsai begeleidt asielzoekers,

vluchtelingen en migranten, onder meer bij trajecten gericht op de arbeidsmarkt.

In december promoveerde ze op het proefschrift *Affect Matters*. Zij vindt dat relaties de kern zouden moeten vormen van het werken met asielzoekers en vluchtelingen. Dit mist Tsai vaak. "Instanties hebben of nemen niet de tijd om mensen echt te leren kennen. Daarom volgen vluchtelingen vaak eindeloze sollicitatie- en cv-trainingen die voor hen niet werken. Weggegooid geld."



Kim Tsai: vijf keer ingeburgerd

Buiten de lijnen

Tsai begrijpt dat de grote taal- en cultuurverschillen het medewerkers van overheidsorganisaties en instellingen niet gemakkelijk maken. Maar zij durven vaak geen verantwoording te nemen voor creatieve oplossingen. "Veel professionals vertonen risicomijdend gedrag. Je krijgt een koppeling met de vluchteling, wanneer je het initiatief neemt om buiten je eigen functie de juiste mensen te spreken. Wees geïnteresseerd en opereer een beetje buiten de lijnen."

Tsai benadrukt het belang van reflectie voor de professional. "Wanneer je de eigen culturele bagage en waarden herkent, kun je beter begrijpen waar een ander vandaan komt. Dan begrijp je ook beter waarop je je eigen beslissingen baseert. Het gaat niet om het doel van een procedure of een regeling maar om de vraag: wat is de juiste stap voor de cliënt? Veel professionals denken dat zij objectief moeten zijn en afstand moeten bewaren. Dat is onterecht. Je kunt alleen succesvol zijn, wanneer je een relatie aangaat en betrokken bent."

statushouders gezien hun technische achtergrond in aanmerking kunnen komen. Maar voor een baan bij dit bedrijf moet je het Nederlands goed beheersen. Dat is nodig om te begrijpen hoe je omgaat met machines en veiligheidsvoorschriften. Een gebrekkige taalbeheersing is ook bij veel andere ondernemingen een struikelblok."

Lisette van de Gazelle wijst erop dat statushouders zo snel mogelijk het inburgeringsexamen moeten halen. "Dat examen heeft voor de meesten de hoogste prioriteit. Het kost hen veel tijd en energie." Terugkeer naar werk op hetzelfde niveau is sowieso erg lastig, voegt Van de Gazelle eraan toe. "Mensen willen graag hetzelfde werk als voorheen doen. Dat is echter voor weinigen haalbaar, zeker niet op de korte termijn. Veel vluchtelingen die gaan werken, moeten in eerste instantie genoeg nemen met een baan op lager niveau. Het zijn best lastige gesprekken voor de klantmanager. Dat vraagt om een goed verwachtingenmanagement."

- De site www.vluchtelingenwerk.nl van VluchtelingenWerk Nederland geeft een goed overzicht van de belangrijke feiten, cijfers en ontwikkelingen.
- De website www.vng.nl van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten bevat veel informatie over wat gemeenten doen in het kader van het asielbeleid en integratie. Zoek bij de onderwerpenindex op 'vluchtelingen'.
- De WRR-Policy Brief vindt u op www.wrr.nl bij de rubriek Publicaties.
- Het boek *Affect Matters* van Kim Tsai kunt u downloaden op haar site www.typischkim.nl.

Regie op Verzuim:

dé studie voor
arbeidsdeskundigen

Met Regie op Verzuim krijgt u in relatief korte tijd inzicht in de geldstromen sociale zekerheid. Uniek is de uitgebreide behandeling van alle financieel-juridische aspecten die bij verzuim en arbeidsongeschiktheid een rol spelen. Deze kennis is niet alleen belangrijk voor de werkgever, maar zeker ook voor de werknemer.

Regie op Verzuim is door Hobéon als bij- of nascholingsactiviteit gewaardeerd met zes punten.

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



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



DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSDESKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

In een competitieve markt maakt kwaliteit het verschil. Een DNV GL gecertificeerde arbeidskundige maakt dat verschil. Als DNV GL gecertificeerde arbeidskundige heeft u een streepje voor. Op 1 juli 2015 is de nieuwe certificeringsregeling voor arbeidsdeskundigen ingegaan. Hiervoor heeft de NEN een licentie overeenkomst met DNV GL gesloten. Als certificerende instelling speelt DNV GL een toonaangevende internationale rol. DNV GL helpt bedrijven in alle sectoren waar u als

arbeidsdeskundige mee in aanraking komt, snel en persoonlijk. 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?
M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com
T: +31 (0)10 2922 810
W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie



Ergonomische RSI Preventie Muis:

- met afneembare pols- en handpalm ondersteuning;
- voorkomt polskrommingen;
- verlaagt de spierspanning;
- is ook geschikt voor precisiewerk;
- is wetenschappelijk onderzocht.



De Newtral 2 is verkrijgbaar in de maten Small / Medium en Large, bedraad en draadloos.

Probeer nu 15 dagen gratis en ervaar het verschil.

TEST & match®

www.backshop.nl

BACKSHOP™
ENJOY ERGONOMICS

010 - 470 26 11 • info@backshop.nl
Vareseweg 43 • 3047 AT Rotterdam

Studeren met een ACHTERSTAND

Via de Nationale Studenten Enquete geeft 30% van de studenten aan 'iets te mankeren'. Tien procent ervaart daarvoor een beperking bij het studeren. Hoe kunnen onderwijsinstellingen hen helpen?

TEKST | Peter Passenier

De afgelopen jaren volgde Elwin Goedgedrag (24) drie hbo-opleidingen, en alleen de laatste ging hem gemakkelijk af. Van zijn 14e tot zijn 23ste leed hij namelijk aan depressies en angststoornissen. "Op een slechte dag was alles drie keer zo zwaar. Zodra ik wakker werd, zag ik al op tegen het ritje met de tram naar school. Iedereen zou naar me kijken en ik zou geen seconde plezier hebben."

Ook toen hij ging studeren, eerst toerisme en daarna gebarentaal, had hij het moeilijk. "Ik werkte keihard om dat faalgevoel te compenseren. En inderdaad haalde ik goede cijfers. Maar als ik een toets moest doen met de computer, raakte ik volslagen in paniek. Zeker als er

ook nog sprake was van tijdsdruk."

Studeren met een beperking. Goedgedrag is niet de enige die het lastig vindt. Uit cijfers van de Nationale Studenten Enquête blijkt dat 30% van de studenten zelf rapporteert dat ze 'iets hebben'. En 10% zegt erbij dat dit 'iets' hen belemmert bij het studeren. In 22% van deze gevallen gaat het om dyslexie, in 13% om concentratieproblemen en in 10% om vermoeidheid.

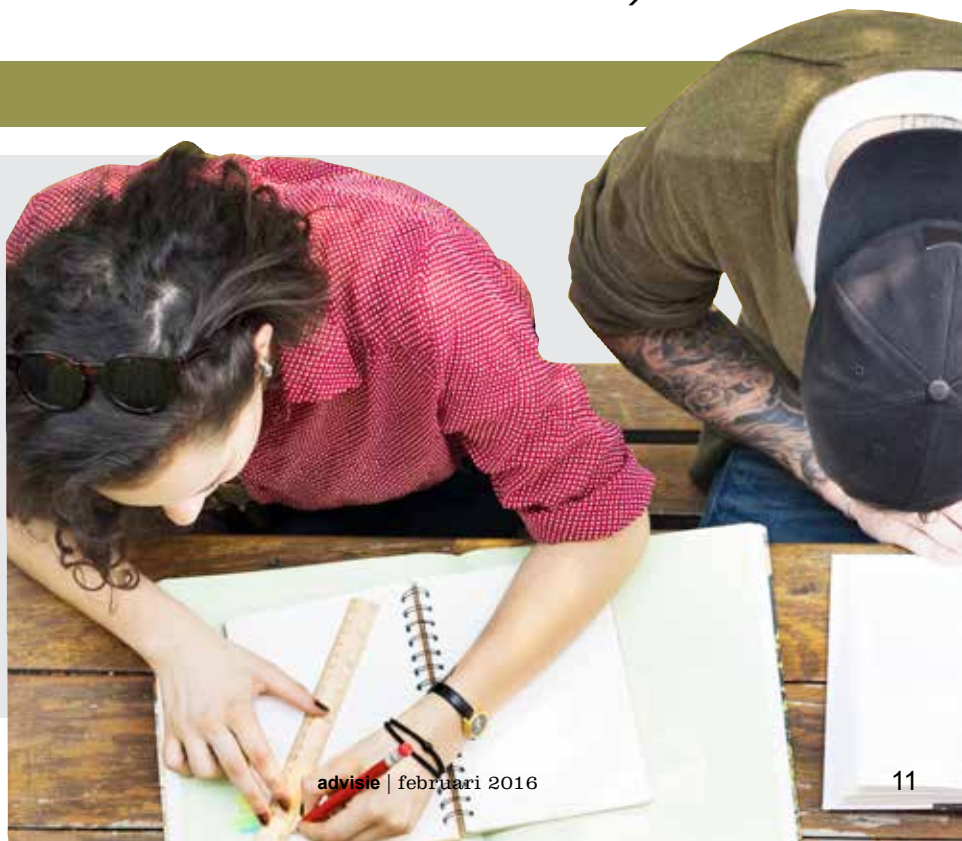
Volgens de Wet gelijke behandeling zijn onderwijsinstellingen verplicht om zulke studenten de helpende hand toe te steken. En veel van die instituten gaan zelfs nog wat verder. Neem hbo-instelling Windesheim in Zwolle. "Op het intakeformulier vragen we al naar beperkingen", zegt Floor Alles, teamleider Studiesuccescentrum. "En als daar inderdaad sprake van is, organiseren we een intakegesprek met de student, de ouders en de studentendecaan. Wat zijn de talenten en belemmeringen? Waar loopt de student tegenaan? En wat zijn de mogelijkheden om hem of haar te ondersteunen?" Sommige van die mogelijkheden liggen voor de hand. Zo kunnen gebouwen toegankelijker worden gemaakt →



Teamleider Studiesuccescentrum Floor Alles en studentendecaan Rianne Bieleman van Hogeschool Windesheim

GEMOTIVEERD

Niet altijd hebben studenten met een beperking extra begeleiding nodig. "De overstap van de havo of de mavo naar het hbo is groot", zegt Floor Alles. "En studenten zonder beperking hebben daar vaak moeite mee. Zo beschikken ze niet altijd over gedegen planningsvaardigheden. Maar degenen met een beperking hebben dikwijls al geleerd om hun energie te verdelen, en dus zit dat plannen al veel meer ingebakken. Bovendien is het voor hen niet zo vanzelfsprekend om te kunnen studeren, dus zijn ze vaak veel gemotiveerder."





Marian de Groot
(Expertisecentrum
Handicap + Studie)



Elwin Goedgedrag:
"Zodra ik wakker
werd, zag ik al op
tegen het ritje met de
tram naar school."

voor rolstoelen. En ook helpt het al als de student regelmatig met iemand kan praten. Met die studenten-decaan bijvoorbeeld, maar ook een studentcoach. Dat is een hogerejaars student met wie ze alles kunnen bespreken. En omdat Windesheim relatief veel te maken heeft met studenten met dyslexie, beschikt het ook over een dyslexiespecialist.

Maar er zijn nog meer mogelijkheden. "Tentamens kunnen eventueel worden voorgelezen", zegt Alles. "Bijvoorbeeld voor studenten met dyslexie. Daarnaast hebben mensen de gelegenheid om een half uur tentamentijdverlenging aan te vragen. Dat laatste is de mogelijkheid die het vaakst wordt benut."

Vragen

Maar studentendecaan Rianne Bieleman benadrukt dat niet ieder verzoek wordt ingewilligd. "Als de begeleiding ons dagelijks drie uur zou kosten, is de investering van onze kant natuurlijk onevenredig hoog. Verder staat een van onze gebouwen in het centrum van Zwolle op de monumentenlijst; het is dus erg lastig om dat volledig toegankelijk te maken voor rolstoelgebruikers. Soms botst een aanpassing ook met de eisen die het beroep later aan je stelt. Denk hierbij aan het verzoek om geen spelfouten mee te tellen bij de opleiding voor docent Nederlands."

Dat laatste is logisch, maar het roept ook vragen op. Want langer de tijd krijgen voor een tentamen: is dat óók geen aantasting van het niveau van het diploma? Bieleman vindt van niet. "Zo'n toets test niet het

omgaan met tijdsdruk, maar het kennisniveau. En vergeet niet: als die tijdsdruk op de werkvloer inderdaad een bezwaar vormt, komt dat alsnog aan het licht tijdens de stage."

Wet ongelijke behandeling

Ze wordt bijgevalen door Marian de Groot, directeur van Expertisecentrum Handicap + Studie. "De Wet gelijke behandeling zou moeten heten: Wet ongelijke behandeling. Want wat je wilt garanderen is de uitkomst, dat iedereen gelijke kansen krijgt. En daarvoor moet je mensen soms ongelijk behandelen. Als jij dyslexie hebt, lees je langzamer en zo'n deadline zorgt dus voor enorm veel stress. Dan ben je alleen al geholpen met het idee dat je een halfuur extra hebt. Vaak heb je die extra tijd niet eens nodig."

Volgens haar hebben niet alle examencommissies dat goed begrepen. "De laatste jaren zijn hbo's negatief in het nieuws geweest, en die commissies zijn bang dat ze worden teruggefloten door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie, die de opleiding eens in de zes jaar toetst. Dus spreken ze vaak een veto uit over alles wat afwijkt van het gewone. Als een student vraagt of hij iets minder uren stage kan lopen omdat het anders te vermoeiend wordt, loopt hij grote kans dat zijn voorstel wordt afgewezen."

Bijstand

Jammer, vindt De Groot. Want het hoger onderwijs moet goed beseffen dat de Wajong-instroom de laatste jaren is afgesloten. "Als die stu-



ARBEIDSDISKUNDIGE

Elmire Galstaun is arbeidsdeskundige bij het KEC de Donderberg Roermond. Haar cliënten zijn geen werknemers, maar jongeren van 16 tot 23 jaar, voornamelijk op het vo en mbo. "Een van de verschillen met de reguliere arbeidsdeskundige praktijk is dat ik te maken heb met veel meer belanghebbenden. Niet alleen de jongeren zelf, maar ook de school en de ouder en eventuele zorgverlener." Ook in vergelijking met het hbo zijn er wel wat verschillen. Natuurlijk, Galstaun heeft eveneens te maken met leerlingen in het autistisch spectrum, met ADHD en dyslexie. Maar haar cliënten kampen relatief vaak met zichtbare

gedragsproblemen. "Wat je bijvoorbeeld ziet, zijn studenten die ooit zijn begonnen op het vwo, maar vanwege gedragsproblemen zijn teruggezet naar de havo. Daar worden ze op cognitief niveau niet uitgedaagd, waardoor er nog meer psychische problemen ontstaan. Dit soort leerlingen stroomt relatief vaak af naar het (v)mbo."

Om deze studenten te helpen, maakt Galstaun gebruik van een speciaal ontwikkelingsassessment. Dat geeft een beeld van de persoonlijkheid en het IQ maar ook van de beroepskeuze, die weer gekoppeld wordt aan beroepsgroepen en opleidingen. "Met deze gegevens weet ik



Elmire Galstaun, arbeidsdeskundige bij het KEC de Donderberg Roermond

snel wie ik ongeveer tegenover me heb en wat, naast de mogelijkheden, ook begeleidingsbehoeften zijn. Zodat beroepswensen en studiekeuze zo goed mogelijk op elkaar worden afgestemd."

denten niet kunnen studeren of geen stage vinden, is de kans dus groot dat ze instromen in de bijstand. En dat terwijl er wel degelijk kansen liggen, want werkgevers zijn over het algemeen veel pragmatischer. Hen kan het niet schelen of die studenten langer over een tentamen hebben gedaan of meer tijd hebben gekregen voor hun stage. Als ze maar voldoende vaardigheden hebben en een goede beroepshouding."

Volgens De Groot zouden opleidingsinstituten veel meer moeten kijken naar het individuele geval. "Roep niet onmiddellijk dat iemand met autisme onmogelijk voor de klas kan staan, want dan scheer je iedereen over één kam. Bij autisme heb je te maken met heel veel verschillende soorten, en sommige varianten zullen een leraar nauwelijks belemmeren."

En als iemand pabo wil volgen terwijl ze hevig stottert? "Ga dan eerst na of ze daar een goed verhaal bij heeft", zegt De Groot. "Als ze zegt dat ze wil deelne-

men omdat haar vriendin óók pabo

doet, kun je daar inderdaad vraagtekens bij zetten.

Maar wat als ze graag onderwijskunde wil gaan studeren, en daar een hbo-opleiding voor nodig heeft? Dat is toch een heel ander verhaal?"

Onrechtvaardig

Terug naar de casus waarmee we begonnen. Ook Elwin Goedgedrag liep tijdens zijn studie aan tegen belemmeringen. "Een tentamen bestond uit een filmpje dat zes minuten duurde, en dat kreeg je maar één keer te zien. Als je ook maar een enkel gebaar miste, was je de context kwijt. Ik heb gevraagd of het niet een keer herhaald kon worden, maar dat werd geweigerd." Is dat onrechtvaardig? "Dat vond ik tóén wel", zegt hij, "maar nu niet meer. Het sluit aan bij de praktijk van een gebarentolk. Daar krijg je een uitspraak vaak ook maar één keer te horen en tijdens een presentatie kun je niet vragen of de spreker alles nog een keer voorleest. Bovendien, ook studenten zonder beperking raakten tijdens zo'n tentamen weleens in paniek."

In 2014 stapte Goedgedrag over op een nieuwe studie: Sociaal Pedagogische Hulpverlening. Nu studeert hij zonder problemen, maar dat heeft een simpele oorzaak: de depressie begon te verdwijnen. "Ik vind het nu gewoon leuk om les te krijgen", zegt hij. "Maar ik organiseer nog steeds praatgroepen voor studenten die in een dip zitten. En volgens mijn cv ben ik depressie-ervaringsdeskundige."



Veel mensen met een verstandelijke, psychische of lichamelijke beperking kunnen werken, maar hebben begeleiding nodig. Hoe en wie bepaalt welke vorm van begeleiding mensen nodig hebben? Het Coronel Instituut kreeg subsidie voor onderzoek naar het vaststellen van de begeleidingsbehoefte.

TEKST | Ilse Hento en Inge van Oosten *



Hoe stel je de begeleidingsbehoefte vast?

Verschillende instanties houden zich bezig met het vaststellen van begeleidingsbehoefte.¹ Er is behoefte aan kennis over hoe deze begeleidingsbehoefte, ook zonder dat de werkplek bekend is, in kaart kan worden gebracht op een manier die voor verschillende gebruikers – zoals jobcoachorganisaties, gemeenten en UWV WERKbedrijf – werkbaar is. Dat kwam ook naar voren uit een kennisvraag van het AKC, opgenomen in de UWV Kennisagenda 2014-2015.² Deze kennisvraag is opgepakt en uitgezet als onderzoeksvraag in het kader van UWV subsidieonderzoek.³ Medio 2014 is aan het Coronel Instituut (AMC Amsterdam) subsidie toegekend om onderzoek te doen naar het vaststellen van begeleidingsbehoefte. De twee hoofdvragen van dit onderzoek waren:

1. Welke aspecten kunnen worden onderscheiden om begeleidingsbehoefte vast te stellen?
2. Hoe en door wie kunnen deze aspecten worden vastgesteld?

Het uiteindelijke doel van het onderzoek was om een handreiking te ontwikkelen die professionals ondersteunt bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte.

Relevante aspecten

Om te achterhalen welke aspecten onderscheiden kunnen worden om de begeleidingsbehoefte vast te stellen en welke het belangrijkste worden geacht, hebben onderzoekers Karen Nieuwenhuijsen en Babs Faber gebruik gemaakt van de concept mapping-methode. Deze methode bestaat uit verschillende onderdelen, te weten deskresearch, brainstorm en sortering en prioritering. De brainstorm en sortering vonden plaats tijdens een bijeenkomst met een focusgroep en experts.

De deskresearch bestond uit het zoeken in de literatuur naar aspecten die potentieel van belang zijn bij het in kaart brengen van de begeleidingsbehoefte. In de brainstormfase konden experts⁴ online de aspecten noemen

die zij van belang achtten bij het in kaart brengen van de begeleidingsbehoefte. Deze zijn tijdens de focusgroep-bijeenkomst besproken en geconcretiseerd, of aspecten die op elkaar lijken zijn samengenomen. Dit resulteerde in een lijst met 50 aspecten.

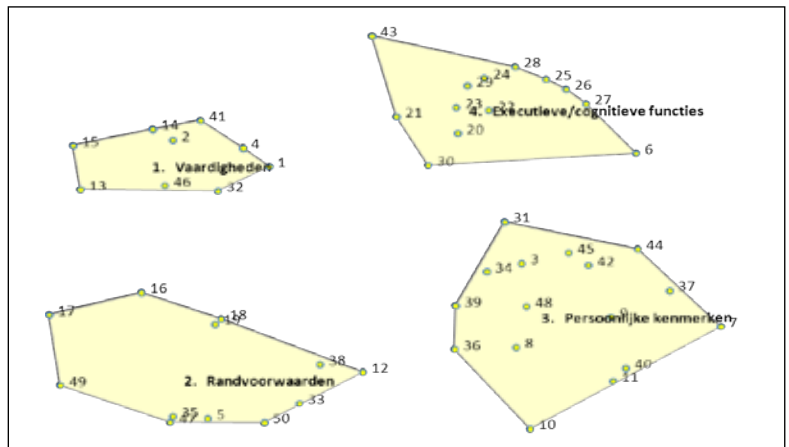
Daarna hebben de onderzoekers bepaald welke aspecten van begeleidingsbehoefte het meest belangrijk zijn. Zij hebben hier een methode voor gebruikt waarbij in een aantal stappen wordt toegewerkt naar een inhoudelijke samenhang en clustering van de aspecten, de concept mapping methode. Iedere deelnemer aan de expertgroep sorteerte relevante aspecten volgens een door hem of haar logische inhoudelijke samenhang; door het sorteren en prioriteren werd samenhang en belang(rijkheid) van de 50 aspecten geïdentificeerd. Met de gegevens uit deze sortering wordt dan een concept map gegeneerd. In zo'n concept map worden onderlinge verhoudingen van de aspecten zichtbaar. Door de onderzoekers is uit dit beeld (zie fig. 1) gekozen voor vier clusters, te weten:

1. vaardigheden: zoals zelfstandig handelen, omgaan met tijdseisen;
2. randvoorwaarden: zoals ondersteunend netwerk of dak boven het hoofd hebben;
3. persoonlijke kenmerken: zoals drijfveren/motivatie en zelfinzicht;
4. executieve/cognitieve functies: zoals concentratievermogen en informatieverwerking.

Voor het prioriteren is de experts gevraagd te beoordelen welke aspecten het belangrijkste worden gevonden. Alle 50 aspecten zijn beoordeeld op belangrijkheid.⁵ Daarna is op basis van die score bepaald welke aspecten kunnen worden opgenomen in de handreiking voor professionals. In de handreiking voor professionals zijn alleen die aspecten opgenomen waarvan de gemiddelde score van mate van belangrijkheid hoger dan 3,5 is op een schaal van 0 tot 5. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een lijst van 21 aspecten, die de basis vormt voor de handreiking voor professionals (zie kader 2).

Vaststellen van aspecten

Vervolgens was het de vraag hoe en door wie de aspecten kunnen worden vastgesteld. Zijn hiervoor bestaande instrumenten geschikt of moet daarvoor een instrument worden ontwikkeld? De onderzoekers hebben in nationale en internationale literatuur gezocht naar



Figuur 1: Gesorteerde aspecten vormen clusters in de concept mapping-methode

instrumenten die aspecten van begeleidingsbehoefte kunnen vaststellen. Daarbij is de bruikbaarheid en eventueel de kwaliteit van de instrumenten beoordeeld. Het resultaat was dat er geen instrumenten voorhanden zijn die integraal bruikbaar zijn bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte. Wel zijn er elementen uit JOBS, MELBA en WHODAS 2.0 mogelijk bruikbaar bij het vaststellen van verschillende aspecten die van →

Aspect:	Definitie:
Vaardigheden	
Kunnen volhouden	Het hebben van een (fysiek en mentaal) uithoudingsvermogen om bepaalde werktaken te voltooien
Zelfstandig handelen	Het zonder hulp en steun van anderen in staat zijn activiteiten te starten, uit te voeren en te beëindigen
Werkafspraken	Het nakomen van (werk)afspraken
Omgaan/reageren op tijdsdruk	In staat om in afgesproken tijd een bepaalde hoeveelheid werk te verzetten en omgaan met daarbij horende tijdsdruk
Randvoorwaarden	
Dak boven hoofd	Een slaapplaats, sanitaire voorzieningen en voldoende voeding
Zelfredzaamheid	Het lichamelijke, verstandelijke, geestelijke en financiële vermogen om zelf voorzieningen te treffen die deelname aan het maatschappelijke verkeer mogelijk maken
Ondersteunend netwerk	De visie, hulp en verwachtingen van ouders, broers, zussen en vrienden die de keuzes van een persoon beïnvloeden, zowel positief als negatief
Persoonlijke kenmerken	
Omgaan met gezag	Kunnen accepteren van instructies door mensen met formeel en informeel gezag
Drijfveren / motivatie	Hetgeen mensen beweegt in het leven en de intrinsieke motivatie om te werken
Realiteitszin	Besef van de werkelijkheid
Conflict hantering	Het omgaan met een conflict met anderen of tussen anderen
Zelfinzicht	De eigen sterke kanten, zwakheden en begrenzingen kennen en deze goed kunnen inschatten
Omgaan met anderen	Houding en gedrag ten aanzien van hoe iemand omgaat met collega's, supervisors, klanten etc. tijdens het werk en conform de context die gebruikelijk is
Doorzettingsvermogen	Het vermogen om vol te houden ondanks tegenslag
Omgaan met weerstand	Omgaan met tegenpraak of tegenwerking
Cognitieve en executieve functies	
Doelmatig handelen	Het gecoördineerd uitvoeren van afzonderlijke activiteiten afgestemd op het realiseren van een bekend doel
Concentratievermogen	Zich volledig richten op verwerking van informatie uit één bron en zich afsluiten voor afleiding door informatie uit andere bronnen
Informatieverwerking	Het verwerken van wat we met behulp van onze zintuigen waarnemen
Begripsvermogen	De mate waarin men tot begrip in staat is
Omgaan met onverwachte en nieuwe situaties	Kunnen omgaan met onverwachte veranderingen op zo'n manier dat de kwaliteit van het werk er niet onder leidt
Gheheugen	Het vermogen om dingen te herinneren

Kader 2 Handreiking professionals: 21 aspecten voor het vaststellen van begeleidingsbehoefte met bijbehorende definities



Ilse Hento



Inge van Oosten

belang zijn bij begeleidingsbehoefte. Daarnaast constateren de onderzoekers dat de betrouwbaarheid en validiteit van de instrumenten nog onvoldoende is in de Nederlandse situatie. Vervolgens was het de vraag hoe de belangrijkste aspecten in kaart kunnen worden gebracht. Daartoe is een tweede bijeenkomst met een focusgroep en experts gehouden.

De experts waren het niet eens over de vraag hoe de aspecten in kaart gebracht kunnen worden. Wel is er consensus bereikt over wat de aspecten precies inhouden en zijn er definities vastgesteld van de 21 aspecten. Deze aspecten, voorzien van definities, zijn opgenomen in de handreiking voor professionals (zie kader 2). De experts waren verdeeld over de vraag of er een nieuw instrument moet worden ontwikkeld. Zij achten het vaststellen van de aspecten van de begeleidingsbehoefte afhankelijk van de persoon en diens omgeving. Het betreft hier de mening van de (zeer ervaren) experts, aldus de onderzoekers. Het kan zijn dat de mening van andere, op dit terrein minder ervaren, professionals anders luidt.

De onderzoekers bevelen aan de bruikbaarheid en de haalbaarheid van de handreiking in de praktijk te testen en verder te onderzoeken welke informatiebronnen bruikbaar zijn voor het in kaart brengen van de aspecten. Daarbij kunnen delen van (bestaande) instrumenten nuttig zijn, maar dit dient in vervolgonderzoek te worden vastgesteld.

Je kan er nu al meteen je voordeel mee doen.

Voor- en nadelen

Biedt het inzicht in de vastgestelde aspecten houvast voor arbeidsdeskundigen, jobcoaches en klantmanagers om in de praktijk goed om te kunnen gaan met de vragen naar begeleidingsbehoefte? Na het verschijnen van het onderzoeksrapport heeft UWV in samenwerking met het AKC op 7 oktober 2015 een hoorcollege georganiseerd. Hieraan namen 60 arbeidsdeskundigen/jobcoaches/klantmanagers vanuit diverse achtergronden deel, die de handreiking bekeken en met behulp van casuïstiek een eerste indruk over de bruikbaarheid ervan hebben gegeven. Uit de sessie is veel nuttige informatie gekomen waaruit een goede basis voor vervolgonderzoek kan worden gehaald.

Doorontwikkeling

Ten aanzien van de doorontwikkeling van de handreiking en het vervolgonderzoek werd opgemerkt dat het vooral van belang is de lijst aspecten verder te ontwikkelen: scores geven aan de aspecten en vervolgens een vervolg hieraan koppelen. Welke vorm en welk type begeleiding heeft iemand nodig bij een bepaalde score op een aspect?

1. Scores koppelen aan de aspecten:
 - Door middel van het aangeven van een score op een aspect kan men de intensiteit begeleidingsbehoefte bepalen (bijv. pos/neg of op een schaal 1-10).
2. Prioriteren van aspecten of aangeven rangorde:
 - Met als uitgangspunt kiezen vanuit de kracht en mogelijkheden van de klant. Bijvoorbeeld motivatie ten aanzien van werk is een bepalende factor. Als de motivatie niet goed is zijn andere aspecten niet meer van belang.
 - Welke aspecten zijn essentieel om ergens te functioneren?
3. Vorm ontwikkelen om de aspecten te beoordelen:
 - Kan de klant zelf de aspecten scoren op een vragenlijst of gaat de beoordelaar samen met de klant een score op een aspect/item aangeven? Waar ligt de behoefte in het werkveld? Misschien zijn er meerdere vormen van een instrument ter

Praktische tips bij gebruik handreiking		
Tip 1	Gebruik de lijst als een check op volledigheid van je analyse van de begeleidingsbehoefte	
Tip 2	Leg bij een jobcoach aanvraag een relatie tussen de coaching doelen en de vier hoofdcategorieën	
Tip 3	Benoem duidelijk wie het beste de begeleidingsbehoefte kan invullen? Bij de categorie 'Randvoorwaarden' zijn dat bijvoorbeeld andere professionals dan voor de 'Cognitieve en executieve functies	
Tip 4	Deel de 21 aspecten in externe en persoonlijke factoren in als je met het ICF-model werkt	
Tip 5	Vraag de werkzoekende en de eventuele verzorgers naar hun beeld in hoeverre zij bij de 21 aspecten denken hulp nodig te hebben. Gebruik ze als een verkenning.	

Kader 3



COLUMN

Kwali-tijd

Rare titel? Spelfout? Nee, het is een samentrekking van de woorden kwaliteit en tijd.

Het zou fijn zijn als we onze dagelijkse werkzaamheden met of in kwali-tijd konden verrichten. Een hele dag met, eh ja, hoe ziet kwali-tijd eruit? Hoe is de invulling van onze dag dan? Hoe voelen we ons daarbij? Wat betekent dat voor het rendement van ons werk?

Wie kwali-tijd heeft of biedt, zou op al deze vragen een positief antwoord moeten geven. Kwali-tijd is een bijzondere vorm van tijd waarin we de tijd nemen om zaken naar tevredenheid af te ronden. Maar om nog even verder te gaan: hoe zit het dan met de uitspraak 'tijd is geld'? Kun je de tijd nemen om goed en naar tevredenheid te werken, of loop je dan tegen productiedoelstellingen, deadlines of budgetoverschrijdingen aan?

Met eindeloos veel middelen tot onze beschikking is het gemakkelijk. Maar vaak is dit juist het probleem en worstelen we met de juiste verhouding tussen kwaliteit en tijd. In dit gevecht helpt zoals altijd het GBV (gezond boeren verstand). Zo komt het in mijn werk voor dat snel tussendoor vraagstellingen opgelost en afgehandeld moeten worden. Hierbij is het geen uitzondering dat deze vraagstellingen op meerdere manieren uit te leggen zijn. De neiging is dan groot om als een razende roeland aan de slag te gaan met het risico iets uit te zoeken waar de opdrachtgever niet geheel of zelfs helemaal niet op zit te wachten. De tip is om logisch na te blijven denken: eerst de opdracht/vraagstelling helder zien te krijgen, zodat geen kostbare tijd en energie verloren gaan. Natuurlijk is ook een positieve mentaliteit onmisbaar. Het is alom bekend dat gemotiveerde werknemers meer energie hebben en dit leidt weer tot verbetering van de kwaliteit en/of de productie. We voelen ons goed wanneer we alle kwali-tijd hebben en wanneer dat ook nog eens de productiviteit/tijd ten goede komt. Een mooie uitdaging voor dit jaar!

Annet de Grunt

Redactielid AD Visie en auditor arbeidsdeskundige

beoordeling van aspecten van begeleidingsbehoefte te ontwikkelen.

4. Vertaalslag maken naar vorm en type begeleiding die iemand nodig heeft bij score op een aspect:

- Fase aangeven waarin iemand zit om daar begeleidingsbehoefte aan te kunnen koppelen. Bijvoorbeeld gezag accepteren: als dat een probleem is, moet dat eerst aangeleerd worden voor je naar (begeleidingsbehoefte in) werk kijkt.

Meteen aan de slag

Je kan er natuurlijk ook nu al je voordeel mee doen. De belangrijkste tips voor gebruik van de handreiking zijn te lezen in kader 3: Praktische tips bij gebruik handreiking.

1 Begeleidingsbehoefte is in dit onderzoek als volgt gedefinieerd: begeleidingsbehoefte bij arbeidsparticipatie in brede zin, niet beperkt tot loonvormende arbeid, en begeleidingsbehoefte op de (toekomstige) werkplek. De begeleiding bij de toeleiding naar werk valt niet onder de definitie.

2 Zie voor de UWV Kennisagenda 2014-2015: <http://www.uvw.nl/overuw/kennis-cijfers-en-onderzoek/Kennisagenda.aspx>.

3 UWV kan op basis van art. 32b Wet SUWI subsidie toekennen aan instellingen of organisaties voor onderzoek dat gericht is op het behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid van mensen met een structurele functionele beperking.

4 In de focusgroep waren de volgende disciplines vertegenwoordigd: een verzekeringsarts, een aantal arbeidsdeskundigen (in verschillende werkvelden), jobcoaches, een psycholoog werkend in het speciaal onderwijs, een beleidsmedewerker bij een gemeente en de ontwikkelaar van een instrument om de belastbaarheid in kaart te brengen.

5 Alleen aspecten die een gemiddelde score kregen waaruit bleek dat ze belangrijk werden gevonden (hoger dan 3,5 op een schaal van 0 'niet heel erg belangrijk' tot 5 'heel erg belangrijk') zijn opgenomen in de lijst met belangrijkste aspecten voor het vaststellen van begeleidingsbehoefte.

6 Uitzonderingen zijn de MELBA, waarvan 6 van de 19 onderzochte items een goede inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid laten zien en de overige 13 items een matige tot lage inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid. Van de WHODAS is de validiteit aangetoond (van het gehele instrument, niet van de onderdelen).

* Inge van Oosten is arbeidskundig beleidsmedewerker bij Centraal Expertise Centrum van UWV, Ilse Hento is senior kennisadviseur bij UWV.

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

De eerste aflevering: allround timmerman/aannemer Marcel van Brien (40)

Altijd aan het tillen of pakken

TEKST | Diederik Wieman

FOTO'S | De Beeldredactie

"School was niet echt aan mij besteed. Niet dat ik het niet snapte of zo, maar ik vond dat ik er mijn tijd verdedde omdat ik liever met m'n handen werkte. Na de middelbare technische school ben ik daarom meteen aan het werk gegaan. De keuze voor de bouw is er met de paplepel ingegoten. Op mijn veertiende liep ik al met mijn vader mee als hij 's avonds of op zaterdag extra klusjes deed om wat bij te verdienen. Nadat ik jarenlang bij verschillende bedrijven heb gewerkt, ben ik acht jaar geleden voor mijzelf begonnen. Tegelijk met de crisis. Het kon niet slechter, dus sindsdien is het er alleen maar op vooruit gegaan. Ik heb er dan ook geen dag spijt van gehad. Het is zwaar werk. Je moet altijd wel wat pakken of tillen. Alleen je gereedschapskist al: die weegt meer dan 30 kilo. Je staat ook vaak in ongemakkelijke houdingen, zeker met mijn lengte. Ik ben 1.93. Ga dan maar eens in een hoekje op zolder werken of onder de vloer. Voor onderhoud aan mijn lijf ga ik elk half jaar naar de kraker. De chiropractor trekt me dan weer even recht. Haalt spierknopen er uit, zet wervels recht. En dan voel ik me weer helemaal fit en fris. Als je dat niet doet, ga je er naar lopen en dan worden de problemen groter. Ik ga ook naar de sportschool, maar dat is vooral ontspanning en om mijn gewicht op peil te houden. Natuurlijk helpt het ook voor mijn werk. Sinds ik naar de sportschool ga heb ik in ieder geval geen rugklachten meer. Gewoon omdat je de spiergroepen eromheen ook traint. Ik heb vroeger wel trainingen en tilcursussen gehad, maar of dat nou allemaal zin heeft? Ziekte-dagen heb ik eigenlijk nooit. Je hebt wel eens ongelukjes natuurlijk. Want je werkt met machines, beitels, hamers. Iedereen heeft z'n hechtinkjes of er gaat eens stuk glas dwars door je handschoenen heen. Maar als je goed oplet en logisch nadenkt gebeurt er weinig. De inspectie houdt ons ook scherper in de gaten. Het gaat nu weer om fijnstof. Je moet bij elke machine voldoende afzuiging hebben of een filterbox. Je wordt daardoor wel op kosten gejaagd, want het is apparatuur die voor de helft van de tijd niet gebruikt wordt. Verder werk je natuurlijk met heel goede mondkapjes, veiligheidsschoenen en ook gehoorbescherming is heel belangrijk. Ik heb otoplastieken in laten meten. Die hangen standaard om mijn nek en doe ik meteen in als het nodig is."

Marcel van Brien





Acceptatie en begrip houdt chronisch zieken aan de slag

Mensen met een beperking aan het werk krijgen of houden is veel simpeler dan wordt gedacht. Dat stellen drie patiëntenorganisaties op basis van onderzoek onder bijna 5000 mensen met een (chronische) ziekte of beperking. Een goede sociale werkomgeving en relatief eenvoudige aanpassingen van het werk zijn de belangrijkste voorwaarden, zo blijkt uit het onderzoek.

TEKST | DIEDERIK WIEMAN

'Wat werkt en wat niet werkt' bij het zoeken, vinden en behouden van een betaalde baan voor mensen met een (chronische) aandoening of beperking. Dat lieten de koepelorganisatie van mensen met een beperking of chronische ziekte Ieder(in), het Landelijk Platform Geestelijke Gezondheidszorg (LPGGz) en Patiëntenfederatie NPCF onderzoeken. Bijna 5000 mensen uit de ledenpanels van de organisaties deden eraan mee. Mensen met verschillende ziekten, maar veelal met dezelfde klachten: een laag energieniveau, pijn en lange hersteltijd na inspanning. Enerzijds voelt 25% van de deelnemers zich vrij slecht. Anderzijds voelt 30% zich best goed. Van de 5000 respondenten heeft ruim een derde betaald werk, 64% werkt niet. Daarnaast wordt ook nog veel vrijwilligerswerk (25%) en mantelzorg (12%) door deze groep gedaan.

Hoe kijken al deze mensen tegen werk aan? Bijna de helft kent

aan het belang van werk een rapportcijfer 8 of hoger toe. Maar voor één op de tien deelnemers is werk totaal onbelangrijk; het is hen slechts een 1 waard. Als meest genoemde reden waarom werk zo belangrijk is wordt het verwerven van inkomen genoemd. Bijna net zo belangrijk zijn de sociale contacten die werk met zich meebrengt en de wens om zichzelf nuttig te maken.

Bijna één op de drie respondenten geeft aan dat het huidige inkomen niet voldoende is om het leven te leiden zoals men wenst. Bovendien is bij de helft van hen de financiële situatie in de afgelopen drie jaar ook nog eens verslechterd. Nader inzoomend op de positieve aspecten van werk worden waardering en sociale contacten het meest genoemd. Meer nog dan het werk zelf. Als meest negatieve aspect van het werken worden de werktijden genoemd, een belangrijke hindernis voor mensen met een beperking.

Ook wilden de onderzoekers graag weten wat mensen in hun eigen optiek nodig hebben om aan het werk te komen en te blijven. Degene met werk geven aan dat acceptatie en kunnen omgaan met de chronische ziekte belangrijk is om aan het werk te blijven. Dit geldt zowel voor leidinggevenden als collega's. Voor hen staat 'aanpassen van de werkplek', 'begrip



tonen', 'luisteren' en 'denken in mogelijkheden' boven aan de agenda.

Niet-werkenden zeggen als eerste aanpassingen in werktijden en werk nodig te hebben om weer aan de slag te komen. Een andere randvoorwaarde is acceptatie en kunnen omgaan met de chronische ziekte, net als bij de werkenden.

Stress

Opvallend in het onderzoek is dat bijna de helft van de werkenden met een chronische ziekte of beperking geen belemmeringen ondervond bij het verkrijgen van hun huidige baan. Wel ondervindt een kwart van deze werkenden momenteel stress bij het werk dat men doet. Ook vinden ze dat er onvoldoende begeleiding van leidinggevend is en weinig begrip bij collega's.

Het merendeel van de werkenden blijft ook zitten waar hij zit en is niet op zoek naar iets anders. Er is niet veel geloof dat er elders een baan is die past bij de eigen gezondheidstoestand.

Eén op de zes is wel op zoek naar een andere baan vanuit de eigen werksituatie, maar loopt tegen bekende barrières op: het ontbreken van passend werk, gebrek aan banen in het algemeen, maar ook tegen het stigma dat ze ervaren als groep.

Weinig steun

Van de niet-werkenden (twee derde van het totaal van werkenden en niet-werkenden), zegt de helft niet te kunnen werken door de aandoening. Ook bij deze groep van niet-werkenden is weinig geloof dat er een passend

“De meeste mensen met een baan gaan niet op zoek naar ander werk, omdat ze denken dat hun gezondheid een probleem zal zijn”

werk is. Ook ervaren ze het stigma van een chronisch zieke. De niet-werkenden die wel op zoek zijn naar een baan ervaren diezelfde twee dingen ook aan den lijve. Bij de instanties, zoals bedrijfsarts, verzekeringsarts, UWV of medisch adviseur arbeidsongeschiktheidsverzekeraar, stuit men vaak op onbegrip en voelt men zich vaak niet serieus genomen. Werkgevers doen volgens de deelnemers aan het onderzoek onvoldoende hun best voor het creëren van passend(e) werk(plekken) en de overheid zorgt niet voor een geëffend pad en voldoende ondersteuning, is de algemene conclusie.

Aandacht

Uit het onderzoek komt verder naar voren dat werkenden met een beperking over het algemeen lang op hun plek blijven zitten. De meesten meer dan twee jaar (83%). Solliciteren vindt over het algemeen op de traditionele wijze plaats via advertenties en open sollicitaties. Twee op de vijf van de niet-werkenden zou naar eigen zeggen wel weer aan het werk kunnen, al of niet met aangepast werk. Bij de werkenden lukt het nog maar bij twee op de vijf om op hetzelfde niveau van vóór de aandoening te werken. De aandoening vraagt maar liefst bij 70% de aandacht gedurende het werk, bij één op de vijf zelfs in zeer sterke mate.

De helft kan werken

De dienstverbanden van mensen met een chronische ziekte of beperking betreft doorgaans een vast contract (73%). Als ze hun baan al hadden voor ze hun ziekte kregen, kunnen ze die vaak niet zo goed meer uitvoeren als daarvoor (39%). Tijdens het werk hebben ze enigszins (49%) of zelfs veel (22%) last van hun beperking.

Mensen die geen werk hebben, hebben dat in 83% van de gevallen meestal langer dan twee jaar niet (meer). Bijna de helft van hen zou wel kunnen werken, met of zonder aanpassingen, maar slechts 14% van de mensen is op zoek naar een baan.

Werkenden die op zoek zijn naar iets anders zijn daar al lang mee in de weer, een derde meer dan een jaar. Een kwart van de werkenden-op-zoek is daar (zeer) intensief mee bezig; bij de niet-werkenden-op-zoek is dat twee op de vijf. Er wordt veel gesolliciteerd (53% solliciteerde meer dan 10 keer); ruim de helft wordt echter nooit uitgenodigd voor een gesprek. Dat geldt zowel voor werkenden-op-zoek als niet-werkenden-op-zoek. Geïnteresseerd in het volledige onderzoek? Mail dan naar redactie@arbeidsdeskundigen.nl.

VOORWAARDEN

Mensen met een beperking én werk kunnen dit blijven doen als:

- zij zich door leidinggevend en collega's begrepen voelen;
- hun werkplek wordt aangepast;
- leidinggevend en collega's goed naar hen luisteren;
- hun leidinggevend vooral kijken naar de mogelijkheden in plaats van de beperkingen.

Mensen zonder werk zeggen dat zij aan de slag kunnen als:

- hun werktijden worden aangepast;
- de inhoud van het werk wordt aangepast;
- zij zich door leidinggevend en collega's begrepen voelen.

Effectief handelen bij participatievragen van de toekomst

Bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) start een nieuw Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid. Doel van dit lectoraat is het borgen en ontwikkelen van kennis over optimalisering van mogelijkheden voor arbeidsparticipatie, ook bij mensen met een (dreigende) beperking. Het onderzoek en onderwijs van het nieuwe lectoraat gaat bijdragen aan effectief en evidence based handelen van arbeidsdeskundigen en verwante professionals.

Arbeidsparticipatie is een sleutelfactor voor de Nederlandse economie. Naast de overheid bevorderen werkgevers, verzekeraars, dienstverleners en professionals in het sociale domein, zorg en onderwijs het streven om iedereen een bijdrage te laten dragen op een 'inclusieve' arbeidsmarkt. Specialisten in belasting en belastbaarheid Arbeidsdeskundigen vormen een cruciale schakel in het realiseren van deze ambitie. Als specialist in belasting en belastbaarheid kunnen arbeidsdeskundigen zorgen dat functies en taken (weer) aansluiten bij de

De AKC- en NVvA besturen willen naast het HAN-lectorat de samenwerking met Tilburg University versterken. Gesprekken met prof. dr. Jac van der Klink van Tranzo en dr. Roland Blonk (AKC Programmaraad-lid en Principal Scientist bij TNO) zullen mogelijk leiden tot aanstelling van een bijzonder hoogleraar aan de Tilburg University onder de (voorlopige) titel 'arbeidsdeskundigheid en arbeidsparticipatie'. Een aanvraag is ingediend bij de universiteit.

mogelijkheden van individuele mensen. Zo blijven werkenden inzetbaar en ontstaan nieuwe participatiemogelijkheden.



Josephine Engels lector Arbeid & Gezondheid bij de HAN



Yvonne Heerkens lector Arbeid & Gezondheid bij de HAN

Evidence based arbeidsdeskundig handelen De arbeidsmarkt verandert door technologische, economische en maatschappelijke ontwikkelingen zoals vergrijzing, ontgroening en verkleuring. Het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid wil arbeidsdeskundigen en verwante professionals helpen om hun taken ook in de toekomst goed te blijven uitvoeren. Het doet dit door bestaande kennis en methoden van het arbeidsdeskundig vak te borgen, zodat het arbeidsdeskundig handelen in toenemende mate evidence based wordt. Het lectoraat gaat ook op zoek naar oplossingen voor de

participatievragen van morgen.

Het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid maakt deel uit van het HAN Lectoraat Arbeid & Gezondheid en is mede mogelijk dankzij de samenwerking met Instituut Gak. Vicevoorzitter Bert de Jong licht toe: "Er kunnen nieuwe arbeidsarrangementen worden ontwikkeld en nieuwe, innovatieve vormen van arbeid: arbeid die aangepast is aan de menselijke maat, ook als sprake is van een beperking. Dit vraagt om meer kennis over effectief arbeidsdeskundig handelen. Meer kennis ook over evidence based handelen: Wat werkt wel en wat niet? Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?"

AKC en NVvA

Het nieuwe lectoraat kan rekenen op brede steun vanuit de arbeidskundige wereld zelf. De NVvA en het AKC gaan het lectoraat via het onderzoekprogramma van AKC voeden met vragen uit de arbeidsdeskundige praktijk. Het nieuwe lectoraat kan veel synergie verwachten van de samenwerking met het onderzoekprogramma van het AKC en de implementatie daarvan via de NVvA.

Volgens Yvonne Heerkens, samen met Josephine Engels lector Arbeid & Gezondheid bij de HAN, sluit het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigen zeer goed aan bij het huidige lectoraat: "Het nieuwe lectoraat versterkt onze drie onderzoekslijnen 'duurzame inzetbaarheid professionals', 'optimale arbeidsparticipatie kwetsbare werkenden' en 'deskundig begeleiden duurzame inzetbaarheid'. Bovendien komt er een extra , onderzoekslijn bij die zich richt op de levenslijn van kwetsbare mensen in relatie tot studie en arbeid."

Bijeenkomst Neuro- psychologisch Onderzoek

Op woensdag 30 maart organiseren regio Noordoost en Platform AOV & Letsel een gezamenlijke bijeenkomst rond NPO, met als thema 'Het menselijk brein, het Neuropsychologisch onderzoek en het assessment arbeid'.

Tijdens deze avond komt het menselijk brein in al zijn facetten aan de orde. Hoofd- en slotspreker is prof. dr. Erik Scherder, hoogleraar klinische neuropsychologie (VU) en Bewegingswetenschappen (RuG). Zijn onderzoek focust zich met name op de positieve effecten van beweging op het functioneren van ons brein.

Voorafgaand worden introducties gegeven door Prof. Luciano Fasotti, hoogleraar neuropsychologie met bijzondere aandacht voor de cognitieve revalidatie aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. En er is een inleiding door Marloes Barendrecht en Erwin Huibers van Zintens/RMC Groot Klimmendaal. Zij zullen iets vertellen over het assessment arbeid, dat het merendeel van de Zintens-cliënten doorloopt. NVvA-leden kunnen zich via de www.arbeidsdeskundigen.nl aanmelden. Bijwonen levert 1-PE punt op.



'Brein-professor' Erik Scherder, onder meer bekend van DWDD, is hoofdspreker op de bijeenkomst

Het persoonlijk certificeringsdossier. Gebruik het!

Veruit de meeste arbeidsdeskundigen hebben de weg gevonden naar hun persoonlijk certificeringsdossier op www.arbeidsdeskundigen.nl. Maar gebleken is dat nog niet iedereen er gebruik van maakt. Daarom de oproep: ga er nu meer aan de slag! Login op de website, ga via 'mijn profiel' naar certificeringsdossier en start vandaag nog met de opbouw ervan. In het dossier worden naast de basisgegevens ook de PE-punten bijgehouden, vind je een overzicht van geaccrediteerde activiteiten en upload je OT-groep verslagen. Het is niet alleen overzichtelijk en gemakkelijk, maar ook noodzakelijk. Zonder compleet certificeringsdossier kan geen (her)certificering plaatsvinden! Stuit je op problemen, bijvoorbeeld bij het uploaden van documenten? Probeer dan een andere browser, een thuiscomputer of neem contact op met de NVvA via 033-247 34 00.



Drs. Margriet de Groot, neerlandica bij Boertien Vergouwen Overduin en José van Assem, opleider arbeidsdeskundige bij UWV, geven samen al zo'n tien jaar schrijftraining aan arbeidsdeskundigen. Dit jaar behandelen ze in elke AD Visie een onderwerp.



Margriet de Groot



José van Assem

Schrijven volgens de eisen van de SRA

Een goed arbeidsdeskundig rapport schrijven: helemaal niet moeilijk!

In trainingen krijgen we vaak de vraag: Wanneer heb ik mijn advies of oordeel nu goed onderbouwd? Het antwoord daarop is simpel: 'Als je je houdt aan de eisen die de SRA stelt aan de onderbouwing van je oordeel in het rapport.' In dit artikel leggen we uit wat de eisen van de SRA precies zijn en hoe je kunt schrijven volgens de eisen van de SRA.

Allereerst: wat zegt de SRA eigenlijk precies in artikel 3 Eisen aan rapportages?

'Indien en voor zover de arbeidsdeskundige ter uitvoering van zijn werkzaamheden een rapport uitbrengt, dan dient dat te voldoen aan de navolgende vereisten:

- A** In het rapport wordt op inzichtelijke en consistente wijze uiteengezet op welke gronden de conclusie van het rapport steunt.
- B** De in de uiteenzetting genoemde gronden vinden op hun beurt aantoonbaar voldoende steun in de feiten, omstandigheden en bevindingen die in het rapport zijn vermeld.
- C** De bedoelde gronden dienen de daaruit getrokken conclusies te rechtvaardigen.
- D** De rapportage beperkt zich tot het deskundigheidsgebied van de rapporteur.
- E** De methode van onderzoek teneinde tot beantwoording van de vraagstelling te komen kan tot het beoogde doel leiden, waarbij de rapporteur de grenzen van de redelijkheid en billijkheid niet overschrijdt.'

Maar wat betekent dit nu concreet?

- A** Als AD heb je een motiveringsverplichting.

Zorg daarom dat in je rapporten logisch en eenduidig te lezen is wat precies je oordeel is en hoe jij, arbeidsdeskundige, tot dit oordeel bent gekomen. Dat doe je door:

1. je oordeel zo te verwoorden dat het maar voor één interpretatie vatbaar is;
2. je oordeel te onderbouwen met inhoudelijk juiste argumenten die logisch en kloppend met elkaar samenhangen;
3. concreet te maken op basis van welke gronden je tot dit oordeel bent gekomen. Met andere woorden: welke criteria maken dat je dit oordeelt? Denk aan richtlijnen, wet- en regelgeving, best practices en wetenschappelijk onderzoek.

Niet zo:

Ik adviseer de heer K. om te scholen tot verkoper omdat hij dit graag zelf wil.

Maar zo:

Ik adviseer voor de heer K. een omscholing tot verkoper omdat de kans op re-integratie na deze opleiding groot is. De functie kent een goed arbeidsmarktperspectief. Daarnaast is hij hier zeer gemotiveerd voor en uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat motivatie een belangrijke succesfactor bij re-integratie is. Ook past deze functie goed bij zijn belastbaarheid.

- B** Als AD wordt van je verwacht dat je de feiten, omstandigheden en bevindingen uit je onderzoek interpreteert en waarde geeft. Dat doe je op basis van criteria (gronden). Zorg dat je in je rapport:

1. het juiste verband legt tussen de feiten en de gronden;
2. dit verband concreet benoemt in je rapport;
3. volledig bent in het benoemen van alle

feiten en gronden (criteria) die relevant zijn voor de onderbouwing van jouw oordeel.

Een voorbeeld waarin de schrijver de feiten niet verbindt aan de getoetste criteria:

Mevrouw V. is niet geschikt voor haar eigen werk in de volle omvang. Haar belastbaarheid wordt overschreden, omdat zij niet in staat wordt geacht een hele werkdag te kunnen zitten.

Hier gebeurt dat wel:

Mevrouw V. is niet geschikt voor haar eigen werk als secretaresse. Haar belastbaarheid ten opzichte van de belasting in de functie wordt overschreden, omdat zij 8 uur per dag moet kunnen zitten en de bedrijfsarts heeft aangegeven dat 4 uur per dag zitten maximaal is.

C Als AD moet je uiteraard altijd uitgaan van de juiste criteria: de gronden op basis waarvan je oordeelt, moeten de juiste gronden zijn. Maar wat is juist?
Mevrouw B. werkt oorspronkelijk 24 uur. Zij hervat structureel en loonvormend in aangepast werk bij haar eigen werkgever. Voor 16 uur per week. Daarmee realiseert zij 66,67% loonwaarde en daarom is er sprake van een "bevredigend resultaat".
of
De re-integratie-inspanningen zijn onvoldoende want er is geen bevredigend resultaat. Weliswaar werkt mevrouw B. structureel en loonvormend voor 16 uur

Tips

- Start pas met schrijven als je onderzoek is afgerond en je 100% helder hebt wat je oordeel is: eerst denken en dan schrijven.
- Wees je tijdens je onderzoek al heel bewust van aan welke criteria je toetst en welke feiten je hiervoor moet verzamelen.
- Benoem in je rapport ook concreet aan welke criteria je hebt getoetst.
- Verbind altijd de feiten aan de criteria die jij hebt getoetst.

per week, maar zij is belastbaar voor 20 uur per week. Met 16 uur werken wordt dus niet optimaal aangesloten bij haar mogelijkheden. Bovendien is het mogelijk bij de werkgever meer uren te werken.

De juiste redenering is afhankelijk van de juiste criteria:
'Structureel en loonvormend hervat en dit leidt tot ten minste 65% loonwaarde' of 'Naast structureel en loonvormend ook optimaal (zo veel mogelijk aansluitend bij de belastbaarheid) hervat en dit leidt tot ten minste 65% loonwaarde'.

D Het rapport beperkt zich tot het deskundigheidsgebied van de rapporteur. Als AD mag je dus alleen rapporteren over AD-gerelateerde zaken. Dit is best lastig, omdat ons werk raakt aan verschillende andere vakgebieden zoals juridisch, financieel of medisch. Je moet dus goed weten waar je specialist in bent: binnen ons vakgebied zijn de vraagstellingen

vrijwel altijd gerelateerd aan belasting in werk en belastbaarheid van de persoon in relatie tot inkomen.

Schrijf niet: *De werknemer heeft een hernia.*

Maar schrijf vanuit arbeidsdeskundig perspectief wat de arbeidsmogelijkheden zijn:

De werknemer moet staan, lopen en zitten naar eigen inzicht kunnen afwisselen.

En niet: *De werknemer krijgt een adequate behandeling.* Maar (voor zover jouw expertise reikt): *De werknemer krijgt, volgens de bedrijfsarts, een adequate behandeling. Voor werk betekent dit...*

E De onderzoeksmethode die je als AD kiest, moet bij de vraag passen die je als AD wilt beantwoorden. Je doet alleen dat onderzoek dat nodig is om de vraag te beantwoorden (je vraagt iemand niet naar zijn belastingpapieren als je moet adviseren hoe zijn werkplek aangepast kan worden). En dit onderzoek voer je uit binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid. Dit punt zegt niets over het uiteindelijke rapport, maar om het punt toch aan rapporten te koppelen: *'Ik moet u vanmiddag spreken, want morgen moet het rapport bij uw werkgever liggen.'*

Dus:

Als je scherp hebt welke vraag je moet beantwoorden en welke criteria daarvoor gelden, weet je welke feiten je moet verzamelen in je onderzoek. In je rapport hoef je dan alleen die zaken nog met elkaar te verbinden. Dat is dan helemaal niet meer moeilijk.

Heb je een specifieke vraag aan José van Assem en Margriet de Groot? Mail die dan naar josevanassem@kpnplanet.nl en wie weet wordt jouw vraag in een volgend artikel beantwoord.



Terugblik 2015

Tevredenheid over en meer betrokkenheid bij het AKC

Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft in 2015 niet stil gezeten. Het is een rijk jaar geweest, waarin de kennisinfrastructuur verder is verstevigd, samenwerking met partners nog verder van de grond is gekomen en bijna alle gestelde doelen zijn behaald.

TEKST | Tjeerd Hulsman

Het AKC heeft in 2015 stevige stappen gezet in het kader van de doelstellingen voor de planperiode 2014-2017. Bijna alle gestelde deeldoelen voor 2015 zijn gehaald, waarbij vermeld moet worden dat

het kenniscentrum afgelopen jaar ook de vruchten heeft geplukt van een aantal langer lopende projecten. Bijzonder positief is dat er zelfs extra resultaten zijn geboekt. De nieuwe website van NVvA/AKC is hiervan een mooi en zichtbaar voorbeeld. Daarnaast is het AKC steeds meer een vaste samenwerkingspartner van UWV, NVvA, universiteiten, hogescholen, het ministerie van SZW, ZonMW en KCVG. Het AKC sluit de eerste helft van de planperiode 2014-2017 dan ook tevreden af.

Voor 2016 staat er weer veel op de agenda en kunnen de kansen die in 2015 zijn ontstaan verder worden benut.

De resultaten van de NVvA-ledenenquête (oktober 2015), die elke twee jaar wordt gehouden, laten zien dat arbeidsdeskundigen steeds meer zijn aangesloten op de AKC-kenniscyclus. De verbinding tussen praktijk en kennisontwikkeling wordt hechter. De beroepsgroep waardeert de kennisactiviteiten en zoekt bovendien vaker naar beschikbare kennis. De borging van het gebruik van AKC-producten in de basisopleiding van arbeidsdeskundigen en relevante hbo-opleidingen is hiervoor een mooi startpunt. Dit gebruik is verder verstevigd. Het AKC heeft daarnaast een overlegstructuur ingericht met de NVvA en de arbeidsdeskundige opleidingen, die

2015 in beeld

JANUARI

- AKC-college (45 deelnemers) over de Leidraad Arbeidsparticipatie.
- Innovatiebeurs UWV en kennisdeling arbeidsdeskundigen.
- Start AD-VC-trainingen in Amsterdam en Zwolle.

FEBRUARI

- Afsluitend landelijk congres 'Mensen met Mogelijkheden (MMM...)' en lancering online training MMM door NVvA/AKC en twintig beroepsgroepen.
- Academiseringsmiddag UWV Den Haag, samen met KCVG.
- Opbrengst binnen van uitvraag onderzoeksonderwerpen 2016-2017 via OT-groepen en platforms NVvA.

MAART

- AKC Rondetafeldiner 'Arbeid en chronische ziekte' (inclusief AKC-bibliotheek) met ervaringsdeskundigen, werkgevers, wetenschap, arbodienstverleners en Haagse beleidsmakers.
- Academiseringsmiddag UWV West Brabant Zuid, samen met KCVG.

- Start werkgroep Leidraad Spoor 1 en 2, met externe projectleider.
- Sessie bestuur en programmaraad over de noodzakelijke kwaliteiten van bestuur, programmaraad en programmadirecteur voor de tweede fase van het AKC.

APRIL

- Jaarverslag 2014 gereed.
- Start AKC-onderzoek door Regioplan: Maatwerk Informatie Selectie Arbeidsmarkt.

MEI

- AKC Rondetafeldiner 'Gezond en met plezier werken' met werkgevers, wetenschap, beleidsmakers, sectoren, experts en arbeidsdeskundigen.
- Start onderzoek UMCG naar een checklist autisme.
- Start werkgroep Leidraad Arbeidsbelasting, met externe assistent-projectleider.
- Uitgave AKC-cahier 17: 'Hoe werkt de Werkscan'. Afronding evaluatie gebruik Werkscan.

JUNI

- Leidraad Arbeidsparticipatie opgeleverd.
- Leidraad Werkvoorzieningen geëvalueerd en naar status groen.

JULI

- De vernieuwde website van NVvA en AKC – gelanceerd op 1 juli 2015 – voegt dankzij speciale kennisdossiers een nieuwe dimensie toe aan de kennisontsluiting. In de eerste drie maanden heeft de website al meer dan 100.000 bezoekers getrokken. Een rijke basis, die in 2016 verder wordt uitgebouwd.
- AKC-onderzoekdag (1 juli, Utrecht): goed bezocht door alle kennispartners rondom het AKC (80 deelnemers).

SEPTEMBER

- Vier nieuwe aanbestedingen/kennisthema's bieden nieuwe dimensies voor de professionalisering van het arbeidsdeskundige vak:
- Robotisering en arbeid (TNO/VUMC)
- De positie van de arbeidsdeskundige in het preventiedomein (Regioplan)
- De verrijking en ontsluiting van de Bibliotheek Arbeidsparticipatie en Chronische Ziekte voor werkgevers en werknemers/patiënten (Hogeschool Rotterdam)
- De ontwikkeling van een MKBA voor het re-integratiedomein (SEOR en Erasmus).
- Constructief en creatief overleg met arbeidsdeskundige opleiders, samen met de NVvA. Gebruik van AKC-producten neemt toe.
- Uitgave AKC-cahier 15: 'Implementatie en

NVvA-leden over het AKC

- Van de respondenten kent 98,2 procent het AKC.
- Meer dan de helft geeft aan de afgelopen twee jaar aan een of meerdere AKC-evenementen te hebben deelgenomen. AKC-colleges, expert-groepen in het kader van de onderzoeken en de congressen worden daarbij het meest genoemd.
- De helft van de respondenten heeft de Leidraad Verzuim (2012) geraadpleegd, de Leidraad Jobcoach (2013) is door 31 procent geraadpleegd en de Leidraad Werkvoorzieningen (2014) door 28 procent.
- Driekwart van de respondenten vindt de kwaliteit van de leidraden goed tot uitstekend.
- Bijna 90 procent leest de wetenschappelijke artikelen van het AKC in het vakblad AD Visie.

Bron: ledenenquête NVvA, oktober 2015 (ruim 500 respondenten)

sturing geeft aan het gebruik van AKC-kennisproducten in deze opleidingen. Er wordt twee keer per jaar overlegd.

Kenniscyclus en kennisagenda

In 2015 is samen met de NVvA opnieuw aandacht besteed aan de kenniscyclus en de aansluiting van de AKC-kennisagenda bij onder meer de UWV-kennisagenda en de agenda van het programma *Vakkundig Aan de Slag* (Divosa, VNG, UWV, SZW en VWS). Dit heeft vier mooie, nieuwe onderzoeken opgeleverd: 'Robotisering en arbeid' (TNO/VUMC), 'De positie van de arbeidsdeskundige in het preventiedomein' (Regioplan), 'De verrijking en ontsluiting van de Bibliotheek Arbeidsparticipatie en Chronische Ziekte voor werkgevers en werknemers/patiënten' (Hogeschool Rotterdam) en 'De ontwikkeling van een MKBA voor het re-integratiedomein' (SEOR en Erasmus).

Financiering en profilering

In 2015 is ook actief gewerkt aan het verwerven van nieuwe bronnen voor financiering en de verdere profilering van de (zelfstandige) positie van het AKC. Zo is in het hbo een arbeidsdeskundig lectoraat gevestigd aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (gefinancierd door Instituut GAK). In de universitaire wereld hebben NVvA en AKC een bijzondere leerstoel (0,2 fte) gecreëerd aan de Universiteit van Tilburg (ondergebracht bij Human Resource Management en Tranzo).

evaluatie van de bruikbaarheid van de handleiding bedrijfsanalyse en herontwerp werkprocessen'.

OKTOBER

- Structureel overleg met de arbeidsdeskundige opleidingsinstituten, die het gebruik van AKC-kennisproducten in de opleidingen stimuleert. Het AKC volgt het gebruik van AKC-kennisproducten in de opleidingen. Dit is in 2015 verder toegenomen; de opleiders geven aan hier in 2016 nieuwe stappen in te willen zetten.

NOVEMBER

- AKC-college (20 deelnemers) over het onderzoek naar arbeidsmatching van Regioplan.
- Een succesvol najaarscongres, waar 700

deelnemers actief hun interesse tonen in (wetenschappelijke) kennis tijdens een AD-collegetour met twaalf interessante wetenschappers. Deze interactieve vorm van kennisdeling werd door de congresgangers zeer positief beoordeeld.

- Besluit dat AKC/NVvA in 2016 een bijzonder hoogleraarschap aan de Universiteit van Tilburg gaan vestigen.
- Vaststelling besturingsmodel en de noodzakelijke kwaliteiten van bestuur, programmaraad en programmadirecteur voor de tweede fase van het AKC.
- Uitgave AKC-cahier Leidraad Arbeidsparticipatie.

DECEMBER

- Een druk bezocht symposium (120 deelnemers)

'Aansluiting Onderwijs Arbeidsmarkt voor kwetsbare jongeren' dat AKC samen met Regioplan heeft georganiseerd (op verzoek van het UWV).

- AKC-college (60 deelnemers) over het SUWI-onderzoek naar begeleidingsbehoefte van het Coronel instituut.
- Start AD-VC-training Eindhoven.
- Besluit tot arbeidsdeskundig lectoraat in 2016 aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (gefinancierd door Instituut Gak).
- Steun vanuit UWV en NVvA voor een meerjaren-financieringsafpraak 2016-2017 voor de AKC-kennisinfrastructuur.

Rode draad 2015

Twaalf goed bekeken blogs op sociale media, waarin wetenschappers AKC-kennisproducten voor het voetlicht brengen. Het gaat om blogs van Lex Burdorf (Erasmus), Joseph Kessels (Twente), Allard van der Beek (VUMC), Josephine Geel (GGZ NL) en Monique Klompé (NVvA/AKC), Tjeerd Hulsman (AKC), Erik Groot (AWVN), Allard van der Beek (VUMC), Josephine Engels (HAN), André Bieleman (Saxion), Tinka van Vuuren (Open Universiteit) en Wilmar Schaufeli (Utrecht).

Dankwoord

Het AKC spreekt waardering uit voor al het werk dat in 2015 is verzet bij de realisatie van de doelstellingen. Zonder de acties, energie, inzet en expertise van individuele arbeidsdeskundigen, de beroepsgroep als geheel, wetenschappers, NVvA, UWV en de AKC-programmaraad waren we nooit zover gekomen. Bedankt!

6

vragen aan



Jan van den Berg (63), UWV Apeldoorn

1 Wat boeit jou in het vak van arbeidsdeskundige?

"De mogelijkheden die je hebt om de mensen weer te stimuleren en te helpen. Bij de uitvoering van de ene wet wat meer dan bij de andere wet, maar er is vaak meer mogelijk dan we denken."

2 Wat neem je mee naar je werk?

"Ik neem altijd een goed humeur mee naar mijn werk. Verder natuurlijk mijn werktelefoon, mijn agenda en wat boterhammen en fruit. Ik denk onderweg op de fiets al na over de contacten van de komende dag en over de verschillende mensen die ik weer ga spreken. Ik heb er iedere ochtend echt weer zin in."

3 Waar krijg je energie van?

"Van zoveel dingen. De gesprekken met de mensen, de regelmatige bedankjes, de goede sfeer op kantoor, de positieve veranderingen, de samenwerking met de andere beroepsgroepen, het enthousiasme van nieuwe collega's."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Het is belangrijk dat je de ruimte die er is, benut. Leg altijd iets van jezelf in wat je doet. Dat maakt het alleen maar leuker. Stel je positief op. Bezoek werkgevers, want alleen dan leer je wat 'arbeid' is. Bij het SFB zei men altijd: We willen je zo min mogelijk op kantoor zien, bouw een netwerk op!"

5 Wat zou je nooit een tweede keer doen?

"Ik zou het eigenlijk niet weten. Natuurlijk is er altijd wel iets waarvan je achteraf zegt 'had ik dat niet anders kunnen doen', maar eigenlijk heb ik nooit ergens spijt van gehad."

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

"Eline Geurts, oud collega van de Ziektewet/Arbo bij het UWV die enige jaren geleden voor zichzelf begonnen is (AAG). We kwamen elkaar recent weer tegen en ik bedacht me hoe jammer het is dat ze vertrokken is. En omdat ik medelijden met haar heb nu FC Twente het zo slecht doet!"



Trending Topics

* Johannes van der Wal (verzuim- en WIA-expert) vraagt om feedback op de inhoud van de 'Handleiding Passende Arbeid in civiel recht' die is opgeleverd door de werkgroep tijdens het NVvA-najaarscongres in Ede.

* Marco 's-Gravendijk (MSG Advies) deelt een leuk onderzoek van de Arbo Unie onder HR-managers over ziekteverzuim en inzetbaarheid. De vijf belangrijkste redenen waarom ziekteverzuim te hoog is worden onder elkaar gezet.

* Janine Duyff (Duyff Consult) vraagt om suggesties voor een bureau dat gespecialiseerd is in spoor 2-re-integratie van laagopgeleiden en niet opgeleiden. Zestien collega's delen ervaringen.

* Ook Dick Nijman (Dick Nijman) is op zoek naar tips: wie heeft er ervaring met goede hulpmiddelen voor een werknemer met beperkt gezichtsvermogen om teksten beter van zijn beeldscherm te kunnen lezen? Nuttige tips worden gedeeld door collega's.

* Er wordt een casus voorgelegd door Hans de Vries (Menskracht/IMVO-advies) waarin een bedrijfsarts adviseert om naast spoor 1-re-integratie zonder opbouw spoor 2-re-integratie in te zetten, waardoor het risico bestaat dat de werknemer weer volledig uitvalt. Is het verstandig om een DO aan te vragen? Zes collega's geven hun mening.



AppSoluuut

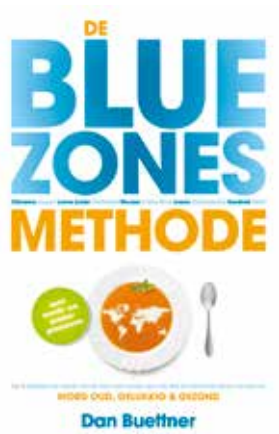
Naam App: f.lux

Prijs: gratis

Voor: Android, Mac, Linux en Windows (iOS volgt)

Hij is al een tijdje op de markt, maar daardoor niet minder onmisbaar: de app die een hoop vermoeidheid en hoofdpijn kan voorkomen. f.lux is een app die je schermkleur aanpast aan de tijd van de dag, warm in de avond en als zonlicht overdag. De schermdimmer filtert het witblauwe licht uit het scherm, wat meer rust geeft en ervoor zorgt dat je eerder en beter in slaap kunt vallen. De gele gloed op het scherm is even wennen, maar bewijst snel zijn effectiviteit. Het achtergrondprogramma is simpel in gebruik en kan aangepast worden naar eigen wensen.





GEZOND EN GELUKKIG
100 WORDEN



Oorspronkelijke titel:

The Blue Zones Solution

Auteur: Dan Buettner

Uitgever: Kosmos Uitgevers

ISBN: 9789021560380

272 pagina's

Gezond en gelukkig 100 woorden

Er zijn vijf plekken op aarde waar mensen veel ouder worden dan wij: Okinawa, Californië, Nicoya, Icaria en Sardinië, de zogenaamde 'Blue Zones'. Zij worden op gezonde en gelukkige wijze ouder dan 100. Hoe kan dat? Schrijver Dan Buettner ontrafelde hun geheimen en ontwikkelde een methode die iedereen kan volgen: the Blue Zone Method.

De ingrediënten van het recept om met gemak en plezier 100 worden? Een stressvrij leven, gezonde voeding, lichte beweging, genoeg slapen, een hechte gemeenschap en altijd een doel in het leven houden. Denk je nu ook 'tsja, makkelijker gezegd dan gedaan?' Heel begrijpelijk, ik dacht hetzelfde toen ik aan het boek begon. De Blue Zone Method blijkt echter een stuk overzichtelijker en makkelijker te volgen dan je zou denken. Buettner neemt je mee naar de vijf plaatsen waar mensen lang en gezond leven en omschrijft hoe hun dagelijkse voedingspatronen en activiteiten eruit zien. Gelukkig bestaan die echt niet uit buitensporige sportsessies en uithongeringsdiëten. De gemeenschappen eten allemaal heel anders, maar hun maaltijden bevatten wel een

paar gemeenschappelijke elementen: onbewerkt voedsel, lokale producten en weinig vlees. Het leuke is dat de bevindingen van Buettner niet alleen nuttig en inzichtelijk zijn, maar dat hij ze in de vorm van meeslepende reisverhalen vertelt. Naast alle inzichtelijke adviezen op gebied van voeding, leer je door de verhalen ook hoe ontspanning, natuurlijke beweging en liefde een belangrijke rol spelen in gezond en gelukkig leven. Buettner schrijft begrijpelijk en meeslepend, al moet je soms even door de Amerikaanse 'therapieboek-stijl' heen kijken. Het boek is anders dan andere dieetboeken door de alternatieve kijk op gezond leven, de wetenschappelijke onderbouwing en de boeiende combinatie van reisverhalen en kookadviezen. (Diede Wieman) *

Baanbrekend

Verantwoord stilzitten

Het maakt niet uit hoe super-de-luxe je bureaustoel is, na een lange tijd zitten begint je rug vaak toch te zeuren. De 'Wellness Ball™ – Active Sitting' biedt een goed alternatief. De bal kan in elk huis of kantoor gebruikt worden en maakt stilzitten en stuk verantwoord. Je kunt comfortabel werken of rusten terwijl je rug- en buikspieren worden versterkt. De constante kleine bewegingen zorgen voor een stabilisering van de wervelkolom en een betere houding. Natuurlijk kan de bal ook gebruikt worden voor een actiever doel: trainen. Op de bal zit zelfs een QR-code die toegang biedt tot trainingsprogramma's, tips en begeleiding. De bal is te koop voor 245 euro. *



Banenafpraak



Met de Participatiewet van 1 januari 2015 wil het kabinet meer mensen met een ziekte of handicap aan het werk krijgen. Het kabinet en werkgevers hebben daarom afgesproken om extra banen te creëren. Dit wordt geregeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

De doelgroep

De mensen die tot de doelgroep behoren worden opgenomen in een doelgroepenregister. De doelgroep voor de banenafpraak bestaat uit:

- mensen met een Wajong-uitkering met arbeidsvermogen;
- mensen met een Wsw-indicatie;
- mensen met een ID- of WIW-baan;
- mensen die vallen onder de Participatiewet en waarvan UWV heeft beoordeeld dat zij niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen.

Mensen in de categorieën a, b en c behoren per definitie tot de doelgroep en zijn in het register opgenomen. Van hen is tenslotte al vastgesteld dat ze niet zonder meer kunnen werken in reguliere functies in reguliere bedrijven. Deze mensen tellen mee voor de banenafpraak als een werkgever hen in dienst neemt. Voor groep d beoordeelt UWV of mensen niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen.

Criteria voor de banenafpraak

Voorop staat wat mensen kunnen, en als dat onvoldoende is om het wettelijk minimumloon te verdienen, behoren ze tot de doelgroep van de banenafpraak. Daarbij moet worden voldaan aan de volgende criteria:

- Er moet sprake zijn van beperkingen als gevolg van ziekte en/of gebrek, die nog minimaal zes maanden voortduren.
- Zij moeten door die beperkingen niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, ook niet met inzet van ondersteuning (begeleiding of een voorziening).

Ziekte of gebrek

Het ziekte/gebrek-criterium is leidend. Daarmee sluit deze beoordeling aan bij de andere sociaal-medische beoordelingen. De beperkingen ten gevolge van ziekte/gebrek moeten vanaf het moment van beoordelen nog minimaal zes maanden voortduren. Als er geen beperkingen als gevolg van ziekte of gebrek aanwezig zijn, dan wordt er op voorhand aangenomen dat er sprake is van verdienvermogen op minimaal het wettelijk minimumloon.

Wettelijk minimumloon verdienen

De beoordeling blijft beperkt tot het beantwoorden van de vraag: kan iemand wel of niet het wettelijk minimumloon verdienen? Om dit te beoordelen wordt gebruik gemaakt van een beperkte set van functies. Deze functies worden 'drempelfuncties' genoemd. Dit zijn functies op de Nederlandse arbeidsmarkt die de ondergrens van verdien capaciteit markeren.

Het zijn functies met een minimale belasting, waardoor ze geschikt zijn voor mensen met forse beperkingen.

Bij deze beoordeling gaat het om het wettelijk minimumloon per maand.

Personen die slechts in deeltijd kunnen werken vanwege een medische urenbeperking, maar die daarmee wél het wettelijk minimumloon of meer per maand kunnen verdienen (bijv. door een hoge opleiding) behoren niet tot de doelgroep van de banenafpraak.

Ondersteuning bij het aanwijken van een drempelfunctie

Als een drempelfunctie niet geschikt is, wordt beoordeeld of deze geschikt te maken is met aanpassingen of begeleiding. UWV kijkt hier naar mogelijke inzet van werkneemstersvoorzieningen.

De grens voor het meewegen van voorzieningen bij de beoordeling of een drempelfunctie geschikt (te maken) is, ligt bij wat van een werkgever in redelijkheid mag worden verwacht, en wat met argumenten aannemelijk kan worden gemaakt.

SAVE THE DATE
26 mei 2016

***NVvA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Support, een evenement dat u niet mag missen. Support is de grootste beurs en leukste in de Benelux voor iedereen met een fysieke beperking, hun omgeving en mensen die beroepshalve te maken hebben met de beperkingen die fysieke handicaps kunnen opleggen. Support biedt u zicht op de nieuwste trends en technieken. Compleet, branchebreed en representatief.

NVvA Voorjaarscongres Jaarbeurs Utrecht 10.00 - 13.00 uur

Support
BEURS
25-28 MEI 2016

Na het ochtendprogramma
is er gelegenheid om de
Support beurs 2016 te bezoeken

SAVE THE DATE

***AKC *NVvA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

ARBEIDSDESKUNDIGE COLLEGETOUR 15 NOVEMBER 2016 CONGRESCENTRUM CINEMEC IN EDE

Na de succesvolle Arbeidskundige Collegetour 2015 zetten we de lijn voort in dit jaar. Zet dus ook deze datum alvast in uw agenda!

Houd de website in de gaten voor alle informatie

Waarom een aansprakelijkheidsverzekering voor u als zelfstandige arbeidsdeskundige?

Wat behelst aansprakelijkheid voor de arbeidsdeskundige?

Er zijn een 2 soorten aansprakelijkheid die relevant zijn voor zelfstandige arbeidsdeskundigen:

- 1) **bedrijfsaansprakelijkheid (AVB)**
- 2) **beroepsaansprakelijkheid (BAV)**

1) AansprakelijkheidsVerzekering Bedrijven (AVB) dekt materiële en letselschade die u of een werknemer veroorzaakt. Dit betreft schade aan personen of zaken. Voorbeelden; U beschadigt een computer (zaken) van uw opdrachtgever. Een klant valt en loopt daardoor letsel op.

Uit jurisprudentie blijkt dat u als werkgever op grond van 'goed werkgeverschap' aansprakelijk kan zijn voor schade die een medewerker oploopt. Dit noemt men werkgeversaansprakelijkheid, ook wel Artikel 7:611 BW 'Goed werkgeverschap'.

2) Beroeps AansprakelijkheidsVerzekering (BAV) dekt financiële schade die u als professional in de uitoefening van uw werkzaamheden veroorzaakt. Denk hierbij aan het geven van verkeerd advies. Uw opdrachtgever claimt financiële schade te hebben geleden. In dit geval is er geen sprake van schade aan personen of zaken.



Cover-arbeidsdeskundige biedt een combinatie van bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheid. Inclusief werkgevers-aansprakelijkheid (Art. 7:611 BW).

De verzekering is uitsluitend beschikbaar voor NVvA leden en is ontwikkeld voor en door arbeidsdeskundigen. U kunt vertrouwen op passende verzekeringsvoorwaarden tegen een aantrekkelijke premie. NVvA leden profiteren van aanzienlijke korting.



Bijzondere verzekeringsvoorwaarden NVvA

Veel arbeidsdeskundigen geven aan dat zij een veelzijdige praktijk vervullen. Dat maakt het werk juist zo boeiend. Opdrachten kunnen enorm variëren:

- individuele begeleiding naar ander werkgever
- advisering en aanvragen subsidies
- vaststelling loonwaarde bij herplaatsing
- werkplekonderzoek en herstelcoaching
- maar ook (loopbaan)coaching en training
- in sommige gevallen noemt men case-management en mediation.

De meeste verzekeringsvoorwaarden hanteren een nauw begrip van de Arbeidsdeskundige. Dat betekent dat u voor sommige werkzaamheden niet verzekerd bent. Kijk daarom goed naar de hoedanigheidsomschrijving in de polisvoorwaarden.

Kijk ook eens op www.cover-arbeidsdeskundige.nl. Bereken hier vrijblijvend en transparant uw premie. Cover-arbeidsdeskundige is een initiatief van Multimediair BV. Professionals zoals u. Multimediair is gespecialiseerd in verzekeringen voor arbeidsdeskundigen, mediators, loopbaancoaches, case-managers en trainers.