



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

38E JAARGANG | APRIL 2016 | NUMMER 2



Noodgedwongen het roer om

Dag droombaan!

Schrijf-
training!

Pagina 24

Onduidelijkheid over
duurzame inzetbaarheid

Ten minste houdbaar tot?

→ Wetenschappelijk:
evidence based werken

→ Ronde tafel
Participatiewet

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

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.

6 vragen

Wat boeit Eline Geurts van AAG, aan het arbeidsdeskundig vak?

Kijk op pagina 28

Colofon

38e jaargang nummer 2
April 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 (Schrijven met belofte) 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

Dag droombaan!

Het zal je maar gebeuren; door ziekte of gebrek plotseling je droombaan vaarwel moeten zeggen. Noodgedwongen het roer om. Hoe krijg je dat voor elkaar en wat doet dat met mensen?



6

Ten minste houdbaar tot?

Duurzame inzetbaarheid is binnen veel organisaties een vanzelfsprekend thema geworden. De concrete invulling schiet echter nog tekort. De kern: de medewerker is eindverantwoordelijk voor het op peil houden van zijn inzetbaarheid.



En verder...

Wetenschappelijk: pleidooi voor evidence based werken	14
Rondetafelgesprek Participatiewet	20
Serie: Rapporteren en argumenteren	24
Uitgewerkt	28
Juridisch	30



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

Aflevering 2: Balletlerares
Giselle Joosten (52)

18



Rotterdam

Op een mooie zondagochtend in maart heb ik de trein genomen naar Rotterdam. Ik vond dat het tijd was om de Euromast weer eens te beklimmen. Bovendien had de havenstad er een paar fraaie gebouwen bijgekregen, zoals het vernieuwde Centraal Station met zijn markante overkapping en de kleurrijke Markthal die ik wel eens van dichtbij wilde zien. Het werd een geslaagd uitje. Rotterdam is een leuke stad waar je makkelijk een hele dag kunt doorbrengen. Na jarenlang een grauw imago te hebben gehad, zit de stad flink in de lift. Veel mensen willen er graag wonen en verhuizen ernaar toe. De stad trekt trendy publiek aan en is erg populair onder toeristen. De reisgids Lonely Planet noemt Rotterdam zelfs een van de toppers van Europa. Veel voorspoed dus, maar er zijn ook ontwikkelingen die het gemeentebestuur zorgen baart. De stad kent veel mensen met een laag opleidingsniveau. Zij vinden vaak werk in de haven, maar juist in deze sector verdwijnen banen in rap tempo door automatisering en robotisering. Automatisering kan ook voor laagopgeleiden banen opleveren. De gemeente voorziet bijvoorbeeld nieuwe kansen in de biochemie en een toename van productiebedrijven door bijvoorbeeld 3D-printing. Scholen in de regio richten zich al op technische opleidingen die in deze sectoren kansen bieden voor mensen met een laag opleidingsniveau. Wat voor Rotterdam geldt, geldt natuurlijk ook voor een bedrijf en de werknemer. Een bedrijf zal zijn mensen regelmatig moeten bijscholen willen zij inzetbaar blijven. En de individuele werknemer zal er altijd op voorbereid moeten zijn dat hij zijn baan kan verliezen. In deze AD Visie staan we stil bij het belang van duurzame inzetbaarheid. Ook komen er mensen aan het woord die door verschillende omstandigheden het roer helemaal moesten omgooien. En misschien kunnen we nog wat leren van Rotterdam als we voorbereid willen zijn op de toekomst.

Geert Beckers

Zoektocht

Ondanks een aantrekkende economie en nog hoge werkloosheid hebben ondernemers grote moeite met het aantrekken van het juiste personeel. Maar liefst **45%** van hen ervaart het vinden van een geschikte kandidaat als een grote uitdaging. Vooral kleinere bedrijven (**50 tot 99 werknemers**) hebben hier moeite mee (**62%**). Ook het binden van personeel (**48%**) en wet- en regelgeving worden door ondernemers genoemd als HR-uitdagingen. **32%** van de ondervraagden geeft aan dat deze laatste moeilijk tot zeer moeilijk bij te houden zijn. **Een vijfde** van de werkgevers (**22%**) vindt huidige wet- en regelgeving ronduit onduidelijk.

Het onderzoek vond in opdracht van Tempo Team plaats onder **500 werkgevers**.

50-plus naar platteland

Oudere werkzoekenden hebben buiten de Randstad een grotere kans om werk te vinden vanuit de WW. Dat komt omdat sectoren waar veel vacatures zijn, zoals de bouw, daar sterker zijn vertegenwoordigd. Ook is er minder concurrentie van jongere werkzoekenden. Zo is de kans dat een 50-plus WW'er met een kansrijk beroep in Zuid-Holland weer aan het werk komt 60% en in Friesland 72%. Dit blijkt uit de tweemaandelijksse barometer 50-plus van UWV.



Glazen plafond?

De motivatie van vrouwen om een leidinggevende functie te gaan vervullen hangt voor een groot deel af van de omstandigheden binnen het bedrijf. Dat blijkt uit promotieonderzoek van Claudia Erlemann (Rotterdam School of Management). Als er al vrouwelijke managers werken, stimuleert dat andere vrouwen om ook zelf leiding te gaan geven. Onder een vrouwelijke leidinggevende ervaren vrouwen meer steun en krijgen ze meer vrijheid om zelf hun werk in te delen. Beide factoren hebben een positieve invloed op de leiderschapsambities van vrouwen, blijkt uit het onderzoek. Om deze kip-en-ei-situatie te doorbreken zouden bedrijven van het aanstellen van vrouwen een prioriteit moeten maken, vindt Erlemann.

UWV ondertekent herijkt professioneel statuut

De Raad van Bestuur van UWV, de NVvA, het NVvA AD Platform UWV en de SRA hebben op dinsdag 16 februari het herijkt professioneel statuut voor arbeidsdeskundigen ondertekend.

Jan Wieman, arbeidsdeskundige en voorzitter van AD Platform UWV is voorstander van verdere professionalisering van de beroepsgroep. "Het professioneel statuut borgt de kwaliteit van het werk van arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn bij Bezwaar & Beroep, Werkbedrijf en SMZ." Volgens Wieman is het professioneel statuut geen vrijblijvende overeenkomst voor arbeidsdeskundigen of voor UWV als werkgever. "Op basis van het statuut kan de arbeidsdeskundige professionele ruimte claimen. Het statuut biedt aanknopingspunten voor het nemen van professionele verantwoordelijkheid in combinatie met optimale dienstverlening aan de klant." Ronald Broeders, directeur Professionalisering en Innovatie bij SMZ: "UWV vindt het belangrijk dat de dienstverlening wordt uitgevoerd door herkenbare, hoogwaardige professionals. Met de ondertekening van dit professioneel

statuut zetten wij, samen met NVvA en de SRA, een grote stap in deze richting. Wij werken met veel vertrouwen toe naar een situatie waarin UWV werkt met geregistreerde en gecertificeerde arbeidsdeskundigen."

NVvA-voorzitter Monique Klompé, vindt dat UWV een belangrijke stap zet in de verdere professionalisering van het vak. "De beslissingen die je als arbeidsdeskundige neemt, grijpen vaak in op het leven van mensen. Je kunt elke dag het verschil maken, maar dat vraagt wel dat je beslagen ten ijs komt. Dus met (bewezen) kennis en kunde. Door certificering en registratie onderhouden arbeidsdeskundigen hun vakmanschap en vakbekwaamheid en vindt toetsing plaats op

het eigen gedrag. Certificering en registratie is daarmee een kwaliteitsmerk naar anderen toe."

Voorzitter Harry Hulshof van de SRA is verheugd dat UWV, met de ondertekening van het professioneel Statuut, ook de gedragscode van de beroepsgroep omarmt. "In deze gedragscode is onder andere bepaald dat arbeidsdeskundigen een toenaderingsverantwoordelijkheid hebben naar de klant. Dit betekent dat zij de klant respectvol bejegenen en dat de rapportages die UWV opstelt verificerbaar, inzichtelijk en toetsbaar zijn. De ondertekening van het herijkt statuut maakt arbeidsdeskundigen van UWV tuchtrechtelijk aanspreekbaar op hun gedrag op soortelijke wijze als bij artsen is geregeld."



Ondertekening van het herijkt professioneel statuut door Harry Hulshof (SRA), Fred Paling (UWV), Monique Klompé (NVvA) en Jan Wieman (UWV)

Noodgedwongen het roer om:

Dag droombaan!

Het leven is een loterij, luidt het bekende gezegde. Zo voelt het in ieder geval wanneer iemand een leuk beroep heeft dat hij niet meer kan doen en op zoek moet naar iets nieuws. De vraag komt dan aan bod: wat kun je nog wel en wat vind je leuk?

TEKST | Hans Klip



Het is voor velen een schrikbeeld en helaas voor nogal wat mensen de bittere realiteit. Je hebt een baan die helemaal naar je zin is en je kunt deze om fysieke of psychische redenen niet meer uitoefenen. Hoe gooi je dan het roer om en vind je nieuw werk dat ook bij je past? "De essentie is dat jij niet blijft hangen in wat je niet meer kunt", zegt Edwin Magermans, adviseur arbeid bij Roessingh Arbeid. "Je moet opnieuw leren denken in mogelijkheden."

Volgens arbeidsdeskundige Marnix Klerken van Adelante Zorggroep en Integrated Care Limburg is het heel persoonlijk hoe iemand in zo'n situatie reageert. "Er zijn mensen met relatief weinig beperkingen die niet meer werken. Maar er zijn ook mensen met dwarslaesie die toch carrière maken. Dat hangt sterk af van individuele factoren en hoe strijdbaar iemand is." Acceptatietherapeut Gijs Jansen noemt als start het creëren van acceptatiebereidheid. "De situatie waarin je bent beland, voelt zeer onrechtvaardig. Waarom overkomt mij dit? Het is belangrijk dat jij zelf eerst de pijn erkent."

Knokken

Magermans houdt zich bezig met zowel mensen die intern bij Roessingh revalideren als externe kandidaten op basis van re-integratie tweede spoor. "Ik haal zelf de meeste arbeidsvreugde uit de eerste groep. Deze mensen zijn enorm gemotiveerd om te veranderen. Zij knokken om er bovenop te komen, ook in hun loopbaan. De motivatie van mensen die een re-integratietraject tweede spoor volgen, is vaak anders. Een reden is dat het om een wettelijke verplichting gaat. Het kan ook zijn dat de weg naar de eigen functie nog niet volledig is afgesloten."

Arbeid komt vaak vrij snel bij revalidatie ter sprake. Dan gaat een adviseur arbeid ermee aan de slag. Het gaat erom dat mensen inzicht in hun situatie krijgen en zelf weer keuzes leren maken, aldus Magermans. "Vaak moet je eerst door een periode van rouwverwerking, waarbij je afscheid neemt van je droombaan. Dan komt de vraag aan bod: wat kun jij nog wel en wat vind je leuk om te doen?" Magermans maakt de vertaalslag naar concrete mogelijkheden op de arbeidsmarkt. "Ik moet als adviseur goed weten hoe het werkt op de arbeidsmarkt. Dan heb ik het niet alleen over functies en werkbelasting, maar ook over de cultuur op het werk." Magermans en zijn collega-adviseurs begeleiden mensen vooral door middel van een-op-eengesprekken.

'GELEERD OM DE KNOP OM TE DRAAIEN'



Ruim dertig jaar lang werkte Ine Tillemans met veel plezier als begeleider bij een woongroep in de gehandicaptenzorg. Tot het door lichamelijke klachten niet meer ging. Tillemans zoekt nu naar nieuwe mogelijkheden.

"Ik heb mijn werk altijd graag gedaan. Het was wel behoorlijk zwaar en de werktijden waren erg onregelmatig. Uiteindelijk kreeg ik door fysieke klachten steeds meer moeite om de baan nog te doen. De specialist constateerde een soort reumatische aandoening. Ik ben in maart vorig jaar gestart met een Vroeg interventietraject bij Adelante. Ik heb verschillende gesprekken gehad met een psycholoog. Daarin heb ik geleerd om de knop om te draaien. Ik groeide naar het moment toe dat ik besepte: als ik dit wil veranderen, moet ik een andere weg inslaan. Ik heb ook in een groepje met lotgenoten ervaringen uitgewisseld. Het was erg leerzaam om te horen hoe zij ermee omgingen. Het is een heel fijn traject geweest."

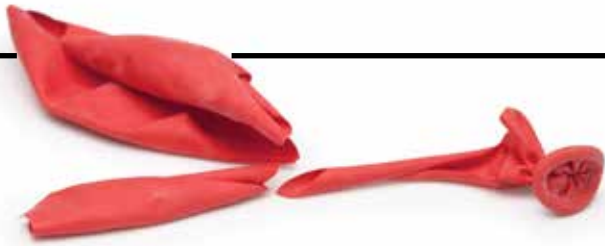
Mijn werkgever heeft gezorgd voor een re-integratieadviseur van Integrated Care Limburg. De coach helpt me op allerlei manieren, bijvoorbeeld bij sollicitatie-activiteiten. Ik doe op het moment administratief werk als vervanging. Dat is meer een overbrugging. Ik ben graag met mensen bezig en dit mis ik nu. Ik ben er nog niet helemaal uit wat het gaat worden. Ik hoop dat het positief uit zal pakken."



"Dat werkt vaak het beste. Een andere methode is de beroepskeuzetest. Dat is een momentopname die meestal geen echte meerwaarde heeft. Daarom zetten we de test slechts sporadisch in. Het is veel beter dat een cliënt zelf zijn mogelijkheden onderzoekt."

Het komt voor dat dit niet lukt, vervolgt Magermans. "Je hebt mensen die niet gemotiveerd zijn. Ook kunnen sommige mensen niet accepteren dat ze hun eigen beroep niet meer kunnen uitoefenen. Om deze houding te doorbreken, kan ik in een gesprek erg confronterend zijn. Dan wordt iemand maar boos op mij. Het lukt in dat geval bijna altijd wel om hun houding te doorbreken." Edwin Magermans wijst nog op het belang van het contact met de werkgever en bedrijfsarts. "We gaan met zijn vieren om tafel zitten want de cliënt is er altijd bij. We stemmen daarbij de mogelijkheden af." Klerken typeert zijn aanpak als activerend. "Ik leg de





verantwoordelijkheid bij de cliënt. Het gaat om de zoektocht. Daardoor is de invulling elke keer anders. De kern is dat jij dicht bij jezelf blijft. Welke waarden zijn voor jou belangrijk in werk en welke andere banen

passen daarbij? Het hangt echter wel af van wat je zelf wilt. Je kunt ook besluiten om iets heel anders te doen.”

Bevlogen mensen zullen er graag iets van willen maken, zegt Klerken. “We vinden het daarom belangrijk dat een team waarin allerlei disciplines zijn vertegenwoordigd, bespreekt hoe iemand reageert. De arbeidsdeskundige is de spil in dit team. Hij onderhoudt het contact met zowel de cliënt en het behandelteam als met de werkgever, bedrijfsarts en collega’s. De arbeidsdeskundige is niet alleen een beoordelaar, maar vooral begeleider, coach en re-integratie-expert. Hij zet de lijntjes uit.”

Ommezwaai

Klerken volgt geen bepaalde methodiek. Het draait volgens hem vooral om goede gesprekstechnieken. “Ik kijk samen met de cliënt naar drijfveren en mogelijkheden. Ik gebruik daarbij mijn netwerk. Met als uitgangspunt: waar zijn er kansen op werk?” Marnix Klerken geeft een voorbeeld van een radicale ommezwaai. “Een van mijn cliënten had altijd in de bouw gewerkt. Dat was gebruikelijk in zijn familie. Hij heeft zich fysiek behoorlijk overbelast en moest iets anders doen. Bij testen bleek hij een pientere knul. Hij ging een hbo-studie volgen en is een nieuw carrièrepad ingeslagen. Daardoor is de cliënt opgebloeid.”

Klerken heeft nog enkele tips voor arbeidsdeskundigen. “Een open deur eigenlijk, maar sluit aan bij de belevingswereld van de cliënt. Kijk naar mogelijkheden, niet naar beperkingen. En schoenmaker, blijf bij je leest. Je bent als arbeidsdeskundige geen psychische hulpverlener.”

Roze revolutie

Psycholoog Gijs Jansen werkt op basis van de Acceptance and commitment therapy (ACT). Deze gedrags therapie past de inzichten van de positieve psychologie toe. Jansen heeft het over een roze revolutie in de psychologie. “De positieve psychologie heeft een stevige

‘WAT IK NU DOE, IS OOK HEEL LEUK’



Noodgedwongen moest Leon Bessler (26) afscheid nemen van zijn droombaan hovenier. Hij heeft in een heel andere richting werk gevonden waarin hij ook zijn ei kwijt kan. Bessler is nu actief als juridisch-administratief ondersteuner bij UWV op de locatie Enschede van Werkplein Twente.

“Het gebeurde in mei 2013. Ik snoeide een boom in de tuin van vrienden, toen ik op een heel ongelukkige manier van de ladder viel en mijn nek brak. Ik ben meteen in het ziekenhuis geopereerd en werd vervolgens opgenomen in revalidatiecentrum Roessingh. In het begin wist ik niet zo goed wat me was overkomen, daarna heb ik het geaccepteerd. Ik ben er voor de volle honderd procent tegenaan gegaan. In het begin kon ik niets; door hard trainen kwamen veel dingen terug. Na zeven maanden in Roessingh kon ik naar een aangepaste woning toe. Ik heb extern nog twee à drie dagen per week gerevalideerd. Dat duurde vijf maanden. Ik heb een incomplete dwarslaesie. Mijn benen zijn niet sterk genoeg om te kunnen lopen en mijn handen zijn gedeeltelijk verlamd. Ik kan met twee vingers typen. Daarmee kan ik mijn huidige werk doen.

Toen ik in Roessingh verbleef, ben ik samen met Edwin Magermans begonnen aan een traject naar werk. We hebben besproken wat ik kan en leuk zou vinden. Dat zijn vooral ‘werken met mensen’ en ‘juridische richting’. Ik volg nu een driejarige mbo-opleiding juridische dienstverlener. Deze opleiding is in deeltijd. Ik combineer het met een stageplek bij UWV op Werkplein Twente. Edwin heeft me geholpen deze baan te vinden. Ik plan gesprekken in en help het werkgeversservicepunt met de werving en selectie bij grote projecten. De werkzaamheden zijn afwisselend; ik kom in contact met veel verschillende mensen. Ik mis soms dat ik geen hovenier meer kan zijn, zeker in de lente als alles bloeit en groeit. Ik ben er echter niet erg verdrietig over. Wat ik nu doe, is ook heel leuk.”

Kijk naar mogelijkheden, niet naar beperkingen

Wie is wie?



Gijs Jansen heeft psychologie gestudeerd en is sinds 2003 gespecialiseerd in de Acceptance and commitment theory. Hij heeft een

eigen therapiepraktijk en geeft door het hele land trainingen. Jansen heeft ook tien boeken op zijn naam staan. De meest recente is *Time to ACT!*. Dit basisboek voor professionals schreef hij samen met Tim Batink. De site www.act-opleiding.nl is een goed startpunt voor wie meer over ACT wil weten.



Marnix Klerken kreeg als fysiotherapeut steeds meer te maken met arbeidsgebonden aandoeningen. Hij ging gezond-

heidswetenschappen studeren en is sinds 2007 geregistreerd en gecertificeerd als arbeidsdeskundige. Sindsdien vervult Klerken deze functie voor Integrated Care Limburg. Dit multidisciplinaire centrum voor arbeid en gezondheid werkt nauw samen met Adelante Zorggroep.



Edwin Magermans werkt sinds oktober 2013 als adviseur arbeid bij Roessingh Arbeid, een zelfstandig onderdeel van

het Twentse revalidatiecentrum Roessingh. Daarvoor was hij loopbaanadviseur, re-integratiedeskundige, verzuimprocesmanager, arbo-adviseur en zelfstandig ondernemer. Magermans omschrijft Roessingh Arbeid als een volwaardig re-integratiebedrijf met onder andere arbeidsdeskundigheid in huis.

wetenschappelijke basis en goede praktische implicaties. De focus ligt bij ACT op het omgaan met pijn en het verbeteren van allerlei vaardigheden."

Jansen wil meteen een mogelijk misverstand wegnemen. "Ik draai geen Ratelbandje af. De positieve focus is niet dat alles leuk moet zijn, maar dat de cliënt kijkt wat beter en leuker kan." ACT kopieert het medische model niet, voegt Jansen eraan toe. "De benadering van 'ziekte is oplossen' is heel logisch bij een gebroken been, maar niet bij een psychologisch probleem. Dan is het creëren van acceptatiebereidheid veel logischer. Het leven is af en toe gewoon klote. Dus probeer klachten niet steeds te bestrijden."

Koosnaampje

Jansen heeft geen standaardaanpak wanneer iemand bij hem komt die door een ongeluk of aandoening zijn eigen baan niet meer kan uitoefenen. "Iedereen heeft zijn eigen verhaal. Ik vind het daarom lastig te zeggen wat ik doe. Ik wil de pijn samen met jou voelen. Jij kunt je heel erg laten lijden met een lange ij door je zorgen en gedachten. Bijvoorbeeld: ik moet niet zeuren want ik ben kostwinner. Of: ik vind nooit een nieuwe baan. Het

gaat erom dat je dergelijke gedachten op afstand zet."

Daarvoor zijn er binnen ACT allerlei methoden. Soms heel rare, aldus Jansen. "Zoals het verstand een koosnaampje geven of 'ik kan het niet, ik kan het niet' zingen. Dan voel je de zeer serieuze betekenis ineens heel anders. Zodat je ondanks al je moeilijkheden toch kunt kijken naar wat jij belangrijk vindt in het leven."

Daarna volgt er uitgebreid onderzoek naar wat er wel mogelijk is. Dat gebeurt door het verhelderen van waarden, vertelt Jansen. "De cliënt onderzoekt wat hem raakt. Wat zat er in je werk dat jij zo leuk vindt? Welke lichtpuntjes kun je vanuit je waarden meenemen naar ander werk? Het slot van de therapie is toegewijde actie. We gaan actief samen op zoek naar wat je zou willen met het leven. Dat kunnen heel grote dingen zijn, maar ook de gekste kleine dingen. Het gaat erom dat je in beweging komt om deze dingen te doen, nu en morgen." Is zo'n uitgebreid onderzoek niet erg duur voor werkgever en verzekeraar? Gijs Jansen vindt van niet. "Als je kijkt naar hoe mensen van een ACT-therapie terugkomen, zijn werkgevers vaak hartstikke dankbaar. De werknemers zijn intrinsiek zeer gemotiveerd. Er is niets beters tegen ziekteverzuim."



We teach...



VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK
12 mei 2016, Utrecht

NIEUW

**MASTERCLASS ARBEIDSPARTICIPATIE:
MENSEN MET MOGELIJKHEDEN VERSTERKT**
20 mei 2016, Apeldoorn

WWW...

**TRAINING INDIVIDUELE LEEFSTIJL
INTERVENTIES**
25 mei en 8 juni 2016, Utrecht

NIEUW

**4-DAAGSE KERNTRAINING:
ARBEIDSPARTICIPATIE MENSEN MET
MOGELIJKHEDEN VERSTERKT**

- 31 mei, 14 en 28 juni en 12 juli 2016, Groningen
- 9 en 23 juni, 7 en 21 juli 2016, Eindhoven
- 20 september, 4 en 25 oktober en
8 november 2016, Apeldoorn

WWW...

NIEUW

**LICENTIETRAINING
"WERKEN MET DE WERKSCAN"**

- 2, 9, 10 en 30 juni 2016, Utrecht
- 15, 22 en 23 september en 13 oktober
2016, Utrecht
- 10, 17 en 18 november en 8 december
2016, Utrecht



**KENNISMAKEN MET EBP
(EVIDENCE BASED PRACTICE)**
15 september 2016, Utrecht

MOEILIJKE MENSEN, LASTIGE SITUATIES
29 september en 6 oktober 2016, Den Bosch

**JURIDISCHE ASPECTEN VAN ARBEID
EN GEZONDHEID**
4, 11 en 25 nov en 9 december 2016, Utrecht

...interesse?

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



NSPOH
we teach health



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



OPLEIDING TOT HERSTELCOACH

Quasir verzorgt de geaccrediteerde opleiding tot
herstelcoach in samenwerking met Het Herstelcoach Bureau.

De opleiding herstelcoach bestaat uit:

- Coachingsvaardigheden
- Denken in belangen
- Omgaan met 'ja-zeggers, maar nee-doeners'
- Hoe herstelcoaching lichamelijke klachten kan verminderen

QUASIR
HET ONAFHANKELIJK PERSPECTIEF

www.quasir.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**

Nog veel onduidelijkheid over duurzame inzetbaarheid

Ten minste houdbaar tot?



Duurzame inzetbaarheid is binnen veel organisaties een vanzelfsprekend thema geworden. De concrete invulling schiet echter nog tekort. De kern: de medewerker is eindverantwoordelijk voor het op peil houden van zijn inzetbaarheid.

TEKST | Hans Klip

Een organisatie met duurzaam inzetbare medewerkers is een betere organisatie. Want als mensen gelukkiger worden geeft dat veel energie en flow, zo stelt Jacqueline Scheidsbach. Zij werkt sinds vijftien jaar als zelfstandig interim-manager en organisatieadviseur en heeft haar sporen verdiend in diverse branches. Scheidsbach heeft samen met Karen Maas (assistent professor aan de Erasmus Universiteit Rotterdam) drie jaar geleden het MVO Expertpanel opgericht. "Er doen nu zo'n vierhonderd professionals, beslissers, adviseurs en onderzoekers mee, die zich bezighouden met maatschappelijk verantwoord ondernemen." Een recente enquête onder de leden van het panel leverde interessante resultaten op over het thema

duurzame inzetbaarheid. De drie sleutelbegrippen bij maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn 'people', 'planet' en 'profit'. Maar ondanks dat eerste begrip hebben MVO-professionals duurzame inzetbaarheid van mensen niet erg op hun netvlies staan, vertelt Scheidsbach. "Ze zien dit meer als een taak van de directie, het management en Human Resources."

Drie elementen

De opvattingen van de deelnemers over wat duurzame inzetbaarheid inhoudt, lopen zeer uiteen. Volgens Scheidsbach is dit wel verklaarbaar. "Duurzame inzetbaarheid bestaat uit meerdere aspecten. Er zijn grofweg drie kenmerkende elementen: werkvermogen, loopbaanpotentieel en vitaliteit."

Duurzame inzetbaarheid is een containerbegrip, merkt Cas Hoogbergen op. Hij is beleidsadviseur bij AWWN, de grootste werkgeversorganisatie van Nederland en intensief betrokken bij het Nationaal Programma Preventie Alles is gezondheid. "Elke organisatie vult duurzame inzetbaarheid op haar eigen manier in. Bij de →



Raymond Winckler

ene organisatie staat gezondheid centraal, bij een andere opleiding en ontwikkeling en bij weer een andere motivatie. Het is belangrijk om deze drie aspecten in samenhang te bekijken, zodat ze optimaal kunnen bijdragen aan een flexibele en productieve organisatie. Dat gebeurt te weinig.”

Pure winst

Volgens Hoogbergen is de interesse voor duurzame inzetbaarheid flink gegroeid. “Tien jaar geleden kwam het thema schoorvoetend op, nu is het vanzelfsprekend geworden. Dat is pure winst. Maar duurzame inzetbaarheid is vaak niet concreet genoeg ingevuld. Het thema moet in veel organisaties nog echt gaan leven.” In 2015 is in 77% van de cao’s een afspraak over duurzame inzetbaarheid opgenomen, blijkt uit een evaluatie van AWWN. De inhoud van de afspraken kan erg verschillen, vertelt Hoogbergen. “Soms zijn er zeer concrete afspraken over duurzame inzetbaarheid. Meestal gaat het vooral om studie- en procesafspraken.”



Jacqueline Scheidsbach

Noodzaak

Scheidsbach vindt dat organisaties serieus werk moeten maken van duurzame inzetbaarheid. “De noodzaak hiervoor wordt steeds groter door onder meer globalisering, technologische ontwikkelingen en doorwerken tot op latere leeftijd. Duurzame inzetbaarheid is een wezenlijk onderdeel van sociale innovatie.” Scheidsbach spreekt ook over een gezonde financiële investering. “Elke euro die je aan duurzame inzetbaarheid besteedt, verdien je drie tot zes keer terug.” “Op de keper beschouwd is duurzame inzetbaarheid de kern van onze dienstverlening”, zegt Raymond Winckler die sinds 2003 als arbeidsdeskundige bij HumanCapitalCare werkt. Dit bedrijf is sinds de overname van



Cas Hoogbergen

ArboNed in 2015 – dat nog wel onder eigen naam opereert – de grootste dienstverlener op het gebied van arbeid, vitaliteit en gezondheid in Nederland. In totaal werken er nu ongeveer veertig arbeidsdeskundigen. Duurzame inzetbaarheid is volgens Winckler onlosmakelijk verweven met het werk van de arbeidsdeskundige. “Je houdt de werknemer een spiegel voor en zet hem in zijn kracht. Daarmee dien je op langere termijn de belangen van zowel werknemer als werkgever.” De arbeidsdeskundige is een primaire speler op het gebied van arbeid en gezondheid geworden, stelt Winckler. “Ik houd me vergeleken met vroeger veel meer bezig met de voorkant. Ik signaleer knelpunten bij de vitaliteit van organisaties en passende arbeid. Daarover praat ik met sleutelspelers.” Scheidsbach reageert instemmend op deze ontwikkeling. “Door preventief werken kun je situaties beter inschatten. Dat helpt wanneer mensen later komen met klachten over werkdruk en ziekte. Bij dergelijke klachten zit vaak een duidelijk subjectief element.”

Verankering

Scheidsbach en Maas hebben de resultaten van de enquête samengevat in het artikel ‘Schip zonder anker’. Die titel klinkt somber. Scheidsbach ziet het toch wat genuanceerder. “De interesse voor duurzame inzetbaarheid is groot, maar het klopt dat het thema binnen veel organisaties nog niet genoeg verankerd is. Het is vaak onduidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is. Wil je het goed doen, dan moet je duurzame inzetbaarheid verankeren binnen de organisatiestrategie. Dat vraagt om leiderschap.”

Hoogbergen schrikt een beetje van de uitkomst van de enquête dat duurzame inzetbaarheid in de praktijk vaak onduidelijk is geregeld. “Dat was vroeger het geval en is blijkbaar nog steeds zo.” Volgens Winckler gaat het eigenlijk meer om een schip zonder kapitein dan een schip zonder anker. “Het schip vaart wel maar waar-naartoe? De rolverdeling tussen management, medewerkers en HR moet scherp zijn afgebakend. Alleen dan is een heldere koers mogelijk.”

De eindverantwoordelijkheid voor de uitwerking van duurzame inzetbaarheid hoort bij de werknemer te liggen, aldus Scheidsbach. “De eigen regie is essentieel. Het aanbieden van instrumenten heeft alleen zin als de medewerker zijn kansen grijpt. Die moet serieus kijken naar zijn toekomst over vijf à tien jaar, eventueel buiten de eigen organisatie.” De manager heeft de taak

WERKSCAN

De WerkScan is een methodiek om de duurzame inzetbaarheid van een medewerker in kaart te brengen. Hiermee kan iemand zichzelf een spiegel voorhouden. Hoe sta ik in mijn werk, hoe staat het met mijn belastbaarheid? Is het wellicht tijd om na te denken over nieuwe taken, een andere functie of zelfs een andere loopbaan? De WerkScan is ontwikkeld door het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum en de NVvA. Meer informatie: <http://uwwerkscan.nl>.

om dit bespreekbaar te maken, vervolgt Scheidsbach. "Dat vraagt om oprechte aandacht voor de medewerker. Het is bijvoorbeeld belangrijk om een medewerker die ongezond leeft, daarop aan te spreken." Uit de enquête blijkt dat 35% van de managers afspraken met medewerkers over duurzame inzetbaarheid niet nakomt. Een doodzonde, vindt Jacqueline Scheidsbach. "Vooral oudere mensen die al langer in dezelfde functie werken, branden daarop af."

De ontwikkeling van 'soft skills' zoals communicatievaardigheden en teamwork is belangrijk voor een langere inzetbaarheid van werknemers. Werkgevers hebben hier veel oog voor. Scheidsbach constateert wel een aantal omissies. "Informatiemanagement en ondernemersvaardigheden krijgen minder aandacht. Ook de onderwerpen ethiek en integriteit zijn een ondergeschoven kindje."

Kruispuntgesprek

Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid, geeft Cas Hoogbergen aan. "De aanzet moet wel vanuit de werknemer komen. Anders is het trekken aan een dood paard." In de visie van AWWN is het kruispuntgesprek een belangrijke voorwaarde voor het welslagen van een duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Hiermee wordt een periodiek gesprek bedoeld dat gericht is op de langere termijn.

Hoogbergen licht toe: "De werknemer wordt uitgenodigd over zijn loopbaan te praten. Heeft hij het naar de zin? Passen bepaalde aspecten bij wat hij wenst en over bijvoorbeeld vijf jaar zou willen? De werkgever kan het kruispuntgesprek gebruiken om iemand wakker te schudden. Hebben we er samen alles aan gedaan om jou fit en vitaal te houden, ook als het in de toekomst misgaat?"

Compleet beeld

Ook Raymond Winckler benadrukt het belang van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer. Hij wijst op het online persoonlijke gezondheidsdossier 'my-care' dat HumanCapitalCare aanbiedt. "Dit is een onderdeel van de informatiestructuur voor integraal gezondheidsmanagement. De werknemer krijgt met het dossier inzicht in verzuiminformatie, fysieke gezondheid, werkvermogen en werkbeleving. Hij heeft zo een compleet beeld van zijn eigen gezondheid, vitaliteit en werkvermogen. De werknemer voert zelf

WELKE VOORZIENINGEN?

De antwoorden van de leden van het MVO Expertpanel op de vraag welke voorzieningen hun eigen organisatie heeft om de vitaliteit van medewerkers te bevorderen (in procenten):

	Ja	Nee, maar wel nodig	Nee, ook niet nodig	N.v.t.
Uitvoering risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E)	65	5	16	14
Werkplekonderzoek	75	12,5	10	2,5
Vitaliteitstesten/health checks	56	24	14	6
Arbeidsomstandigheden als vast onderwerp in functioneringsgesprek	36	40	23	1
Vrije toegang tot bedrijfsmaatschappelijk werk	59	11	15	15
Vertrouwenspersoon	79	9	7	5
Klachtenprocedure voor ongewenste omgangsvormen	80	4	10	6
Sportfaciliteiten (zelf of toegang tot voorziening van derden)	51	18	21	10
Arbeidsdeskundig onderzoek	50	10	29	11
Begeleiding bij ziekteverzuim en re-integratie	86	3	5	6
Preventief medisch onderzoek (PMO) of preventief arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PMO)	45	21	20	14

Bron: J. Scheidsbach en K. Maas, Schip zonder anker (2016)

volledig de regie over zijn eigen inzetbaarheid. Dat is in mijn ogen de toekomst."

Veel werkgevers denken bij duurzame inzetbaarheid ten onrechte alleen aan gezonde medewerkers, merkt Winckler op. "Duurzame inzetbaarheid is ook een belangrijk thema voor mensen met structurele beperkingen voor arbeid. We werken als arbeidsdeskundigen met deze doelgroep. Het gaat bij duurzame inzetbaarheid niet alleen om gezondheid, maar ook om competente en gemotiveerde werknemers. Blijf kijken naar mogelijkheden in plaats van beperkingen."

MEER WETEN?

Ga voor meer informatie over het MVO Expertpanel naar www.mvoexpertpanel.nl. Hier is ook het artikel 'Schip zonder anker' te downloaden.

- De visie van AWWN op duurzame inzetbaarheid vindt u op www.awwn.nl bij Thema's.
- Kijk op www.humancapitalcare.nl om meer te weten te komen over de dienstverlening van HumanCapitalCare in verband met duurzame inzetbaarheid.
- De site <http://mvonederland.nl> van MVO Nederland biedt een goed overzicht van wat er bij maatschappelijk verantwoord ondernemen komt kijken.

GEMEENTEN hebben baat bij arbeids- deskundige kennis

Uitvoeringsorganisaties van gemeenten moeten meer evidence based werken om de problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt het hoofd te bieden. Arbeidsdeskundige ondersteuning is daarbij onmisbaar. Dit stelt TNO-onderzoeker prof. dr. Roland Blonk, lid van de wetenschappelijke programmaraad van het AKC.

TEKST | Diederik Wieman

Zelfrijdende auto's, nanotechnologie, 3D-printen, virtual reality, robotisering. We staan aan de vooravond van een nieuwe industriële revolutie. Een met misschien wel ingrijpendere gevolgen dan de eerste (stoommachines), tweede (technologie) of derde (computers/internet) industriële revolutie.

Het World Economic Forum dat in januari plaatsvond, koos 'Industrie 4.0' als overkoepelend thema. Klaus Schwab, de voorzitter van het WEF, vat de urgentie in één zin samen: 'Het zal niet alleen veranderen

wat we doen, maar ook wie we zijn.' In een rapport dat de denktank publiceerde, staat dat er de komende vijf jaar wereldwijd zo'n 7,1 miljoen banen verdwijnen door de vierde industriële revolutie. Het resultaat van onder meer nieuwe toepassingen van robots en kunstmatige intelligentie die menselijke arbeid kunnen overnemen. Het banenleed wordt iets verzacht, aangezien nieuwe technologieën ook weer 2,1 miljoen nieuwe arbeidsplaatsen creëren.

Baanpolarisatie

Volgens Roland Blonk tonen deze cijfers precies aan waar het om gaat en waar het ministerie van SZW zich ook zorgen over maakt. Baanpolarisatie op de arbeidsmarkt. "Enerzijds krijg je een hoog opgeleide groep die analytisch of creatief werk verricht. Aan de andere kant krijg je laaggequalificeerde banen. Het proces waarin vooral cognitieve taken geautomatiseerd worden is al



volop aan de gang. Je ziet dat bij banken en verzekeringsmaatschappijen. Mensen doen veel meer zelf online. Vroeger had ik een secretaresse die mijn agenda deed, maar nu worden afspraken rechtstreeks in mijn agenda geplaatst. Het zijn ontwikkelingen die extra aandacht vragen vooral voor kwetsbare groepen. Gemeenten hebben daarin een centrale rol, zowel wat betreft begeleiding van mensen naar werk als wat betreft stimuleren van inclusief ondernemen. ”



Roland Blonk

Onvoldoende

Gemeenten staan midden in die samenleving en hebben in de loop der jaren een steeds omvangrijker en complexer takenpakket gekregen op het terrein van werk en inkomen. De eisen die daardoor aan de uitvoering worden gesteld zijn navenant hoger geworden. De kennis over het begeleiden van mensen naar werk en in het bijzonder de vertaling daarvan naar de gemeentelijke uitvoering sluit echter onvoldoende aan bij de hogere eisen die nu worden gesteld, blijkt uit de woorden van Blonk.

Dat komt vooral, zo laat wetenschappelijk onderzoek zien, omdat gemeenten zich traditioneel richten op het verstrekken en controleren van uitkeringen en omdat de kennisontwikkeling over de begeleiding van mensen naar werk is achtergebleven.

“Gemiddeld gezien zou er in de re-integratie meer op basis van wetenschappelijk onderzoek moeten worden gewerkt, zou er meer sprake van methodisch werken en methodisch handelen moeten zijn. Dat geldt zowel voor de manier van begeleiden, en de keuze voor welke instrumenten worden ingezet, als ook voor de manier waarop werkgevers worden benaderd. Je kunt sleutelen aan mensen wat je wilt, maar als er geen werkgevers zijn die ze in dienst willen nemen dan schiet je nog niet op. Je moet als gemeente dus ook iets aan de kant van de arbeidsmarkt doen en dat loopt via de werkgever. En dat is echt nog onontgonnen gebied. Er wordt nu vooral

“Gemeenten moeten meer vanuit het ondernemersperspectief denken”

een moreel appel op de werkgever gedaan. En dat is het eigenlijk.”

Niet duurzaam

Social return bijvoorbeeld, kan volgens Blonk veel effectiever worden ingezet. Volgens dit principe kunnen overheden bij het verstrekken van opdrachten, de opdrachtnemer stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht. Het streven is dat opdrachtnemers 5% van de hoofdsom besteden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Die 5%-eis vindt Blonk te laag; het genereert te weinig werkplekken voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. “Maar het meest teleurstellende is misschien nog wel dat als het project afloopt, ook de social return stopt. Het heeft dan slechts een gering duurzaam effect op de inzetbaarheid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor veel mensen krijgt het een carouselkarakter. Besef wel dat een niet geslaagd re-integratietraject ook schade kan toebrengen aan de klant. Daar wordt veel te weinig bij stilgestaan. Elke faalervaring is er weer eentje. Daar zijn met name mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt gevoelig voor.”

Hoe kan deze situatie verbeteren? Blonk geeft drie elementen waar gemeenten aan kunnen werken. Op de eerste plaats kan de begeleiding van werkzoekenden een meer evidence based karakter krijgen. Met andere woorden: gebaseerd zijn op erkende en gedeelde kennis. Ten tweede moeten gemeenten en de ingehuurd re-integratiebedrijven lerende en kennis genererende organisaties worden. Het derde element is ook van groot belang: het betrekken van werkgevers bij re-integratieactiviteiten zal veel meer moeten aansluiten bij de drijfveren van ondernemers. Hieronder een korte toelichting op de drie elementen.

Evidence based

Roland Blonk en collega's voerden vorig jaar een quickscan uit van de wetenschappelijke literatuur over de onderkant van de arbeidsmarkt en re-integratie ten →



behoefte van de opzet van het ZonMW-onderzoeksprogramma Vakkundig aan het werk. Gescand werd op basis van de zeven succesfactoren die het vinden van werk beïnvloeden uit het model van Wanberg (2002).

Vijf van de factoren zijn gerelateerd aan het individu:

- 1 human capital: opleiding, vaardigheden, ervaring;
- 2 social capital: netwerk, sociale vaardigheden;
- 3 belemmeringen: fysiek, mentaal, sociaal, praktisch;
- 4 ervaren economische noodzaak;
- 5 werkzoekgedrag: intensiteit, kwaliteit en focus.

Twee factoren zijn op de vraagkant van de arbeidsmarkt gericht (op de werkgever):

- 6 discriminatie: achterstelling van bepaalde groepen werknemers;
- 7 vraagversterking arbeidsmarkt: vraag van werkgevers naar arbeidskrachten.

Blonk: "Opvallend is dat eigenlijk vooral op werkzoekgedrag gecontroleerd effectonderzoek is gedaan. We weten bijvoorbeeld waar een sollicitatietraining aan moet voldoen wil deze succesvol zijn. Verder weten we ook wel iets van omgaan met belemmeringen, maar dan vooral ten aanzien van mensen met ernstige psychische beperkingen. Interventies gebaseerd op het principe first place then train blijken effectief. Plaats mensen eerst en ga ze vandaar uit coachen. Dit is in feite wat de IPS-methode doet, die ook door UWV wordt toegepast."

Op de overige individuele factoren trof Blonk geen of nauwelijks onderzochte interventies in de literatuur aan. Dat geldt ook voor discriminatie en vraagversterking arbeidsmarkt. Op dit laatste terrein zijn er, behalve loonkostensubsidies, weinig geëvalueerde interventies die een uitvoerende professional houvast bieden. Ook de methoden om werkgevers bij inclusiviteit te betrekken kennen nog weinig wetenschappelijke onderbouwing.

Lerende organisatie

Om de hiervoor beschreven verandering snel te realiseren is het van belang dat gemeenten meer lerende en kennis genererende organisaties worden. Maar dat is een uitdagende ambitie. Waar de systemen traditioneel gericht zijn op verstrekken en controleren van uitkeringen, moeten er cliëntvolgsystemen komen die op cliëntniveau vastleggen welke acties zijn ondernomen en wat daarvan de korte- en langetermijneffecten zijn. Op dit

“Circa 7,1 miljoen banen verdwijnen door de vierde industriële revolutie”

moment zijn er nog nauwelijks gemeenten te vinden die een dergelijk functioneel meetsysteem hanteren. Blonk ziet ook wel de risico's die eraan verbonden zijn. "Bijvoorbeeld dat je te veel wilt registreren en dat er daardoor meer tijd aan administratie opgaat dan aan begeleiding van de klant. Je moet de systemen dus wel effectief inrichten." Een ander risico is dat zo'n systeem gebruikt wordt voor het controleren van de klantmanager, terwijl de kern van een lerende organisatie is dat klantmanagers handelingsruimte en gelegenheid tot experimenteren hebben. "Dat er fouten gemaakt kunnen worden is onvermijdelijk, als je er maar wel iets van leert."

Werkgevers betrekken

Goede diagnostiek en evidence based begeleiding zijn echter niet voldoende als er aan de kant van de werkgever geen banen zijn of worden aangeboden. Om de problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt het hoofd te bieden moeten werkgevers daarom gestimuleerd en ondersteund worden bij het versterken van hun bedrijf, zodat er meer werk ontstaat. En dan uiteraard niet zomaar werk, maar werk voor de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt. Gemeenten zouden nog veel meer vanuit het ondernemers- of werkgeversperspectief kunnen

denken en niet één (moreel appel) maar een heel palet aan mogelijkheden ontwikkelen voor innovaties die tot een inclusiever aanbod van werk leiden. Innovaties die aansluiten bij de vaardigheden en de belemmeringen die individuele werkgevers ervaren bij sociaal ondernemen en die een realistisch perspectief bieden op groei van het bedrijf. Volgens Blonk valt te denken aan het stimuleren van productontwikkeling, aanpassen van productieprocessen en





COLUMN

reshoring (het terughalen van uitbesteed werk). "Je moet ondernemers helpen in hun onderneming de volgende stap te maken en ze daarbij laten zien dat ze dat kunnen doen op manieren die rekening houden met de mogelijkheden van mensen met een arbeidsbeperking", aldus Blonk. Hij stelt verder dat het stimuleren van socialer ondernemen gebaat is bij instrumenten als de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). De PSO is ontwikkeld door TNO in samenwerking met twaalf bedrijven, zowel (voormalig) SW als privaat. Het is ontwikkeld om bedrijven die duurzaam arbeidsplaatsen voor mensen uit de doelgroep creëren te erkennen en te herkennen (www.pso-nederland.nl). "Gemeenten zouden hier veel meer gebruik van kunnen maken", aldus Blonk.

Arbeidsdeskundige kennis

Als het gaat om kennisontwikkeling en de ontsluiting van kennis is het AKC juist voor gemeenten een belangrijke bron. Roland Blonk noemt onder andere de Leidraad Participatie (www.arbeidsdeskundigen.nl/AKC), de Leidraad Werkvoorzieningen (www.arbeidsdeskundigen.nl/AKC), de Bibliotheek Arbeid en Chronische Ziekte (www.bibliotheek-arbeidenchronischeziekte.nl) en uiteraard de Scan Werkvermogen Werkzoekenden (AKC Cahier 10, www.arbeidsdeskundigen.nl/AKC). "Maar veel gemeenten gebruiken die diagnostiek of instrumenten niet. Slechts een kwart maakt op dit moment gebruik van een gevalideerd systeem." Het vraagt ook wel een bepaald niveau om je die kennis toe te eigenen, vindt Blonk.

Arbeidsdeskundigen

Je ziet ook een groeiende behoefte aan arbeidsdeskundigen, zeker sinds de komst van de Participatiewet. "Nog niet veel gemeenten hebben zelf arbeidsdeskundigen in dienst, maar het aantal neemt wel toe. Je hebt arbeidsdeskundigen ook hard nodig. Zowel vanwege hun kennis van de wet- en regelgeving, als hun vermogen om te kijken naar werk en hoe je dat geschikt kunt maken voor mensen met een beperking. Ik denk ook dat met name arbeidsdeskundigen in staat zijn om de taal van de werkgever te spreken. Het is enorm belangrijk om te begrijpen wat de motieven en waarden zijn die ondernemers hanteren in hun eigen organisaties. En waar ze eventueel een bijdrage kunnen leveren aan een inclusieve samenleving. Een deel zal dat best willen maar heeft geen idee hoe dat moet. Daar liggen grote kansen voor arbeidsdeskundigen."

Onbeperkt

Ik mag graag naar The Big Bang Theory kijken op tv. Deze serie draait om een groep nerds. Mijn favoriet is Sheldon. Hij is erg intelligent en vertoont daarnaast kenmerken van het syndroom van Asperger. Geconfronteerd met 'normale' dagelijkse omstandigheden komt hij in hilarische situaties terecht. Totaal niet gehinderd door wat sociaal acceptabel is.

In mijn vrije tijd werk ik als vrijwilliger bij een instelling voor mensen met een verstandelijke beperking. Samen met hen verzorg ik in het weekend de dieren op de bijbehorende kinderboerderij. Een aantal van de bewoners heeft een stoornis in het autistisch spectrum. Sommigen zijn verbaal behoorlijk sterk, wat ervoor kan zorgen dat je op het verkeerde been wordt gezet. Soms lijkt het alsof je dezelfde taal spreekt, maar dan blijkt al gauw dat zij een heel andere kijk op dingen hebben dan ik.

Er wordt altijd gesproken over 'verstandelijk beperkten', maar ik heb daar mijn eigen visie op.

Gewoon zeggen wat je denkt, ongeacht of dat sociaal acceptabel is, op een geheel eigen wijze naar de dingen kijken: onbevangen, ongecensureerd en volkomen jezelf zijn. Ik zou het liever 'verstandelijk onbeperkt' willen noemen. Eigenlijk denk ik weleens dat wij juist degenen zijn die verstandelijk beperkt zijn. Om geaccepteerd te worden door anderen denken wij wel een paar keer na voordat we onze echte gevoelens zomaar ventileren. Liever overgieten we onze boodschap met een sociaal acceptabel sausje. Daardoor worden wij beperkt in ons denken.

Als gevolg van de Participatiewet komt de groep met een of andere vorm van autisme vaker op de arbeidsmarkt. Door hun onconventionele manier van denken kan dit voor bedrijven een aanwinst zijn. We kunnen er allemaal veel van leren. Vanuit onze rol als arbeidsdeskundige ligt hier ook een mooie uitdaging om te zorgen dat de talenten van deze mensen optimaal benut kunnen worden. Een prachtige opdracht zou ik zeggen!

Agnes Kroes

Redactielid AD Visie en arbeidsdeskundige

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

De tweede aflevering: balletdocent Giselle Joosten (52)

Lesgeven zonder achterstallig onderhoud

TEKST | Peter Passenier FOTO'S | De Beeldredactie

"Mijn moeder was een professionele ballerina, dus toen ik vijf was wilde ik dat ook. Maar zo'n carrière in het klassiek ballet zat er voor mij niet in. Mijn heupen zijn namelijk niet helemaal uitgedraaid, en daardoor kan ik mijn benen niet gemakkelijk 90° opzij draaien. Daarnaast kon ik ook niet goed tegen de pijn van het eindeloze trainen op spitsen, en ik hield te veel van lekker eten. Omdat ik al bezig was met lesgeven en choreograferen, volgde ik een dansdocentenopleiding met als specialisatie klassiek/jazzballet.

Lesgeven is geweldig, maar ook vrij zwaar. Veel van mijn collega's hebben klachten in hun knieën en rug, en daar moet ik ook voor uitkijken. Ik streef er namelijk naar alle bewegingen zo goed mogelijk te demonstreren. Bovendien geef ik les aan kleine kinderen en ik wil niet voortdurend op hen neerkijken. Dus ga ik regelmatig op de grond zitten en kom net zo vaak weer overeind.

Maar ik ben wel alert op pijntjes, want dans is een taal van het lichaam. Dat lichaam heb ik dus hard nodig. Toen ik 20 was, had ik nooit ergens last van, maar op je 52e gaat er toch slijtage optreden. Laatst ging ik overeind staan en klapte mijn knie helemaal naar achteren. Dan denk ik: ik heb ook te lang niet gesport. Achterstallig onderhoud dus.

Daarom ga ik tegenwoordig weer trouw naar de sportschool. Fitness, Zumba en Pilates: met name van dat laatste wordt je lichaam heel sterk. Ook kijk ik wat meer uit voor overbelasting. Veel mensen die 's avonds thuiskomen van hun werk, gaan voor de televisie zitten, maar bij mij begint mijn werk pas om 4 uur 's middags. 's Ochtends is er weinig op tv, dus ga ik sporten. Maar ik moet natuurlijk wel uitkijken dat ik mijn lichaam ook rust geef.

Vroeger had ik een arbeidsongeschiktheidsverzekering, maar die was enorm duur. Dus zit ik nu bij het Broodfonds. Daar betaal je eenmalig € 250 euro, en € 50 per maand. En als er niemand in mijn groep ziek of arbeidsongeschikt raakt, krijg ik na twee jaar het resterende bedrag terug.

Ik heb geen idee hoe lang ik dit beroep nog vol ga houden, maar ik haal veel energie uit het werken met kinderen. Die zijn nog heel open en eerlijk, en ze geven mij veel inspiratie. Gelukkig gaan dansdocenten veel langer mee dan ballerina's. Kijk naar mijn moeder: die is al veertig jaar gestopt met dansen, maar ze geeft nog steeds regelmatig les. En zij is 72."

Giselle Joosten





Rondetafelgesprek banenafspraken:

Wat werkt en wat werkt niet?

Haaglanden en Zuid-Holland Centraal waren eind 2014 de eerste arbeidsmarktregio's die het loonwaarde-instrument Dariuz Works implementeerden. Inmiddels draait de Participatiewet ruim een jaar en is het tijd voor een voorlopige balans. Een rondetafelgesprek met betrokken partijen over wat wel en niet werkt.**

TEKST | Diederik Wieman

De regio Haaglanden moet voor eind dit jaar in totaal 710 banen te creëren, het doel dat de werkkamer heeft gesteld voor de gemeenten in deze regio. En dat is best een pittige opgave, zo blijkt uit het rondetafelgesprek met een groot aantal van de betrokken partijen. "Volgens schema hadden er nu circa 400 garantiebanen ingevuld moeten zijn, maar dat hebben we niet gehaald", zegt Peter Klarenbeek, projectmanager Werkgeversservicepunt Haaglanden. "We zitten ongeveer op de helft." De problemen zijn goeddeels bekend in het veld. Klarenbeek stipt een prominent struikelblok aan: "Precies weten wie er in de bestanden staan en deze mensen matchen is een vak apart. We zijn druk bezig om dat te organiseren".

Remco Herfst, directeur van het regionaal platform arbeidsmarktbeleid Haaglanden: "Werkgeversambassadeurs en

mensen die bedrijven ondersteunen met Quickscans lopen de benen uit hun lijf en krijgen vervolgens het verzoek van de gemeente om rustig aan te doen omdat er te weinig aanbod in het werkzoekendenbestand van Sonar staat."

Een systeem waarin het aanbod staat is niet zaligmakend, vindt Jenny Peters, projectmanager Participatiewet/Nieuwe arbeidsbeperkten bij de Gemeente Zoetermeer. "Want wat zet je er in? De meeste mensen uit de doelgroep hebben geen opleiding, geen werkervaring. Dat maakt het heel lastig om ze via dit systeem te matchen. Wat wél werkt is als de accountmanager samen met de klant gericht op zoek gaat een passende vacature."

Nelly van Loon, beleidsmedewerker SZW bij de Gemeente Den Haag: "Aan de andere kant: als je ziet wat werkgevers vragen, wordt het heel lastig om kandidaten en functies bij elkaar te krijgen." Ook Jenny Peters ziet de paradox. "Werkgevers willen wel arbeidsbeperkten, maar hebben eigenlijk alleen reguliere vacatures. De takenpakketten zijn dan misschien niet te hoog gegrepen, maar onze kandidaten kunnen, zeker in het begin, misschien maar een of twee van deze taken uitvoeren."

De werkgevers hebben over het algemeen nog niet een realistisch beeld van de doelgroep die in aanmerking komt



voor het invullen van de garantiebanen. Daarnaast zijn er ook nog veel vragen, vooral als het om subsidies gaat. Wat krijg ik als werkgever vergoed? Wat is het verschil tussen loondispensatie voor iemand uit de Wajong en de loonkostensubsidie voor iemand uit het doelgroepenregister? Hoe lang krijg ik deze vergoeding? En, hoe zit het met de no-risk polis bij deze medewerker?

Karin de Vries merkt dat wanneer ze loonwaardemetingen doet. Vooral bij bedrijven waar Wajong'ers werken met loondispensatie valt voor werkgevers de uitkomst van de loonwaardemeting vaak tegen; de loonkostensubsidie voor iemand met een participatiebaan is lager dan de loondispensatie die ze voor een Wajong'er krijgen."

Een ander aspect is dat wanneer tempo, kwaliteit en inzetbaarheid van de werknemer in een gecarvede baan goed zijn, de loonwaarde richting de 100% gaat. Fred Wosgien, senior beleidsadviseur Participatie en Projectleider Participatiewet bij de Gemeente Delft daarover: "Met veel energie is er een baan gecreëerd die goed bij de medewerker past, 100% loonwaarde! Geen loonkostensubsidie dus. Maar de verwachting van de werkgever is dat hij wel een vergoeding krijgt."

Maar er is toch geen verlies van productiviteit? Hier is niet iedereen het mee eens want: een belangrijk deel van de kosten liggen in begeleiding, de aanpassing van de werkplek of zelfs in het aanpassen van de hele organisatie. Raymond Laenen vindt dat de additionele kosten eigenlijk in de wet verankerd zouden moeten worden: "Werkgevers moeten misschien wel meer materialen aanschaffen, een half uur extra begeleiding

"Naast intrinsieke motivatie telt ook de gunfactor mee

per dag geven, bedrijfsprocessen aanpassen."

Succesfactoren

Welke factoren leiden tot een succesvolle duurzame plaatsing?

Iedereen is het er over eens dat succes 'aan de voorkant' begint. Met andere woorden: de accountmanagers maken het verschil. Alles begint met een goede voorlichting aan de werkgevers, reële verwachtingen en de zaak met een bedrijfseconomische blik aanvliegen. Raymond Laenen: "Wanneer het bedrijfseconomisch een plus is, creëer je duurzame plekken. Soms zal een bedrijf er gewoon niet geschikt voor zijn, en dan moet je het ook niet doen. Als de Quotumwet in werking treedt zullen werkgevers een kostenafweging maken: mensen uit de doelgroep plaatsen of de boete betalen."

Ondersteunen bij het geschikt maken van werk of de organisatie is een andere succesfactor.

Het is bijvoorbeeld wat UWV doet met het 'bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisaties'.

UWV participatiewet arbeidsdeskundige Peggy Maagdenberg: "We onderzoeken voor bedrijven welke taken geschikt zijn om te carven. Bij het Albert Heijn distributiecentrum in Delfgauw hebben we zo'n onderzoek gedaan en daar komt nu een vervolg op met plaatsingen." Collega UWV participatiewet arbeidsdeskundige Hans Schilperoort geeft aan dat jobcarving wel veel voeten in de aarde heeft. "Zeker grotere bedrijven hebben een functiehuis, waarin de taken, vaardigheden en bevoegdheden van functies zijn vastgelegd. Daar heeft het nogal wat consequenties voor. Je moet het eigenlijk vanaf de grond af aan opbouwen, zoals gedaan is in het Amsterdamse Slotervaart ziekenhuis. Ziekenhuis waar een fors aantal Wajong'ers geplaatst konden worden."

DEELNEMERS AAN HET RONDETAFLGESPREK:

Achterste rij van links naar rechts:

Michael Eichelsheim, Algemeen directeur Dariuz BV • Remco Herfst, directeur Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Haaglanden • Peter Klarenbeek, projectmanager Werkgeversservicepunt Haaglanden • Therèse Boersma (gespreksleider), senior consultant en loonwaarde-expert bij Dariuz • Jenny Peters, projectmanager nieuwe doelgroep gemeente Zoetermeer

Voorste rij van links naar rechts

Peggy Maagdenberg, arbeidsdeskundige Participatiewet UWV werkbedrijf • Hans Schilperoort, arbeidsdeskundige Participatiewet bij UWV Sociaal Medische Zaken • Fiona Willemse, senior beleidsmedewerker participatie gemeente Rijswijk • Karin de Vries, werkadviser en arbeidsdeskundige bij Werkgeversservicepunt Haaglanden • Fred Wosgien, senior beleidsadviseur en projectleider Participatiewet bij de Gemeente Delft • Nelly van Loon, beleidsmedewerker SZW, gemeente Den Haag • Raymond Laenen, trainer en medeontwikkelaar loonwaardemetinginstrument Dariuz

Sociaal ondernemen

Tot slot benadrukt Remco Herfst sociaal ondernemen als succesfactor. "Werkgevers voor wie het maatschappelijk effect minstens zo belangrijk is als de winst. Dat zijn de werkgevers die je nodig hebt. Helaas wordt het merendeel van de mensen nu geplaatst bij bedrijven waar de winst voorop staat. Daar moeten we ook de maatschappelijke factor tussen de oren zien te krijgen. Dat ze gaan ondernemen met hun hart. Maar het is natuurlijk het beste als het ook economisch verantwoord is, dan is dan kans op duurzame banen het grootst."

Shirley Oomens benoemd tot lector arbeidsdeskundigheid

Half maart is dr. Shirley Oomens benoemd tot lector arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Dit nieuwe lectoraat gaat bijdragen aan het effectief en evidence based handelen van arbeidsdeskundigen en zal dan ook intensief samenwerken met het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) en de NVvA. Een korte kennismaking met de nieuwe lector.

Wie is Shirley Oomens?

"Van huis uit ben ik socioloog. Ik heb aan de Radboud universiteit gestudeerd en ben daar gepromoveerd op onderzoek naar het voorspellen van psychische klachten op basis van sociologische- en psychische kenmerken. Later maakte ik de overstap naar TNO omdat ik meer praktijkgericht onderzoek wilde doen. Ik wilde dichter op de mensen zitten en op de problemen waar ze mee geconfronteerd worden. Sindsdien vormen werk en gezondheid een rode draad in de onderzoeken die ik doe. Zo heb ik onderzoek gedaan naar professionals die zich bezighouden met werkhervatting, maar ook naar sociale zekerheid. Een van de meest recente publicaties is 'Toekomst van de sociale zekerheid', waarin ik - samen met Nicolette van Gestel, Emmie Vossen en David Hollanders - ons sociale zekerheidstelsel tegen het licht houdt en bekijkt of het toekomstbestendig is."

Wat zijn de eerste stappen?

"De eerste opdracht is om een onderzoeksprogramma te ontwikkelen dat de beroepsgroep ondersteunt met evidence based kennis. Ik heb daar vanuit mijn onderzoek-

servaring natuurlijk wel ideeën over. Maar het is belangrijk om de beroepsgroep er goed bij te betrekken. Zij moeten de kennis immers in hun dagelijkse werk gaan implementeren. Ik ben daarom erg benieuwd hoe arbeidsdeskundigen en arbeidskundigen in opleiding tegen hun rol aankijken en waar ze tegenaan lopen. Waar hebben ze ondersteuning nodig? En op welke manier kan het lectoraat daar invulling aan geven?"

Hoe gaat het eruitzien?

"Binnen het lectoraat is plek voor een postdoctoraal onderzoeker en assistent in opleiding (Aio). Daarnaast vallen we onder het lectoraat Arbeid & Gezondheid van de HAN, dus zullen we ook daarmee samenwerken. Bijvoorbeeld door aan te sluiten op lopende onderzoeken. Uiteraard zullen we ook nauw contact onderhouden met het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) en beroepsvereniging NVvA."

Waar trekt je aan in dit vakgebied?

"De vragen rondom werk en werkhervatting houden mij bezig. Arbeid is een belangrijk thema. En dan uiteraard niet alleen om inkomen te genereren en leuk contact te hebben met collega's. Werk geeft structuur aan je dag, maakt het mogelijk jezelf te ontwikkelen, je nuttig te voelen voor de maatschappij. Je ziet dat juist die zaken snel verdwijnen bij mensen die uitvallen of langs de zijlijn staan. Voor de meeste mensen is het gewoon beter als ze werk hebben. De overheid zet daar ook steeds sterker op in. Als je bekijkt hoe het sociale zekerheidstel-



sel zich ontwikkelt, zie je dat er steeds minder inkomensbescherming is. Tegelijkertijd biedt de overheid ook veel minder re-integratiedienstverlening. Mensen zijn daardoor meer op zichzelf aangewezen en dus is het zaak om goed te kijken waar mogelijkheden voor verbetering en ondersteuning zijn om werkhervatting te bevorderen."

Wat is de rol van de arbeidsdeskundige in dat proces?

"De arbeidsdeskundige heeft bij uitstek de kennis en kunde op dit terrein en zou een veel prominentere rol bij werkhervatting en preventie moeten spelen. Je ziet nog teveel dat ze achteraan in het traject zitten en vooral reactief optreden: er wordt 'gevraagd' om een oordeel te geven. Mensen staan dan vaak al met een been in de WIA of de werkgever en werknemer hebben alles al gepro-

beerd maar komen er samen niet uit. Mijn doel is om via dit lectoraat de positie van de arbeidsdeskundigen goed voor het voetlicht te brengen. Maar ook: arbeidsdeskundigen meer bewust te maken van hun rol en kijken of ze niet wat meer kunnen opschuiven naar de voorkant van het traject. Bijvoorbeeld als sparringpartner van de werkgever als het gaat over de gezondheid van werknemers. Het is veel beter om te focussen op preventie in plaats van arbeidsdeskundige expertise in te zetten op het moment dat werknemers al bijna buiten het arbeidsproces staan."

Hoe groot is de noodzaak?

"Wat mij opvalt is dat er heel veel over duurzame inzetbaarheid wordt gesproken, maar dat er relatief weinig aan wordt gedaan. De verantwoordelijkheid ligt heel erg bij de werkgever en de werknemer, en ook de beschikbare middelen worden niet goed ingezet. Bovendien is de arbeidsmarkt sterk aan het veranderen. Er zijn steeds meer flexkrachten en zzp'ers. Duurzame inzetbaarheid is voor hen helemaal een lastig thema omdat werkgevers eerder bereid zijn om in vaste werknemers te investeren. De flexibilisering is aardig doorgeschoten en langzamerhand wordt ook duidelijk wat de negatieve kanten daarvan zijn. Daarnaast speelt inclusiviteit een grote rol. Mensen met een arbeidshandicap in een reguliere werksetting krijgen vraagt om aanpassing van organisaties en mensen. Kortom, er is meer dan genoeg te doen voor de arbeidsdeskundige en ik ben er dan ook heel trots op dat we vanuit het lectoraat iets voor de beroepsgroep mogen gaan betekenen."

C.V. SHIRLEY OOMENS (41)

Shirley Oomens promoveerde in 2005 met haar onderzoek naar de determinanten van psychische ongezondheid in de algemene Nederlandse bevolking. Daarna was ze universitair docent aan de faculteit Sociale Wetenschappen van de Radboud Universiteit. Sinds 2007 heeft ze veel praktijkgericht onderzoek gedaan op het thema werkhervatting van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Van 2007 tot 2010 werkte ze als onderzoeker/adviseur bij TNO Kwaliteit van leven (afdeling arbeidsparticipatie). Naast het doen van onderzoek heeft Shirley aan de Tilburgse School voor Politiek en Bestuurskunde (Tilburg University) en sinds 2013 aan de Universiteit voor Humanistiek in Utrecht gewerkt als docent methoden van onderzoek.

Eerste assessments succesvol verlopen

Opleidingen tot arbeidsdeskundigen bij gecertificeerde opleidingsinstituten (gestart na 1 januari 2015) worden uniform afgesloten middels een centraal assessment. Begin februari legden de eerste acht kandidaten dit examen met goed gevolg af.



De kandidaten kregen eerst de tijd om zich in de case in te lezen en zich voor te bereiden op de gesprekken met de werkgever, werknemer en/of verzekeringsarts (rollenspel met trainingsagents). Het assessment werd afgesloten met een evaluatiegesprek met de assessor en acteur. Reinier Batterink, product coördinator van Examenadviesburo, dat het assessment technisch en onderwijskundig ontwikkelde en afnam, kijkt tevreden terug: "We hebben in samenwerking met de opleidingsinstituten het proces in kaart gebracht en vervolgens enkele pilots gehouden. Het uiteindelijke assessment heeft goed uitgepakt. Uit de evaluatie blijkt dat er gemeten is wat we wilden meten. Dat is natuurlijk goed om te horen. Ook voor de assessoren was het nieuw, zij vonden het spannend om iemand op deze manier te moeten beoordelen. Maar ook dat is goed verlopen, mede door de instrumenten die wij de assessoren daarvoor aanreikten."

Realistisch

Loes Bernaert, NVvA-bestuurslid en een van de assessoren, is trots op het assessment zoals het samen met de opleidingsinstituten is

ontwikkeld. "Na de pilots was het moment daar om kandidaten het assessment af te nemen. Ik was zelf een van de assessoren en bewust van het belang voor de kandidaat. Het was leuk om te doen en te zien hoe een arbeidsdeskundige die net begint laat zien dat hij/zij over de juiste competenties beschikt. Het systeem van Examenadviesbureau ondersteunt op de toetsen competenties en de terugkoppeling naar de kandidaat. Ook de acteur speelde goed zijn rol en daarmee was het een heel realistische situatie."

De feedback van de kandidaten was dan ook positief. Reinier Batterink: "Ze vonden het weliswaar intensief, maar ze voelden zich op hun plek en gewaardeerd. Iedereen was tevreden over het verloop en de beoordeling. Het was kortom om een goede ervaring met wat kleine leerpunten om de zaken in de toekomst nog beter te doen."

ARGUMENTEREN EN RAPPORTEREN AFLEVERING 2:

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

Makkelijker schrijven door focus aan te brengen

Herken je dat? Dat je na je gesprekken en je onderzoek achter je computer gaat zitten en vindt dat je het rapport nu in één keer moet kunnen schrijven? Of dat je al schrijvende gaat twijfelen over je oordeel en dat je tekst gaat 'zwabberen'? Of dat je maar blijft piekeren of je advies ethisch wel het juiste is? Wees niet bang: je bent normaal. Hier hebben de meeste arbeidsdeskundigen weleens last van, of je nu in de rol van adviseur of beoordelaar zit.

Twee misvattingen die gemakkelijk schrijven in de weg kunnen staan

Misvatting 1: 'Een belangrijk onderdeel van het vak van arbeidsdeskundige is schrijven. Ik ben een arbeidsdeskundige, dus een goed rapport schrijven moet ik ook gewoon kunnen.'

Misvatting, want arbeidsdeskundige expertise is een andere expertise dan de schrijfexpertise.

Maar je rapport is wel het eindproduct waar veel van afhangt: Is de werkgever tevreden? Is UWV tevreden? Is de werknemer tevreden? Daarnaast wil je ook iets bereiken met je tekst: dat personen in beweging komen, dat een probleem wordt opgelost. En als dat allemaal niet kan, dat dat dan wel goed beargumenteerd is... mocht er een juridisch gevolg komen. Er hangt dus veel af van de kwaliteit van je rapport. Des te belangrijker om naast arbeidsdeskundige expertise ook schrijfexpertise in huis te hebben.

Misvatting 2: 'Het schrijven van mijn rapport helpt me mijn oordeel te vormen. Al schrijvende orden ik mijn gedachten en zo ontstaat een goed rapport.'

Aantekeningen maken helpt je inderdaad om al je verzamelde gegevens te ordenen en je gedachten te structureren. Realiseer je wel dat je dan nog geen rapport aan het schrijven bent: je bent in feite nog bezig met je onderzoek (beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvor-

ming). Efficiënt en gemakkelijk je rapport schrijven lukt pas als je eerst scherp hebt wat precies de conclusie uit je onderzoek is (je oordeel, besluit of advies). Daarna kun je namelijk pas gericht bepalen wat (dus) de relevante informatie is die je nodig hebt om jouw conclusie te onderbouwen en hoe je deze informatie logisch en overtuigend structureert in je rapport.

Efficiënt een goed rapport

Door onderscheid te maken in drie fasen, je bewust te zijn in welke fase je zit en alleen die werkzaamheden te doen die bijdragen aan het beantwoorden van de vragen die centraal staan per fase (zie kader)

Ga pas naar de volgende fase als je echt klaar bent. En breng steeds gericht focus aan als je naar een andere fase gaat.

Focus 1:

Van opdracht naar onderzoek

Een goed arbeidsdeskundig rapport schrijven start met een goede opdrachtanalyse: wat is de echte vraag van de opdrachtgever en wat zijn de verwachtingen over het eindproduct dat je gaat afleveren? Het klinkt als een open deur, maar genoeg arbeidsdeskundigen schieten te snel in de onderzoeksreflex en raken daardoor bij het schrijven in de knel.

Alleen als je precies weet wat er van je gevraagd wordt, kun je goed de relevante onderzoeksvragen voor jezelf formuleren. Hiermee voorkom je dat je het verkeerde of te veel onderzoekt, daardoor het verkeerde rapport schrijft en/of te veel of te weinig opneemt in je rapport. Stel jezelf daarom voorafgaand aan je onderzoek onderstaande focusvragen en baseer hierop je onderzoeksvragen ('en wat moet ik dus onderzoeken...?').

■ Wat is het doel van de opdracht en daarmee

Tips

- Je wordt betaald voor een deskundig advies of beoordeling, niet voor de lengte van je rapport.
- De lengte van je rapport zegt niets over de kwaliteit van je advies of beoordeling.

	De fasen	Voorbeeld
1.	Opdrachtanalysefase vanuit de klantvraag.	<i>Hoe moet het nu verder met mevrouw Gerritsen? Ze is al bijna twee jaar ziek en ik heb geen werk voor haar.</i>
2.	Onderzoeksfase met centraal jouw specifieke onderzoeksvragen.	<i>Zijn alle activiteiten verricht die volgens de Wet Verbetering Poortwachter van een werkgever verwacht worden? En wat betekent dat voor de werkgever?</i>
3.	Schrijffase vanuit een logische tekstvraag.	<i>Welke twee mogelijkheden heeft u in de situatie van mevrouw Gerritsen?</i>

rapport?

- Wie is (zijn) de lezer(s) van mijn rapport?
- Wat is dus de tekstvraag: de kernvraag waarop je antwoord geeft in het rapport?

We lichten dit toe aan de hand van het voorbeeld van mevrouw Gerritsen:

Ad 1: Nee, niet alle verplichte activiteiten zijn verricht: er is geen spoor 2-traject ingezet. Dat betekent dat werkgever twee mogelijkheden heeft: (1) Nu spoor 2-traject starten en WIA aanvragen met het risico van een loonsanctie en (2) nu spoor 2-traject starten en pas later WIA aanvragen.

Ad 2: Werkgever overtuigen dat hij niet voldoende heeft gedaan en dat hij het risico loopt op een loonsanctie. Werkgever informeren over zijn mogelijkheden in deze situatie.

Ad 3: Werkgever, werknemer en mogelijk UWV.

Ad 4: Welke twee mogelijkheden heeft u in de situatie van mevrouw Gerritsen?

Dus: als je scherp hebt welke vraag je in welke fase beantwoordt en duidelijk focust, haal je 'informatie verzamelen', 'oordeel vormen' en 'oordeel onderbouwen' niet meer door elkaar. Dan wordt een rapport schrijven een stuk makkelijker.

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.

van het onderzoek? Wat is er straks opgelost voor de opdrachtgever: ziekte-verzuim, houden aan de regels, kostenreductie?

■ Wat is er opgelost voor de werknemer: weer aan het werk, behoud van inkomen, zinvolle toekomst? Maar ook vanuit jezelf als arbeidsdeskundige: wat is er straks in beweging gekomen of in beweging gebleven?

■ Wat is de situatie en de achtergrond van waaruit de vraag wordt gesteld? Is dit een ziekteverzuim-, een loopbaan-, of een reorganisatie-issue? Valt dit binnen mijn expertise?

■ Wat zijn de voorwaarden? Hoeveel tijd en geld mag dit onderzoek kosten?

■ Wat zijn de verwachtingen en kun je die nu al managen? Bijvoorbeeld: 'Ik ga dit conflict niet oplossen, ik toets slechts aan wet- en regelgeving.'

richtingen, ook al lijken ze misschien zo logisch in elkaar over te lopen.

In de onderzoeksfase denk je vanuit jezelf (onderzoekergericht) in een soort trechtervorm ∇ : uit een veelheid aan onderzoeksgegevens trek je een conclusie. En deze conclusie vormt vervolgens de start van je schrijffase.

In deze fase denk je vanuit de opdrachtgever (lezersgericht) die in jouw rapport graag zo snel mogelijk het antwoord terugvindt op zijn vraag. In de schrijffase is de denkrichting daarom omgekeerd en heeft het een piramidevorm $\wedge$: je start met de conclusie en neemt alleen (en precies die) informatie en argumenten op die deze conclusie onderbouwen.

'Maar ik moet alles opschrijven wat ik onderzocht heb, want daar word ik voor betaald. Dan pas ben ik transparant...' Dat is typisch een gedachte van iemand die onderzoeksfase en schrijffase niet onderscheidt.

Stel jezelf onderstaande focusvragen voordat je gaat schrijven:

- Wat is de conclusie (antwoord op je onderzoeksvraag)?
- Welk(e) doel(en) wil ik bereiken met dit

Focus 2:

van onderzoek naar tekst

In de onderzoeksfase en de schrijffase is sprake van twee totaal verschillende denk-



Serious gaming

Kennisontsluiting voor arbeidsdeskundigen

Hoe kun je het gebruik van de kennis uit de leidraden, AKC-cahiers, onderzoek en kennisdosiers op een leuke en innovatieve manier stimuleren? In navolging van het Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF) zoekt het AKC het antwoord op deze vraag in serious gaming.

TEKST | Tjeerd Hulsman

Het KNGF – de beroepsvereniging van fysiotherapeuten – zette serious gaming in als onderdeel van het ontsluiten van wetenschappelijke documenten voor fysiotherapeuten. Implementatie van het gebruik van richtlijnen vraagt vaak een jaar of tien, zo blijkt uit onderzoek. Het KNGF wilde dit proces graag versnellen en ging daarom op zoek naar nieuwe vormen van kennisoverdracht. Vervolgens is – in samenwerking met het bedrijf BizzXL – het spel Fysio-nair

ontwikkeld. Hiermee kunnen fysiotherapeuten heel laagdrempelig vakinhoudelijke kennis opdoen. Fysio-nair kan alleen worden gespeeld, maar het biedt deelnemers ook de mogelijkheid om elkaar uit te nodigen voor een wedstrijd of om met elkaar te chatten. De game is online beschikbaar voor alle leden van het KNGF. Het KNGF kan de vragen van het spel via een eigen beheerinterface eenvoudig aanpassen of vernieuwen.

Kennisoverdracht

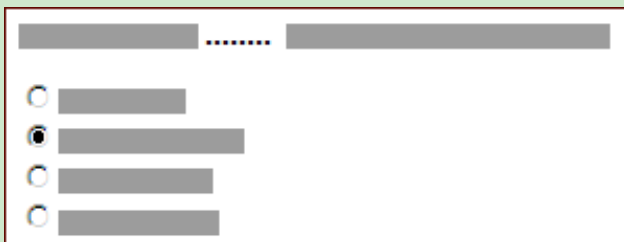
Het doel van het KNGF was bevordering van kennisoverdracht uit de nieuwe richtlijn 'Lage Rugpijn'. Fysio-nair is dan ook een interactief spel, waarmee de speler door het beantwoorden van vragen meer te weten komt over de richtlijn 'Lage Rugpijn'. Er zijn driehonderd meerkeuzevragen ontwikkeld met verschillen in moeilijkheidsgraden. Zo kan de speler kiezen tussen een gemakkelijke of moeilijke vraag en groeien in kennisniveau. Bij het spelen

Wat is een serious game?

Een serious game is een spel met een ander primair doel dan puur vermaak. Het voornaamste doel is bijvoorbeeld communiceren, onderwijzen of het verwerven van inzicht. Een serious game kan gebruikmaken van meerdere media: het kan een paperbased bordspel of kaartspel zijn, een gefaciliteerd managementspel of een online computerspel.

van Fysio-nair test de speler hoe het er met zijn kennis over de richtlijn 'Lage Rugpijn' voorstaat. Door goede antwoorden te geven, loopt de kennisniveauscore op. Voorbeeldvragen zijn: welk verschijnsel hoort niet als algemeen beeld bij specifieke lagerugpijnklachten? Of: in hoeveel groepen wordt specifieke rugpijn onderscheiden? Het KNGF gaat ervan uit dat het spelen van het spel bijdraagt aan het kennisniveau over de

SERIOUS GAMING



Na afloop zien de deelnemers meteen of ze de juiste antwoorden hebben gekozen. Ook volgt er een korte uitleg.



Verder is te zien hoe de andere deelnemers het (gemiddeld) hebben gedaan. Zo kunnen ze hun score van de afgelopen zes weken vergelijken met de gemiddelde score van alle deelnemers.



Fysio-nair: serious gaming voor fysiotherapeuten



Informatie vasthouden

Een bekend citaat van Confucius luidt: 'Vertel het me, en ik vergeet het. Toon het me, en ik onthoud het. Betrek me, en ik begrijp het.' Mensen houden informatie beter vast naarmate meer zintuigen betrokken zijn (lezen, horen, zien) en ze actiever betrokken worden in de leerervaring. Uit onderzoek blijkt daarnaast dat simulaties en games niet alleen helpen om informatie langer vast te houden (25-50 procent), maar ook om die sneller te begrijpen (40-70 procent ten opzichte van traditionele classroom training). Games kunnen op elk moment, op elke plek en in eigen tempo gespeeld worden en bieden de mogelijkheid om grote hoeveelheden mensen te betrekken in een intensieve, individuele leerervaring.

richtlijn. Zo wordt bevorderd dat deze kennis ook in de praktijk meer wordt toegepast.

Opmars

Het AKC gaat nu onderzoeken of serious gaming ook kan worden ingezet voor het ontsluiten van kennis voor arbeidsdeskundigen. Het idee voor de ontwikkeling van een kennisspel is ontstaan tijdens een overleg met de arbeidsdeskundige oplei-

dingsinstituten. Een voorbeeld van zo'n kennisspel is www.beterspellen.nl. Hoe werkt dit? Iedereen kan zich aanmelden op de website van Beter Spellen. Deelnemers krijgen elke dag vier spellingsvragen, die ze online kunnen beantwoorden. (zie kader)

ADgame

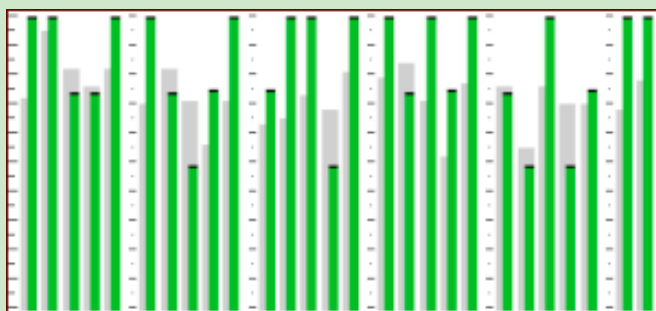
Werktitel van het kennisspel is 'ADgame'. Het bedenken van een pakkende spelme-

thode, naam en slogan zal onderdeel zijn van het project. Het spel moet arbeidsdeskundigen door middel van vragen uitdagen om te kijken waar zij qua kennis staan. Belangrijk uitgangspunt is dat het spel in kleine blokjes van vijf minuten – tijdens een pauze, thuis op de bank of in de trein – kan worden gespeeld. Belangrijke aspecten van de ADgame zijn: toegankelijk, gemakkelijk in te passen in dagelijkse werkzaamheden, luchtig en leuk; uitdagend, appelleert aan competitie dan wel status accelerator; draagt bij aan accreditatie; verwijst naar bestaande evidence en kennisbronnen, zoals kennisdossiers, AKC-cahiers of Leidraden).

Meedoen?

Interesse om mee te doen? Laat het ons dan weten. Stuur een mail aan akc@arbeidsdeskundigen.nl onder vermelding van ADgame.

Er zijn drie niveaus: van beginner tot gevorderd. Deelnemers kunnen zelf hun niveau kiezen en aanpassen. Maar hoe maak je nu zo'n kennisspel? Via Saxion Hogeschool – dat goede ervaringen had met Bizz XL – is het AKC in contact gekomen met dit bedrijf, dat toevallig ook de ontwikkelaar is van Fysio-nair. Samen met BizzXL gaat het AKC onderzoeken of een serious game waarde kan hebben voor arbeidsdeskundigen.



6

vragen aan



Eline Geurts (50), AAG, de AD-BV

1 Wat boeit jou in het vak van arbeidsdeskundige?

"Ik ben van huis uit paramedisch opgeleid en veel bezig met gezondheid, wonen en leven van mensen. Het aspect werk ontbrak hierin. In het vak arbeidsdeskundige komt dit allemaal samen. Die combinatie is mooi. Het is een uitdaging om mogelijkheden te onderzoeken, situaties te analyseren en praktische oplossingen te bieden. Ook vind ik de wet- en regelgeving interessant en beleef ik plezier aan de verslaglegging. Ik kan ervan genieten als het allemaal lukt."

2 Wat neem je mee naar je werk?

"Mijn lunch en m'n telefoon, want dat staat alles op. En ik probeer een open vizier te hebben. Je hebt natuurlijk altijd wel een idee ergens over, maar ik probeer elk geval weer zo objectief mogelijk te benaderen."

3 Waar krijg je energie van?

"Van mooi weer, dus ik heb een fijn weekend achter de rug. Maar ook van aardige mensen, muziek. Een leuke wedstrijd van FC Twente doet mij ook goed. Verder geeft de samenwerking binnen de AD-BV mij veel energie."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Gebruik vooral je eigen boerenverstand, daar kom je vaak heel ver mee. Doe geen aannames, beoordeel altijd zelf of iets is zoals het voorgeschoteld wordt. Lever maatwerk: het gaat om mensen, iedereen is anders houdt hier rekening mee. Doe nooit ingewikkelder dan nodig is."

5 Wat zou je nooit een tweede keer doen?

"Eigenlijk niets. Soms lukken dingen, soms gaan ze mis. Maar ook mislukkingen leveren iets op. Van een negatieve ervaring kun je iets leren, dat doe je dan de volgende keer op een andere manier."

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

"Het lijkt me heel leuk om die aan Mirelle Scholten Linde te stellen. Ik werk met haar samen in de AD-BV. We ontwikkelen samen leuke dingen en het is bovendien een mooi mens."



het ADnetwerk



Trending Topics

* Marion Miltenburg, casemanager verzuim bij Laurens, post een vraag op LinkedIn ADnetwerk over de inzet van tweede spoor bij een medewerkster die al minder inzetbaar was en nu een hartaanval heeft gekregen. Marion vraagt AD'en of ze vergelijkbare gevallen kennen en krijgt daarop reacties en adviezen van acht arbeidsdeskundigen.

* Karin Lelie-Braaksma, arbeidsdeskundige bij Novatief Werkzaken, heeft een vraag over het opnemen van ouderschapsverlof tijdens ziekte/wachttijd. Ze krijgt op haar oproep vijf reacties van collega-arbeidsdeskundigen.

* En Fred Scholte (UWV, buitenpromovendus) maakt via ADnetwerk-groepsleden attent op de voorgenomen wijzigingen in de Participatiewet en de mogelijkheid om via internetconsultatie op het conceptwetsvoorstel te reageren.



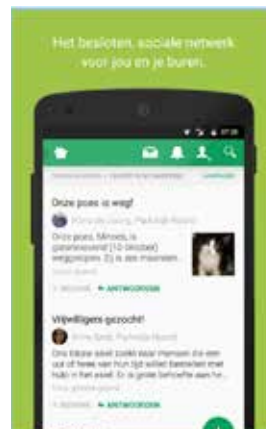
AppSoluut

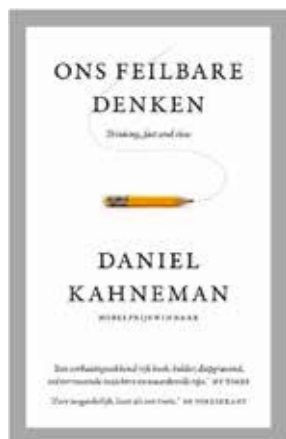
Naam App: Nextdoor

Prijs: gratis

Voor: Android en iOS

Zeker voor mensen die wat extra hulp kunnen gebruiken, alleen zijn of zich niet veilig voelen is buurtapp Nextdoor een uitkomst. Maar het kan ook gewoon gezellig of handig zijn. Huissleutels kwijt? Kat weggelopen? Babysitter nodig of een buurtbarbecue organiseren? Via het besloten netwerk leg je snel contact met buurtgenoten. Ook handig voor inbraak- en misdaadpreventie in de buurt.





ONS FEILBARE DENKEN

★★★★★

Oorspronkelijke titel:

Thinking Fast and Slow

Auteur: Daniel Kahneman

Uitgever: Business Contact

ISBN 9789047009009

528 pagina's

Ons feilbare denken

Daniel Kahneman (Tel Aviv, 5 maart 1934) is een Amerikaans-Israëliëse psycholoog. Hij won de Nobelprijs voor economie in 2002 vanwege zijn bijdrage aan de integratie van inzichten uit psychologisch onderzoek in de economische wetenschap. Kahneman concludeerde bijvoorbeeld dat besluitvorming in stressvolle omstandigheden lang niet zo rationeel was als werd verondersteld. Grote (economische) beslissingen kwamen vaak tot stand vanuit volstrekt niet beargumenteerde gevoelsmatige overwegingen.

Kahneman verklaart dit vanuit een concept over twee systemen die actief zijn in de hersenen, systeem 1 en systeem 2.

Systeem 1 vergelijkt hij met de snelle jongen: nooit moe, mateloos populair, vlot in de omgang en ja, behoorlijk ongenueanceerd en wel wat kort door de bocht. Zonder systeem 1 zouden wij echter eindeloos twijfelen voor we in de supermarkt een pak melk in ons karretje hebben, zelfs voor we een straat konden oversteken. Systeem 1 is onze automatische piloot en zorgt ervoor dat we de duizenden kleine beslissingen die we op een dag moeten maken ook ongemerkt kunnen maken.

Systeem 2 is de bedachtzame, introverte nadenker. Hij vraagt zich van alles af: Is dat wel zo? En waarom dan? Waar staat dat? Wie beweert dat?

Systeem 2 zoekt naar argumentatie en logica.

Systeem 2 hebben we nodig om complexe beslui-

ten te nemen, om afwegingen te maken, om te argumenteren. Systeem 2 heeft als grote nadeel dat het snel vermoeid raakt en op dat moment neemt systeem 1 zonder een enkele waarschuwing het heft weer in handen. Het bewust kunnen aanboren van systeem 2 hebben we dus als professional, als arbeidsdeskundige hard nodig in ons dagelijks werk. Hoe doe je dat?

Het ruim 500 pagina tellende boek *Ons feilbare denken* geeft talloze voorbeelden van onderzoeken waarin ogenschijnlijk zeer genuanceerde denkprocessen (door hoogopgeleide professionals) toch niet zo rationeel zijn als we zouden verwachten.

Dit boek biedt een geweldige uitdaging om je eigen proces van Critical Thinking eens danig onder de loep te nemen. (Charlotte Boersma, Lytton Expertise Opleidingen)



Baanbrekend

Slechtziendennavigatie

De Trekker Breeze is een speciaal voor visueel gehandicapten ontwikkeld navigatiesysteem. Bediening gaat via reliëftoetsen met gesproken functie-uitleg. Onderweg geeft het apparaat gesproken route-aanwijzingen en informatie over de omgeving: straatnamen, kruispunten en herkenningspunten. Bij verdwalen wordt de gebruiker teruggeleid naar bekend terrein. Ook beschikt de Trekker Breeze over een 'waar ben ik'-knop die informatie geeft over de huidige locatie. Handig is dat routes die samen met een begeleider worden uitgestippeld kunnen worden opgenomen. Informatie: nl.optelec.com



No-riskverklaring wegens scholingsbelemmeringen



Door de invoering van de Participatiewet, de wijzigingen in de Wajong (1 januari 2015) en de invoering van de Wet op het Passend Onderwijs (1 augustus 2014) is het huidige beoordelingskader uit 2008 voor het vaststellen van scholingsbelemmeringen niet meer toereikend. De werkwijze is daarom aangepast.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Definitie scholingsbelemmeringen

Van een ondervonden 'belemmering bij het volgen van onderwijs' is in het algemeen sprake indien de jongere als gevolg van zijn ziekte of gebrek geen opleiding heeft kunnen afronden die hem in dezelfde mate toegang geeft tot de arbeidsmarkt als vergelijkbare gezonde jongeren, of indien hij die opleiding slechts met een structurele onderwijsvoorziening of met ondersteuning vanuit Passend Onderwijs of met vertraging heeft kunnen afronden.

Er wordt niet beoordeeld dat de jongere belemmeringen zal ondervinden bij het feitelijk verrichten van arbeid, of hij in staat is om het minimumloon te verdienen, of dat de jongere een verhoogd risico heeft op uitval tijdens het feitelijk verrichten van arbeid.

No-riskverklaring

'Belemmeringen bij het volgen van onderwijs' wordt vastgesteld door UWV. Op verzoek wordt een schriftelijke verklaring afgegeven. Deze, en ook de weigering om een verklaring af te geven, is een beschikking, waartegen bezwaar en beroep openstaat.

De verklaring kan worden aangevraagd

wanneer de jongere nog onderwijs volgt, werkzoekend is, of wanneer een werkgever hem in dienst wil nemen of heeft genomen. Een jongere die binnen vijf jaar nadat hij zijn opleiding heeft afgerond een dienstverband met een werkgever is aangegaan, kan alsnog binnen de eerste vijf jaar van zijn dienstverband een verklaring aanvragen. Heeft hij deze niet aangevraagd, maar wordt hij binnen de eerste vijf jaar van het dienstverband ziek, dan kan de werkgever wel een ziekteaangifte doen op basis van de no-riskpolis scholingsbelemmering. SMZ moet in dat geval eerst beoordelen of de jongere in aanmerking komt voor een no-riskverklaring. Pas na toekenning kan er recht bestaan op ziekengeld.

Nederlandse werkgever

Het gaat om jongeren die zich op die werkgever richten die in Nederland loonheffing moet afdragen. Het kan gaan om een buitenlandse of een Nederlandse jongere die in het buitenland een opleiding heeft gevolgd en die wel bij een Nederlandse werkgever aan de slag gaat.

No-riskpolis scholingsbelemmering voor vijf jaar

De no-riskpolis is alleen van toepassing op een dienstverband dat binnen vijf jaar na het

afronden c.q. beëindigen van het onderwijs wordt aangegaan, en geldt slechts voor de eerste vijf jaar van dat dienstverband.

Aanvang dienstverband

Pas nadat de opleiding is afgerond of beëindigd en de jongere vervolgens een dienstverband is aangegaan, kan een beroep worden gedaan op de no-riskpolis. Is het dienstverband aangegaan vóór de beëindiging van de opleiding, dan wordt niet voldaan aan de voorwaarde dat de opleiding is afgerond of beëindigd.

Binnen dit dienstverband kan dan geen beroep worden gedaan op de no-riskpolis ondanks het feit dat een verklaring is afgegeven. Pas bij een volgend dienstverband dat is aangegaan binnen vijf jaar na beëindiging van de opleiding, kan de volgende werkgever wel een beroep doen op de no-riskpolis.

Cursus Casemanagement

- Kennis direct toepasbaar
- Op 7 locaties in het land, dus altijd bij u in de buurt
- Speciaal actietarief in 2016*:
3 dagen slechts € 750 ex btw
incl. alle lesmaterialen

Hoe helpt u uw klant met het beheersen van verzuim en arbeidsongeschiktheid?

Waar laten organisaties geld liggen? Wat mag u van een bedrijfsarts verwachten?

Hoe beoordeelt het UWV?

Hoe voorkomt u loonsancties?

Dat en veel meer leert u in de Cursus Casemanagement.

Voor meer informatie en inschrijven:
www.cs-opleidingen.nl

*Geldig van 1 april t/m
31 december 2016



NIEUW



NEWTRAL 2 ERGONOMISCHE MUIS

“Een betere manier van werken”

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

SAVE THE DATE
26 mei 2016

***NVvA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Support, een evenement dat u niet mag missen. Support is de grootste en leukste beurs 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, breed 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

MEDILEX

Onafhankelijke nascholing voor zorgprofessionals

Al 25 jaar organiseert Medilex de beste congressen en cursussen voor professionals binnen de zorg. Medilex wordt niet betaald door de farmaceut, de overheid, de consultancy, de uitgever of welke andere partij dan ook. Onafhankelijke voorlichting over maatschappelijk relevante thema's is ons speerpunt - dit maakt Medilex uniek in zorg en welzijn.

ZZP'ers in de zorg



Organisatorische, fiscale en juridische hoofdzaken voor ZZP'ers en zorgaanbieders

www.medilex.nl/zzp

Congres
Wanneer
Vrijdag 15 april

Waar
NH Amersfoort

Programma en inschrijven:
www.medilex.nl/zzp

**Speciaal
voor arbeids-
deskun-
digen!**

Geschied / Ongeschied



Jongeren met beperking en
wajongers participeren!

[www.medilex.nl/
wajongers](http://www.medilex.nl/wajongers)

Congres
Wanneer
Donderdag 21 april

Waar
Hotel Theater Figi Zeist

Programma en inschrijven:
[www.medilex.nl/
wajongers](http://www.medilex.nl/wajongers)

Het onverklaarde verklaard! | twee edities



Effectieve behandeling
van patiënten met
onverklaarde lichamelijke
klachten

[www.medilex.nl/
onverklaard](http://www.medilex.nl/onverklaard)

Congres
Wanneer
Donderdag 12 mei óf
donderdag 29 september

Waar
Leerhotel Het Klooster,
Amersfoort

Programma en inschrijven:
[www.medilex.nl/
onverklaard](http://www.medilex.nl/onverklaard)

Verpleegkundige invloed



Van persoonlijk leiderschap
tot invloed aan de
bestuursafel

[www.medilex.nl/
invloed](http://www.medilex.nl/invloed)

Congres
Wanneer
Dinsdag 24 mei

Waar
NH Amersfoort

Programma en inschrijven:
[www.medilex.nl/
invloed](http://www.medilex.nl/invloed)