



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

38E JAARGANG | AUGUSTUS 2016 | NUMMER 4



Beschut werk

Een mooie
maar dure oplossing



Werken na kanker

Werkgevers hebben **verkeerd beeld**
en nemen **geen risico**

→ Bedrijfseconomisch
Adviseurs van UWV

→ Promotieonderzoek
multiproblematiek

*NVVA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



MELD U AAN!

ARBEIDSKUNDIGE COLLEGETOUR

15 NOVEMBER 2016

CONGRESCENTRUM CINEMEC IN EDE

WWW.ARBEIDSKUNDIGEN.NL



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

Met medewerking van hoogleraren, lectoren en professoren Alex Burdorf,
Sandra Brouwer, Shirley Oomens, Roland Blonk en Michiel de Looze

Erasmus MC Rotterdam, UMC Groningen, Hogeschool Arnhem Nijmegen,
TNO, Vrije Universiteit Amsterdam

6 vragen

Wat boeit Martiene Grandiek (UWV) aan het arbeidsdeskundig vak?

Kijk op pagina 28

Colofon

38e jaargang nummer 4
Augustus 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 → Irma van den Berg, 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 belof-tes) en Diede Wieman

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Media Innovation Group

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

advise | INHOUD

Coverstory

Een mooie, maar dure oplossing

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het aanbieden van werkplekken aan mensen met een arbeidsbeperking die alleen in een beschutte omgeving kunnen werken. Wat komt daarbij kijken? En wie komen in aanmerking?



De Bedrijfseconomisch Adviseurs van UWV

Een starterskrediet aanvragen om een auto met chauffeur te bekostigen? Of met twee ton aan voorzieningen tegelijkertijd je bedrijf moderniseren? De Bedrijfseconomisch Adviseurs (BEA's) van UWV denken graag in mogelijkheden, maar ze gebruiken wel hun gezonde verstand.

11

En verder...

Op weg naar effectiever en duurzamer matches	14
Werken na kanker	20
Serie: Rapporteren en argumenten	24
Juridisch	30



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

Aflevering 4: glazenwasser Leroy Beijersbergen (32)

18



Getallen

Met de economie in Griekenland wil het nog niet vlotten. Veel ondernemers redden het niet. De afgelopen jaren hebben meer dan 2500 tankstations hun deuren moeten sluiten. Meestal komt zo'n berichtje in de krant achteloos voorbij. Maar nu hield het mijn aandacht toch even vast. Een cijfer van 2500 tankstations is eigenlijk een gigantisch aantal. Zet ze allemaal maar eens achterelkaar. Ik heb daar niet echt een beeld bij. Ook niet bij een ander berichtje in dezelfde krant. De NS schijnt in de eerste helft van dit jaar 60.000 voorwerpen verzameld te hebben die reizigers in de trein hebben laten liggen. Ik probeer mij een voorstelling te maken van een berg van tienduizenden dingen. Of het aantal passagiers dat de KLM in de maand juni heeft vervoerd: 2,68 miljoen. Let wel, in één maand. Dat gaat mijn verbeelding te boven. Ik weet ook wel dat je deze cijfers relatief moet zien, en dan zijn ze misschien niet zo opmerkelijk. Maar als ik lees dat de Italiaanse spits Pellè in China in twee seizoenen 40 miljoen euro gaat verdienen, dan is voor een normaal mens enig gevoel voor verhoudingen ver te zoeken. En om even bij het voetbal te blijven: op tv zag ik een shot van de 90.000 fans die aan de voet van de Eiffeltoren op grote schermen naar de finale van het Europese Kampioenschap keken. En ineens moest ik denken aan de 125.000 participatiebanen die werkgevers en sociale partners voor mensen met beperkingen gaan creëren. Verhoudingsgewijs stelt dit aantal niet zoveel voor. Op een beroepsbevolking van 8 miljoen mensen is dat slechts 1,5 procent. Maar als je een mensenzee van 90.000 zielen voor je ziet, dan lijkt het realiseren van 125.000 banen een enorme uitdaging. Het AKC heeft onderzocht hoe wij deze uitdaging kunnen aangaan. In de rubriek Wetenschappelijk van deze AD Visie kunnen jullie lezen welke routes er gevolgd kunnen worden om het aantal van 125.000 te halen.

Geert Beckers

Werk-vakantie?

Hoewel privé en werk steeds meer door elkaar lopen voelen kantoorwerkers zich nog niet vrij om privé zaken te regelen onder werktijd. Zo durft slechts 30% van de medewerkers onder werktijd even koffie te drinken met een vriend die in de buurt is. En maar 23% van de medewerkers voelt zich comfortabel om onder werktijd te gaan sporten, om het werk vervolgens 's avonds in te halen. Tegelijkertijd is het steeds normaler dat medewerkers werken in hun eigen tijd. Zo neemt ruim de helft (56%) van de medewerkers zijn of haar werk in enige mate mee op vakantie en is bijna 70% op vakantie bereikbaar voor collega's. Maar liefst 27% neemt zelfs de laptop mee op vakantie.

(Bron: Ricoh onderzoek 'Anders werken, wat vindt werkend Nederland?')

Ziektelast geweld

Als bij het berekenen van de ziektelast van letsel door geweld naast de sterfte ook de lichamelijke en psychische gevolgen worden meegeteld, stijgt de totale ziektelast van letsel door geweld met 73%. 80% van de stijging is toe te schrijven aan lichamelijk letsel en 20% aan de psychische gevolgen (PTSS en depressie) voor de slachtoffers van geweld. Het RIVM berekende dat de medische kosten en verzuimkosten als gevolg van lichamelijk letsel door geweld jaarlijks gemiddeld respectievelijk € 30 miljoen en € 66 miljoen kost. De kosten voor de psychische gevolgen zijn met € 5,2 miljoen aanzienlijk lager.

Zelfinspectie werkstress



De Inspectie SZW gaat controleren of bedrijven genoeg doen om werkstress te voorkomen. Met de nieuwe zelfinspectietool (via www.zelfinspectie.nl) kunnen werkgevers nu zelf op eenvoudige wijze checken of ze aan de normen voldoen en zo voorkomen dat werknemers psychosociale arbeidsbelasting (PSA) krijgen door hoge werkdruk, seksuele intimidatie, pesten, arbeidsdiscriminatie, en agressie en geweld. Volgens de Arbowet zijn alle werkgevers verplicht om deze zaken aan te pakken. Er zijn drie zelfinspecties beschikbaar: Te hoge werkdruk, agressie & geweld door derden en Pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. De tools genereren een handige actiepuntenlijst aan de hand waarvan de werkgever de situatie kan verbeteren. Zelfinspectie.nl geeft bovendien informatiebronnen en hulpmiddelen om te hoge werkdruk, seksuele intimidatie, pesten, arbeidsdiscriminatie en agressie en geweld tegen te gaan.

Vrouwelijke managers sneller burnt-out

Burn-outklachten komen meer voor bij vrouwelijke dan bij mannelijke managers. In 2015 had 14% van de vrouwelijke managers dergelijke klachten. Bij de mannen ging het om 10%. Dat blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2015, die door CBS en TNO wordt uitgevoerd. Vrouwen met een managementberoep melden niet alleen meer burn-outklachten, ze ervaren ook een hogere werkdruk. Vaker dan mannen in het management geven zij aan extra hard of erg snel te moeten werken, of heel veel werk te moeten doen. De werkdruk is vooral hoog in het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg, waar relatief veel vrouwelijke managers werken. Vrouwelijke

managers geven ook vaker aan dat ze weinig zelfstandigheid ervaren in hun werk. Zo geven vrouwen veel minder vaak dan mannen aan zelf hun verlof en werktijden te kunnen bepalen. Dat vrouwelijke managers minder autonomie hebben, heeft er deels mee te maken dat ze oververtegenwoordigd zijn in de horeca en het onderwijs. In die bedrijfstakken is de autonomie relatief laag. Mensen met burn-outklachten voelen zich opgebrand door hun werk. Dit kenmerkt zich door gevoelens van extreme vermoeidheid en uitputting, die worden gemeten met vijf enquêtevragen. Bij de vrouwelijke managers gaf bijvoorbeeld 29% aan zich meerdere keren per maand leeg te voelen

aan het einde van een werkdag. Ook zei 17% regelmatig emotioneel uitgeput te zijn of moe in de ochtend bij confrontatie met hun werk. Bij mannen lagen deze percentages 4 à 5 punten lager.



Sterke toename bouwongevallen

In vergelijking met het eerste halfjaar in 2015 is het aantal ernstige ongevallen in de eerste helft van 2016 met 14% toegenomen en het aantal dodelijke ongevallen met 56%. Het aantal in onderzoek genomen klachten en signalen is 16% hoger. Dit blijkt uit cijfers van de



Inspectie SZW. De stijging komt doordat de bouw weer aantrekt. Er is meer werk en daardoor ontstaan ook vaker ongelukken. Zowel het aantal ernstige ongevallen (42%) als het aantal dodelijke ongevallen (50%) in de bouw heeft plaatsgevonden binnen de algemene burgerlijke en utiliteitsbouw. Ongevallen in het grondverzet, elektro-technische bouwinstallatie, sloop, de loodgieterwerk en het schilderen zijn goed voor 4-7% van de ernstige ongevallen en 10-20% van de dodelijke ongevallen. De bouw behoort daardoor tot de top 3 van de gevaarlijkste bedrijfstakken.

Beschut werk: Een mooie, maar dure oplossing

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het aanbieden van werkplekken aan mensen met een arbeidsbeperking die alleen in een beschutte omgeving kunnen werken. Wat komt daarbij kijken? En wie komen in aanmerking? De antwoorden op deze vragen lopen in de praktijk flink uiteen.

TEKST | Hans Klip

Beschut werk is een belangrijk onderdeel van de Participatiewet die op 1 januari 2015 in werking trad. Dit instrument is bedoeld voor mensen die alleen kunnen werken in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Zij hebben door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking zo'n hoge mate van begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij hen in dienst neemt. Ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Dat is de formele omschrijving. Maar over wie hebben we het dan?

"Deze mensen verrichten loonvormende arbeid op basis van een arbeidscontract", zegt beleidsadviseur arbeidsdeskundige Eli Van Den Heuvel van UWV. Zij is als dossierhouder bij het Centraal Expertise Centrum inhoudelijk verantwoordelijk voor beschut werk. "De mensen kunnen zich echter vaak alleen met intensieve begeleiding staande houden. Soms moet altijd iemand anders aanwezig zijn. Een succesfactor is dat er echt passend werk wordt verricht. Bijvoorbeeld dat iemand een solistische werkplek met niet al te veel prikkels heeft." Volgens Samira Belhadj, consulent en coördinator beschut werk bij Felua-groep, het sociale werkbedrijf in Apeldoorn, gaat het om de onderkant van de populatie van de vroegere sociale werkvoorziening. "De mensen die op een hoger niveau zitten, vallen onder de landelijke banenafspraken voor mensen met een arbeidsbeperking."

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het aanbieden van beschutte werkplekken. Zij hebben – tenminste, nu



nog (zie het kader 'Naar een verplichting?', red.) – de vrijheid om dit instrument in te zetten of voor andere oplossingen te kiezen, zoals arbeidsmatige dagbesteding en participatiebanen met behoud van de uitkering. Ook mogen gemeenten aanvullende criteria formuleren, waardoor bijvoorbeeld het volume of de doelgroep wordt beperkt. "Er zijn grosso modo drie benaderingen", zegt Tom de Haas, die al ruim 25 jaar actief is als organisatieadviseur in het sociale domein. "Een deel van de gemeen-





ten bewandelt de koninklijke weg. Zij nemen voluit de verantwoordelijkheid voor het organiseren van beschut werk. Een ander deel van de gemeenten bewandelt de weg van beschut werk helemaal niet. En dan zijn er de gemeenten die een tussenweg kiezen. Zij zetten beschut werk beperkt in, bijvoorbeeld alleen bij mensen met een loonwaarde van 20 tot 40 procent of door slechts een beperkt aantal plekken per jaar aan te bieden. De keuze voor een van deze drie varianten wordt gestuurd door

inhoudelijke en financiële overwegingen.”

De Haas heeft in 2016 in opdracht van Cedris, de branchevereniging van sociale werkbedrijven, 'Beschut werk in de praktijk' geschreven. In deze publicatie worden zeven voorbeelden belicht, waarbij de gemeente beschut werk voortvarend ter hand heeft genomen. Daartoe behoort Almere. Deze gemeente heeft gekozen voor een openbare aanbesteding van de combinatie van beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding. Hiervoor zijn 24 partijen gecontracteerd. Een opvallende keuze, vindt De Haas. “Gemeenten die volume willen maken, laten beschut werk bijna altijd uitvoeren door het sociale werkbedrijf. De keuze van Almere om als regisseur op te treden en zo veel uitvoerende partijen in te schakelen, is redelijk uniek.”

Wethouder Froukje de Jonge van Almere die onder meer participatie, werk en inkomen en het arbeidsmarktbeleid in haar portefeuille heeft, moet even glimlachen als zij deze woorden hoort. “Het valt me op dat anderen onze aanpak erg bijzonder vinden. Kennelijk is dat zo. Wij willen hiermee mensen in een veilige omgeving de kans geven om te groeien. Het is erg belangrijk dat de baan aansluit bij de motivatie van de kandidaat. Dat vraagt om meerdere aanbieders die duidelijk van elkaar verschillen, bijvoorbeeld zowel grote als kleine.”

Ploeteren

Het is volgens De Jonge verstandig om verwachtingen te managen. “Staar je niet blind op persoonlijke succesverhalen. Natuurlijk zijn die er, maar vaak is het ploeteren geblazen. Het gaat erom bij iemand op het goede knopje te drukken. Als dat lukt, kan beschut werk iemands leven zeer positief veranderen.” De Jonge wijst op het belang van een terugvaloptie. “Vergeet niet dat deze mensen erg kwetsbaar zijn. Als er iets in hun leven gebeurt, kan het enorm helpen wanneer zij een paar dagen terug kunnen naar hun oude beschermde omgeving.”

Beschut werk is een mooie maar ook dure voorziening, stelt De Jonge. “Ik snap niets van de forse kortingen die de regering op het participatiebudget heeft doorgevoerd. De gemeente krijgt van het rijk onvoldoende financiële middelen voor beschutte werkplekken. Wij houden ons aan het richtaantal dat het ministerie van SZW voor Almere aangeeft en hebben zelfs tien extra plekken gecreëerd om een grote achterstand op de oude wachtlijst voor de sociale werkvoorziening weg te werken. Maar ik begrijp andere gemeenten die deze keuze niet



Eli Van Den Heuvel
(UWV)



Remco Langenberg
(gemeente Groningen)



Lies van Meer-Van Hunen doet beschut werk bij het Apeldoornse sociale werkbedrijf Felua-groep. Zij werkt voor ITS Foil, een grote producent van huishoudelijke verpakkingen.





maken.” Ook De Haas respecteert de politieke afwegingen die gemeenten maken. “Het gaat om een groot bedrag voor een kleine groep. Dat budget is niet inzetbaar voor andere groepen. Volgens veel uitvoerende organisaties is de loonwaarde van de kandidaten voor beschut werk lager dan in de Participatiewet wordt aangenomen. Dan moet er boven op de loonkostensubsidie en de kosten voor begeleiding nog structureel geld bij. De vraag is of je met ondernemerschap en slimme oplossingen voldoende het gat kunt dichten.”

Route naar arbeid

De gemeente Groningen heeft als ambitie om elk jaar 25 beschutte werkplekken in te vullen bij het sociaal werkbedrijf Lederz, dat een gemeentelijk organisatieonderdeel is. “Hiermee vullen we de open plekken die jaarlijks ontstaan bij ons SW-bedrijf”, vertelt Remco Langenberg, projectleider implementatie Participatiewet voor het arbeidsintegratiedeel bij de gemeente Groningen. “Wij creëren zo op de lange termijn vierhonderd beschutte werkplekken. Dat is ons aandeel in de landelijke doelstelling. We streven ernaar dat mensen een vaste baan krijgen.”

Door de Participatiewet heeft de gemeente de verantwoordelijkheid gekregen voor de begeleiding van alle kwetsbare jongeren met arbeidsmogelijkheden. Het gaat vooral om leerlingen van het Praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs en het Entree-onderwijs. “Wij ondersteunen hen bij het vinden van een gesubsidieerde baan”, zegt Langenberg. “Onze consultants brengen met behulp van de Route Arbeid al deze leerlingen voor hun achttiende in beeld.” Vorig jaar waren er nauwelijks kandidaten, dit jaar gaat het volgens Langenberg veel beter. “De moeizame start kwam onder meer door onwennigheid. Het heeft een tijd geduurd voordat scholen bekend waren met de nieuwe wet- en regelgeving en nieuwe criteria. Ook staat beschut werk ver van mensen af. Ouders hopen toch nog erg op de Wajong.” Groningen stelt ook plekken open voor mensen die een Wajong-uitkering van UWV krijgen en mogelijkheden hebben om met hun ziekte of handicap te werken. Langenberg licht toe: “Wij hebben veel contact met



Samira Belhadj (bij Felua-groep)



Organisatieadviseur Tom de Haas



Wethouder Froukje de Jong (Almere)

onder meer de twee ‘dedicated’ arbeidsdeskundigen van UWV in de arbeidsmarktregio. Zo is het balletje gaan rollen. UWV heeft zich er met een speciaal project erg voor ingespannen. Helaas zijn veel Wajong’ers moeilijk te mobiliseren/activeren omdat zij al heel lang buiten het arbeidsproces staan. UWV blijft bij de herbeoordeling van Wajongers wel alert op mogelijke kandidaten voor beschut werk. Daarom verwachten we de komende jaren nog een geleidelijke, beperkte instroom vanuit deze groep.”

Gewoon doen

Apeldoorn heeft er eveneens voor gekozen om de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het beschut werk neer te leggen bij het sociaal werkbedrijf, zij het dat Felua-groep geen onderdeel van de gemeente is. Belhadj is tevreden over de samenwerking. “Wij hebben nauw contact met de gemeente op leidinggevend en uitvoerend niveau. Er wordt geluisterd en gehandeld naar onze expertise. De relatie voelt als gelijkwaardig.” De aanpak is volgens Belhadj pragmatisch. “Gewoon doen is het motto. Als je vooraf elk risico probeert af te dekken, duurt het eindeloos.”

Felua-groep is de werkgever bij beschut werk. Het streven is wel om zo veel mogelijk mensen extern te plaatsen, vertelt Belhadj. “Wij werken onder meer samen met een schoonmaakbedrijf, een cateringbedrijf en een productiebedrijf. Bij deze bedrijven werken al mensen van ons. Dat maakt het gemakkelijker om hier mensen op beschutte werkplekken te plaatsen. We adviseren de werkgevers over wat zij van mensen kunnen verwachten en geven ook trainingen.”

Indicatie

Een belangrijke vraag is uiteraard: hoe selecteert de gemeente mensen voor beschut werk? Hiervoor is een positief ‘advies indicatie beschut werk’ van UWV nodig. Deze indicatie is verplicht. De gemeente dient voor iemand de aanvraag in. UWV onderzoekt dan: is deze persoon aangewezen op één of meer technische of organisatorische aanpassingen of op permanent toezicht of intensieve begeleiding en kan dat niet binnen redelijke

Gemeenten krijgen geld om 30.000 uiteindelijk beschutte plekken te organiseren

grenzen van een werkgever worden verwacht? Eli Van Den Heuvel licht toe: "De methode Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen (zie het artikel in het juninummer van AD Visie, red.) biedt hiervoor duidelijke handvatten. Onze arbeidsdeskundige kijkt naar de basisinformatie die op papier staat en nodigt de klant uit voor een gesprek. Bijna altijd wordt ook een verzekeringsarts erbij betrokken."

Nadat alles in kaart is gebracht volgt een weging, vertelt Van Den Heuvel. "Wij kijken onder andere naar wat volgens de Arbowet algemeen gebruikelijk is en de globale verhouding tussen kosten en baten van maatregelen. Dat is de basis voor ons advies aan de gemeente. Dit bevat twee elementen: komt iemand in aanmerking voor beschut werk en zo ja, welke instrumenten en voorzieningen zijn nodig?" Een derde van de aangedragen kandidaten krijgt een negatief advies, omdat niet wordt voldaan aan de criteria voor beschut werk. De Haas kent zelfs een extreem geval van een gemeente die dertig aanvragen had ingediend, waarvan geen enkele werd gehonoreerd. "Deze gemeente had mensen vooral administratief voorgedragen zonder een stevige bewijslast van de arbeidsbeperking. Maak dus eerst een goed dossier! Betrek daarbij arbeidsdeskundigen van UWV of arbeidsdeskundigen die de methode van UWV goed kennen."

Apetrotse ouder

Felua-groep bereidt een aanvraag zeer zorgvuldig voor, aldus Samira Belhadj. "Wij zorgen voor een zo compleet mogelijk dossier. Indien nodig voert ons Diagnostisch Centrum eerst een praktijkassessment uit. Ook hebben we veel contact met de arbeidsdeskundigen van UWV." Froukje de Jonge vertelt dat het in Almere zelfs gebruikelijk is dat een klantmanager meegaat naar het gesprek bij UWV. "Dit doen wij sinds er een paar aanvragen in onze ogen onterecht werden afgewezen. Het was eigenlijk aandoenlijk hoe dat kwam. Dan ging een apetrotse ouder mee naar het gesprek die vertelde hoe ongelooflijk goed zijn kind het wel niet deed. Dat gaf een verkeerde indruk." Almere wil maximaal samenwerken met UWV, voegt De Jonge eraan toe. "Het contact is

NAAR EEN VERPLICHTING?

Er is politiek veel te doen over het aantal werkplekken dat gemeenten realiseren. De bedoeling is dat zij ruim 30 duizend plekken in 2048 (de structurele situatie) hebben gerealiseerd. Het is echter 'onwaarschijnlijk' dat dit aantal wordt gehaald, stelt de Inspectie SZW omfloerst in een recent onderzoeksrapport. Want in het voorjaar waren er maar 115 plekken gerealiseerd. Het kabinet wil daarom gemeenten wettelijk verplichten om te zorgen voor beschutte werkplekken.

Meer weten over deze discussie? Lees dan de 'Ontwerpverkenning sociale infrastructuur kwetsbare groepen binnen de Participatiewet' van de Sociaal-Economische Raad, het 'Vervolgonderzoek Beschut werk' van de Inspectie SZW, de brief van staatssecretaris Jetta Klijnsma van SZW aan de Tweede Kamer van 24 juni en de reacties van Cedris en VNG. Wilt u zich in het algemeen verdiepen in de regels voor beschut werk en het brede palet aan financiële instrumenten? Goede startpunten zijn dan het 'Kennisdokument Beschut werk' van het ministerie van SZW en de publicatie 'Beschut werken onder de Participatiewet, vraag en antwoord' van de Programmaraad. De praktische ervaringen staan centraal in de Cedris-publicatie 'Beschut werk in de praktijk'. U vindt deze informatie op de sites www.cedris.nl, www.samenvoordeklant.nl en www.uwv.nl.

aangehaald. UWV heeft op veel terreinen heel wat meer vliegreun dan wij."

Toegevoegde waarde

Na de indicatie volgt de loonwaardemeting. Deze meting is maatgevend voor de hoogte van de loonkostensubsidie aan de werkgever. Vaak wordt de loonwaarde tijdens een proefplaatsing op de werkplek bepaald. Zo ook in Groningen, zegt Remco Langenberg. "Wij meten de loonwaarde met behulp van de bekende Dariuz-methode. We hebben enkele mensen in dienst die hierin zijn gespecialiseerd."

De Haas pleit tot slot voor het betrekken van de expertise van arbeidsdeskundigen bij de inpassing op de werkplek. "Dat heeft toegevoegde waarde." Van Den Heuvel valt hem bij. "Deze plaatsing is bij uitstek een taak voor de arbeidsdeskundige. Lever gewoon kwaliteit!"



COLUMN

We teach...



SCHRIJFVAARDIGHEID EN ARGUMENTATIE

14 en 28 september en 12 oktober 2016, Utrecht

KENNISMAKEN MET EVIDENCE BASED PRACTICE

15 september 2016, Utrecht

NIEUW

LICENTIETRAINING "WERKEN MET DE WERKSCAN"

15, 22 en 23 september en 13 oktober 2016, Utrecht

10, 17 en 18 november en 8 december 2016, Utrecht



NIEUW

4-DAAGSE KERNTRAINING: ARBEIDSPARTICIPATIE MENSEN MET MOGELIJKHEDEN VERSTERKT

20 september, 4 en 25 oktober en 8 november 2016, Apeldoorn



MOEILIJKE MENSEN, LASTIGE SITUATIES

29 september en 6 oktober 2016, Den Bosch

JURIDISCHE ASPECTEN VAN ARBEID EN GEZONDHEID

4, 11 en 25 november en 9 december 2016, Utrecht

TRAINING MOTIVEREND RE-INTEGREREN

14 en 28 november 2016, Utrecht

WERKEN MET ADHD

16 november 2016, Utrecht

VERSLAVING EN WERK

30 november en 14 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.

Ontwikkelen

Als kersvers redactielid wil ik mij via deze weg graag even voorstellen. Mijn naam is Irma van den Berg en ik ben dit jaar 55 jaar geworden. Ik ben getrouwd en stiefmoeder van drie volwassen kinderen.

Ik ben ooit als fysiotherapeut werkzaam geweest. Al snel ben ik de richting opgegaan van arbeidsgerelateerde problematiek en gaf ik naast reguliere fysiotherapie ook individuele trainingen aan werknemers met fysieke klachten en groepstrainingen en workshops op het gebied van preventie van fysieke klachten. Fysiotherapie is een fysiek zwaar beroep en dat was voor mij ook een reden om na te denken over een volgende stap in mijn loopbaan. Daarom heb ik de overstap gemaakt naar de functie van verzuimadviseur bij KLM Health Services en ben ik uiteindelijk als intern verzuimadviseur terechtgekomen bij Stichting Zorggroep Almere. Hier kreeg ik vier jaar geleden de kans om mij om te scholen tot arbeidsdeskundige. Deze stap bleek helemaal aan te sluiten op mijn levensfase en ambities. Ik was enigszins uitgekeken op mijn eigen werk en begon mij langzamerhand te 'vervelen'. Hoe fijn is het dan dat je de ruimte krijgt om je ook als 'oudere' werknemer verder te ontwikkelen.

Ik ben nu drie jaar als arbeidsdeskundige aan de slag en werk als intern arbeidsdeskundige voor Stichting Zorggroep Almere en ben daarnaast ook als arbeidsdeskundige aan het werk via Schakel Verzuimmanagement. Hierdoor kom ik steeds in andere werksituaties terecht en krijg ik niet de kans meer om mij te 'vervelen'. Ik ga elke dag met heel veel plezier aan de slag en iedere dag ziet er anders uit. Ik hoop dat ik vanuit mijn werkveld (vooral Poortwachter-trajecten bij werkgevers) ook een positieve bijdrage kan leveren aan een gevarieerde inhoud van ons vakblad.

Irma van den Berg

Redactielid en arbeidsdeskundige



Bedrijfseconomisch Adviseurs van UWV

Wikken en wegen over voorzieningen en starterskredieten

Veel starterskredieten worden aangevraagd om een horecazaak te beginnen

Een starterskrediet aanvragen om een auto met chauffeur te bekostigen? Of met twee ton aan voorzieningen tegelijkertijd je bedrijf moderniseren? De Bedrijfseconomisch Adviseurs (BEA's) van UWV denken graag in mogelijkheden, maar ze gebruiken wel hun gezonde verstand. Daarom worden lang niet alle voorgelegde aanvragen goedgekeurd.

TEKST | Diederik Wieman

Wie door een structurele functionele beperking moeite heeft aan het werk te komen of aan het werk te blijven, kan rekenen op ondersteuning van UWV. Zo is het mogelijk om een werkgeversvoorziening aan te vragen, of een starterskrediet indien de persoon in kwestie voor zichzelf wil beginnen. Als de werkgeversvoorziening hoger is dan 22.689 euro of het starterskrediet de 10.000 euro overstijgt, moeten de aanvragen ter beoordeling worden voorgelegd aan een van de Bedrijfseconomisch Adviseurs van UWV. Daarvan zijn er zes, verspreid over het hele land. Het zijn allen arbeidsdeskundigen, die gemiddeld één dag per week werkzaam zijn als BEA.

In aantallen gemeten komen starterskredieten het vaakst voor, blijkt uit de woorden van Geertjan Gunging en zijn collega Aeger Bouma, die als BEA actief zijn in respectievelijk de regio's Oost en Noord. Jaarlijks gaat het om circa 150 aanvragen waarvan het krediet hoger is dan 10.000 euro. Maar het aantal aanvragen neemt toe. En daarmee ook het aantal afwijzingen. Aeger: "Veel mensen zitten niet voor niets in een uitkerings-situatie. Het zijn vaak Wajong'ers, jonggehandicapten die soms moeite hebben om contact te maken, niet goed kunnen samenwerken of weinig structuur in hun leven hebben. Je moet goed afwegen of je zo iemand het risico laat nemen om zich voor 20.000 of 30.000 euro in de schuld te steken."

Geertjan vult aan: "We kijken bij het verlenen van een starterskrediet naar het totaalplaatje onder meer op basis van het arbeidsdeskundig rapport. Die informatie heb je ook nodig om, wanneer het eventueel mis gaat, te kunnen controleren of het mislukken van het bedrijf →



Bedrijfseconomisch adviseurs Geertjan Gusing (l) en Aeger Bouma

BEA's beoordelen:

- Grote werkgever-voorzieningen
- Starterskredieten
- Beroepen tegen loonsancties
- Verzoeken om bijstelling/kwijtschelding lopende aflossing

misschien te wijten is aan fysieke of mentale achteruitgang. In dat geval kun je beslissen dat een deel van het krediet niet terugbetaald hoeft te worden.”

Omdat het inschatten en beoordelen van de omvang van het starterskrediet nauw luistert, moet de norm misschien worden aangepast. Aeger: “Nu worden we alleen boven de 10.000 euro ingeschakeld, het zou geen slecht idee zijn als wij eerder bij de aanvragen betrokken worden. We kunnen dan snel inschatten of iemand op de goede weg zit.”

Haalbaarheid

Uiteraard blijft de betrokken arbeidsdeskundige eindverantwoordelijk, maar – zo stelt Geertjan – “daar zit

soms ook de moeilijkheid. De rol van de arbeidsdeskundige is om mensen te activeren en weer aan het werk te krijgen. Je geeft dan wel eens een enthousiaste klant het voordeel van de twijfel. Wij vliegen van buitenaf in, zijn niet betrokken geweest bij het activeringsproces en kijken puur naar de informatie die voor ligt. We kunnen dan van afstand alles zo objectief mogelijk beoordelen.”

De BEA's beseffen dat een starterskrediet vaak een laatste kans is voor een klant om nog iets van zijn (werkzame) leven te maken. Want bij banken kloppen ze meestal tevergeefs aan. Geertjan: “Als je met een ziekte of gezondheidsrisico bij een bank komt, is het lastig om een krediet te krijgen. Bovendien moeten ze voor een klein krediet net zoveel kosten maken en moeite doen als voor een groot krediet.” Aeger: “Kleine kredieten worden vaak meteen afgewezen door een bank. Maar dat betekent niet dat de klant in kwestie een slecht of onhaalbaar plan heeft.” Daarom kan UWV in sommige gevallen uitkomst bieden. Los van de beperking hebben klanten in een uitkeringssituatie vaak al wat schulden en daar komt dan met het starterskrediet nog meer schuld bij. En er moet, meestal binnen een periode van vijf jaar, mét rente worden afgelost. “Daarom laten we bij twijfel altijd een haalbaarheidsonderzoek doen.”

Opvallend

Starterskredieten worden in circa een kwart van de gevallen toegekend. Aeger: “De meeste aanvragen gaan over het starten van een horecabedrijf of tweedehands kledingwinkeltje. En zzp'er in de bouw natuurlijk. Maar ook krijgen we aanvragen van klanten die een webwinkel willen starten.” Er zijn natuurlijk altijd opvallende aanvragen bij. Zoals een man die voor zich zelf wilde beginnen en met zijn starterskrediet een auto met chauffeur wilde bekostigen. Want hij was nu immers directeur... Alhoewel serieus bedoeld, maakt zo'n aanvraag natuurlijk geen kans. Een andere casus betrof iemand die als zelfstandige voor een postbedrijf wilde werken en geld nodig had voor een bedrijfswagen. “We hebben dit onderzocht, maar dan blijkt dat je ook een licentie moet nemen voor een bepaald postcodegebied en dat je per postcodegebied eigen vermogen moet inbrengen als reserve, zodat je zelf vervanging kunt inhuren als je ziek wordt. Er worden dan wel erg veel drempels en risico's opgeworpen.” Wel gehonoreerd werd een aanvraag om een paardenfokkerij te beginnen. Geertjan: “Voor mijn idee zat het

LOONSANCTIES

De Bedrijfseconomisch Adviseurs hebben naast de beoordeling van werkvoorzieningen en starterskredieten, sinds enige tijd nog een derde taak. Ze buigen zich ook over zaken waarin werkgevers om bedrijfseconomische gronden in beroep gaan tegen de hen opgelegde loonsancties in het kader van de WVP. Het gaat om dossiers waarvan de BEA's moeten bepalen of loonsanctie daadwerkelijk tot faillissement of bedrijfsbeëindiging leidt.

fokken van paarden meer in de hobbysfeer, maar we hebben alles goed uitgezocht en een flink bedrag toegekend. Het bedrijf draait nu als een tierelier.”

Overvragen

Ook bij de andere tak van sport, het toekennen van werkvoorzieningen, wordt zorgvuldig gewikt en gewogen. Aeger Bouma: “Vaak gaat het over aanpassing van gebouwen zoals het aanbrengen van liften of het anderszins rolstoeltoegankelijk maken van een pand. De werkgever trekt dan vaak samen met de aannemer op richting UWV.” Niet altijd, maar soms gaat dat wel onder het motto: ‘Niet geschoten is altijd mis’, zoals bij de aanvraag voor een invalidentoilet. Geertjan: “Dan vraag je het bestek op en dan zie je dat er veel te veel vierkante meter tegelwerk wordt aangevraagd.”

Aeger Bouma: “Soms heb je het gevoel dat het niet klopt, dat er wel heel erg veel gevraagd wordt. Dan willen ze bij wijze van spreken een invalidentoilet met Italiaans marmer. En dat is jammer. Als een werkgever iemand wil re-integreren die rolstoelgebonden is, wil UWV daar graag in meedenken en investeren. Maar het is natuurlijk teleurstellend als de aanvraag te veel is opgefleurd.”

Concurrentievervalsing

Te veel vragen is een ding. Werkvoorzieningen toegekend krijgen waarmee je de concurrentie de loef afsteekt is ook niet goed. Zoals een kweker die zijn been kwijtraakte en daardoor zijn werk niet meer naar behoren kon doen. Hij vroeg ruim tweehonderdduizend euro om over te kunnen schakelen van de volle grond naar telen op potten. Mogelijk gevolg: een collega-boomkweker die nog ouderwets in de volle grond kweekt, ziet dat zijn buurman dankzij UWV een modern bedrijf neerzet. Daarom werd uiteindelijk slechts drieduizend euro toegekend. Niet vanwege het concurrentievoordeel overigens, maar omdat de hoogte van het bedrag niet in verhouding staat tot de schadelastbeperking van UWV (disproportionaliteit).

Maar er worden wel forse bedragen aan werkvoorzieningen toegekend. Een gespecialiseerde werknemer van een groot bedrijf dat landbouwmachines maakte kwam in een rolstoel terecht. De man in kwestie reed voor zijn werk door heel Europa langs boerenbedrijven om uitleg te geven en storingen te verhelpen. Als

Vraagbaak

UWV arbeidsdeskundigen raadplegen in toenemende mate BEA's voordat ze een starterskrediet of werkvoorzieningen aanvragen. Als 'buitenstaander' brengen de BEA's bedrijfseconomische kennis in en stellen ze aanvullende vragen. Hierdoor kan de arbeidsdeskundige op voorhand beter inschatten of de aanvraag kans van slagen heeft.



Ook winkels in tweedehandsgoederen zijn populair bij starterskredietvragers

werkvoorzieningen werden een aanhangwagen, een speciale quad (waarvan de stoel tevens lift is) en een tillift toegekend. Hij kan zich met tillift vanuit de auto in de quad hijsen en vervolgens over het akkerland naar de machine rijden. De stoellift in de quad brengt hem omhoog in de landbouwmachine. “Het was een voorziening van in totaal wel zo’n 60.000 euro”, herinnert Geertjan zich. “Maar de man was relatief jong en zou met zijn beperking anders volledig in de WIA terecht zijn gekomen. Bovendien was hij zo gespecialiseerd dat zijn werkgever hem ook niet wilde missen.”

UWV BEDRIJFSECONOMISCH ADVISEURS

- Aeger Bouma (Regio Noord)
- Marquita Wentink (Regio Noord-West)
- Jaap Zandbergen (Adviseur Regio Midden-West)
- Geertjan Gusing (Regio Oost)
- Theo Doedee (Regio Zuid-Oost)
- Peter Poortvliet (Regio Zuid-West)

AKC-onderzoek 'Op weg naar effectiever en duurzamer matches'

Matches is niet alleen mensenwerk

Waar zijn de geschikte kandidaten? Waar vind ik geschikte werkgevers? En hoe kom je tot de ideale match? Dat was de vraagstelling die AKC mee gaf aan Regioplan Beleidsonderzoek. Doel was te onderzoeken wat gemeenten, UWV, arbeidsdeskundigen, re-integratiebureau's en werkgevers kan helpen om samen plaatsingen van mensen met een kwetsbaarheid te realiseren.

TEKST | Diederik Wieman

In het kader van de Participatiewet hebben werkgevers en de sociale partners toegezegd om 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren. Het gaat om 100.000 banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid, waarbij een wekelijkse verloning van minimaal 25,5 uur als baan telt. Bij de nulmeting in 2013 waren er 72.000 banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt; het sociaal akkoord resulteert in bijna een verdrievoudiging van het aantal banen voor mensen met een beperking. De 125.000 banen mogen in stappen gerealiseerd worden. Voor eind 2016 bijvoorbeeld, moeten er in de marktsector 14.000 extra banen zijn en bij de overheid 6500. Uit metingen van het ministerie van SZW blijkt dat de quota van 2015 ruimschoots zijn behaald. "Als de Banenafpraak lukt, kun je spreken van een

enorme vooruitgang", stelt Luuk Mallee, expert re-integratie bij Regioplan. Maar dat is een pittige opdracht. "Die 125.000 extra banen binnen de gestelde tijd realiseren vraagt om nieuwe vormen van matching. UWV was er de laatste jaren al heel professioneel mee bezig, en nu ligt de bal ook bij de gemeenten om daar een extra dimensie aan toe te voegen."

Een belangrijke voorwaarde is dat wij de werkgevers ondersteunen om het vliegwiel op gang te krijgen. "Maar, het is niet eenvoudig, en meestal zelfs heel moeilijk. We hebben het immers niet over mensen die één op één in de normale werkprocessen en reguliere functies passen. Er wordt echt veel gevraagd van werkgevers en dit neemt toe met de groeiende aantallen extra banen die gecreëerd moeten worden. Ik vind de banenafpraak een goede doelstelling en een belangrijk deel van de Participatiewet. Innovatief aan de slag met het matchen van de doelgroep op passend werk is dan ook hard nodig. Dit onderzoek van AKC biedt daar een aantal aanknopingspunten voor.

Ontwikkelprogramma

Om stappen te kunnen zetten is het zaak om goed in beeld te krijgen wie de arbeidsgehandicapten zijn, wat ze kunnen en willen en waar de werkgevers zijn die functies en of bedrijfsprocessen willen aanpassen aan de doelgroep. Ook het AKC ziet die noodzaak. Dat gaf Regioplan daarom de opdracht om uit te zoeken hoe specifieke arbeidsmarktinformatie ontsloten kan worden zodat arbeidsdeskundigen werkzoekenden met een arbeidsbeperking effectiever aan het werk kunnen helpen. "De doelstelling van het onderzoek was om hiervoor een methode te ontwikkelen", vertelt Luuk Mallee. "Maar de conclusie is dat je niet een specifiek instrument nodig hebt, maar een heel ontwikkelprogramma om de ontbrekende informatie op tafel te krijgen."

In het kader van het onderzoek hield Regioplan Beleidsonderzoek interviews met experts, wetenschappers,



arbeidsdeskundigen en vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, cliëntenraden en werkgeversservicepunten. "We hebben in kaart gebracht welke informatie werkgevers nodig hebben als ze op zoek zijn naar een arbeidsgehandicapte en andersom: wat heb je als arbeidsdeskundige, uitvoerder of werknemer met een beperking voor informatie nodig als je een werkgever wilt vinden?" Al deze informatie is vertaald naar een conceptueel model voor de arbeidsmarktinformatie die nodig is om goede matches tot stand te brengen tussen werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk bij werkgevers. Daarnaast is ook een uitgebreide inventarisatie gedaan van systemen, instrumenten en innovaties die een bijdrage (kunnen) leveren aan de informatievoorziening. In totaal zijn er ruim veertig in beeld gebracht waaronder werk.nl, onbeperkttaandeslag.nl, werkenenij.nl, werkregister en Dit WERKt.

Mensenwerk?

Gaandeweg het onderzoek ontstond een belangrijk inzicht, vertelt Luuk Mallee. Er moet onderscheid gemaakt worden tussen (voor)selectie van kandidaten en het feitelijk matchen op de werkvloer. "Professionals zeggen dat matchen mensenwerk is. En dat klopt ook wel, maar dat geldt vooral voor het aanpassen van werkprocessen en functies aan de gevonden kandidaat." In het voortraject – de zoektocht naar kandidaten en bedrijven – kunnen geautomatiseerde systemen een belangrijke rol moeten gaan spelen. "Systemen waarin staat wat iemand kan en wil en waarin ook omschreven staat aan welke randvoorwaarden een bedrijf moet voldoen. Qua informatievoorziening is er op het punt van voorselectie nog heel veel te winnen."

Maar op dit moment is ook selectie voor een groot deel mensenwerk. Noodgedwongen, omdat er omdat er

Onderzoeker
Luuk Mallee



nauwelijks juiste informatie is om werknemers en werkgevers bij elkaar te brengen. "En dat maakt dat tot op zeker hoogte het toeval bepaalt wie waar terecht komt. Het hangt er bij wijze van spreken maar vanaf welke namen er in de hoofden van de klantmanagers of begeleiders zitten. Je krijgt daardoor niet snel een optimale match wat weer kan leiden tot uitval."

Acht routes

Omdat de aantallen groter worden, zullen er oplossingen moeten komen om de selectie beter te laten verlopen. Volgens Luuk Mallee staan arbeidsdeskundigen en andere deskundigen vaak nogal wantrouwend tegenover dit soort systemen. "Maar bij de toenemende aantallen kun je niet af blijven gaan op de namen in je hoofd en zullen er tot bepaalde hoogte geautomatiseerde oplossingen noodzakelijk zijn. Hoe beter je de voorselectie organiseert met informatiesystemen, hoe beter de matches zullen zijn en hoe meer matches je tot stand kunt brengen. Ook de kans op succes is groter. Er hoeft minder 'gerepareerd' te worden op de werkvloer en er is minder kans op uitval."

Regioplan Beleidsonderzoek ziet niet een allesomvattende oplossing, maar een ontwikkelprogramma dat de informatievoorziening op de agenda zet en daarmee een belangrijke bijdrage kan leveren aan een effectievere en duurzamere matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). Het ontwikkelprogramma bestaat uit acht routes (zie kader). Deze routes sluiten elkaar niet uit, sterker nog: voor een optimaal resultaat moeten volgens Regioplan alle



routes doorlopen worden.

Luuk Mallee: "Mijn advies aan het AKC is: adopteer dit programma en probeer te realiseren dat zo veel mogelijk van deze routes doorlopen worden. Twee daarvan zijn in onze optiek bij uitstek geschikt om door het AKC zelf ingevuld te worden. Route 2, het ontwerpen van het model met de juiste parameters die inzicht geven in mogelijkheden van verschillende groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Juist arbeidsdeskundigen zijn in staat om op groepsniveau aan te geven wat voor taken mensen kunnen en in welke context ze

kunnen functioneren. Die categorisering zou al een flinke stap vooruit zijn." Daarnaast ligt volgens Regio-plan ook Route 4 op de weg van het AKC. "Er zijn al 72.000 werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Maar er is nergens een overzicht van de aanpassingen en nieuwe functies die zijn gecreëerd. Het zou mooi zijn als er een database komt waarin volgens een bepaald format een groot aantal voorbeelden is opgenomen. Stel, je komt bij een werkgever in de bouw die zegt dat zijn bedrijf niet geschikt is. Dan kun je aan de hand van voorbeeldcasuïstiek laten zien hoe dat in vergelijk-

VERVOLGSTAPPEN VANUIT PROGRAMMARAAD AKV

De wetenschappelijke programmaraad van het AKC is content met de scenariobenadering van Regio-plan. Van de verschillende scenario's wordt momenteel bekeken of en hoe ze door AKC verder gestimuleerd kunnen worden. Eind oktober 2016 zal AKC een AKC-college wijden aan de opvolging van de inzichten uit het onderzoek. Dat gaat is samenspraak met arbeidsdeskundigen en werkgevers. Vooral de behoeften van werkgevers wil AKC er nog sterker bij betrekken. Regio-plan geeft ook aan dat het van belang is het vliegwiel bij de werkgevers op gang te krijgen. Dat kan alleen door bij hun behoeften, motivatie en ambities aan te sluiten.

ROUTE 1:

Waar werken werknemers met arbeidsbeperking?

Bestemming: Met deze informatie kunnen regionale werkbedrijven en werkgevers-servicepunten hun marktwerking veel gericht inzetten.

Traject: Er moet een koppeling komen tussen het doelgroepenregister en de polisadministratie (waarin alle dienstverbanden zijn opgenomen) met een beperkt aantal kenmerken van de werkgevers (sector, branche, grootte en locatie).

Uitvoering: UWV is in staat deze analyse jaarlijks uit te voeren, als uitbreiding van de trendrapportage banenafspraken of los daarvan. Hiervoor moeten nog wel enkele privacykwesties opgelost worden.

ROUTE 2:

Mogelijkheden groepen werkzoekenden met arbeidsbeperking

Bestemming: Inzicht geven in verschillende groepen werkzoekenden met een

arbeidsbeperking in termen van het soort werk dat en taken die zij kunnen uitvoeren en in welke contexten binnen bedrijven zij kunnen werken.

Traject: Voor deze route is arbeidsdeskundige kennis noodzakelijk. Het vraagt ook de vaardigheid om uit te stijgen boven de individuele casus (het maatwerkprincipe) en na te denken over groepen personen met een arbeidsbeperking. Voor deze route is verder onderzoek nodig.

Uitvoering: AKC, omdat het relevant is voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep.

ROUTE 3: M

ogelijkheden sectoren voor werknemers met arbeidsbeperking

Bestemming: Inzicht gegeven in de mogelijkheden in sectoren en branches voor verschillende groepen werknemers met een arbeidsbeperking. Wat voor soorten werk en taken worden er (veel) gedaan in de sectoren en/of branches? Wat zijn kenmerkende elementen van de contexten

in bedrijven in deze sectoren en branches?

Route: De sectorbeschrijvingen van UWV vormen een goede basis voor deze route. Van hieruit kan onderzocht worden uit welke taken deze beroepen bestaan.

Uitvoering: UWV kan samen met sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties en arbeidsdeskundigen deze uitbreiding uitvoeren.

ROUTE 4:

Voorbeeldcasussen aangepaste en nieuwe functies

Bestemming: Inzicht geven in de mogelijkheden binnen sectoren en branches om werk te creëren voor werknemers met een arbeidsbeperking.

Traject: Ontwikkelen en vullen van een database met voorbeelden van aangepaste en nieuwe functies voor werknemers met een arbeidsbeperking volgens een vast format.

Uitvoering: Arbeidsdeskundigen, uitvoerders van de teams inclusieve analyse,

bare bedrijven wel gelukt is. Dit soort inzicht in praktijkvoorbeelden lijkt mij juist voorhanden bij arbeidsdeskundigen”

Leren

Positief bij dit alles is dat de wil bij alle partijen aanwezig is. “En er zijn aanwijzingen dat de belangstelling groeit. Ik hoor van werkgeversservicepunten dat werkgevers steeds vaker vragen naar werknemers met een arbeidsbeperking. Maar we zijn er nog niet. Willen is één ding, maar er echt mee aan de slag gaan

is moeilijker. Er is nog veel onbekendheid bij werkgevers. Lang niet iedereen realiseert zich dat er echte aanpassingen in functies of werkprocessen nodig zijn om arbeidsbeperkten aan het werk te krijgen. Ook de professionals moeten nog veel leren. Hoe benader je werkgevers? Hoe begeleid je ze? Hoe moet je matchen? Op alle terreinen valt nog veel te leren. Daarom ben ik huiverig voor het strakke tijdschema dat nu gehanteerd wordt. Maar ik ben optimistisch: niet dat we die 125.000 op korte termijn halen, maar wel dat we de goede kant op gaan.”

Het hele onderzoek is te downloaden via www.arbeidsdeskundigen.nl/akc.

professionals van re-integratiebedrijven enzovoort. Het AKC kan een voortrekkersrol vervullen in de ontwikkeling en vulling van de database.

ROUTE 5:

Vraag en aanbod in de regio

Bestemming: Zicht geven op vraag naar en aanbod van werknemers met een arbeidsbeperking op het niveau van de arbeidsmarktregio's.

Traject: Combinatie van de routes 1, 2 en 3, uit te breiden met informatie over regionale initiatieven en convenanten.

Uitvoering: De arbeidsmarktregio's.

ROUTE 6:

Instrument beroepenzoeker op taak-niveau

Bestemming: Een instrument waarmee op basis van de taken die een werkzoekende met een arbeidsbeperking kan en wil uitvoeren, bepaald kan worden in welke beroepen en soort bedrijven deze taken voorkomen en welke vacatures er in de regio zijn voor deze beroepen.

Route: Bepalen of er een beroependatabase is met een uitsplitsing naar taken. Zo ja, dan kan een opvolger van SIMA (ooit door UWV ontwikkeld voor zieke uitzendkrachten) ontwikkeld worden.

Uitvoering: Dit instrument kan door UWV of AKC ontwikkeld worden, of door hen worden aanbesteed.

ROUTE 7:

Eén systeem met aanbod werkzoekenden met arbeidsbeperking

Bestemming: Via één systeem toegang hebben tot het volledige aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Traject: Op dit moment biedt Sonar, het klantvolgsysteem van UWV, de beste mogelijkheden om als

start voor deze route te dienen.

Uitvoering: In arbeidsmarktregio's kunnen gemeenten en UWV besluiten om deze route te kiezen. De UWV Programmaraad ondersteunt regio's die hiervoor kiezen.

ROUTE 8:

Vastleggen informatie over bereidheid en context bedrijven

Bestemming: Het vastleggen van informatie over de context in bedrijven waarbinnen werknemers met een beperking kunnen werken en de bereidheid van bedrijven om functies en werkprocessen aan te passen aan arbeidsbeperkten. Deze bedrijfsinformatie opnemen in een (openbaar) systeem.

Traject: Meerder opties zoals Werkplekscan, uitbreiding digitale platforms of zelfscans voor bedrijven.

Uitvoering: Werkgeversservicepunten en uitvoerders van digitale platforms. Verder ontwikkelt Panteia (met subsidie van UWV) momenteel een zelfscan voor werkgevers.



De rubriek Beroep in Beeld besteedt dit jaar aandacht aan zware beroepen. De vierde aflevering: Leroy Beijersbergen (32) van LS Totaalreiniging in Oegstgeest.

Glazenwassen met een periscoop

“Toen ik nog automonteur was, zeiden de collega’s al dat ik schoonmaker moest worden. Want ik hield mijn zaken zo netjes. Nu heb ik daar inderdaad mijn baan van gemaakt: ik verricht allerlei soorten schoonmaakwerkzaamheden – en de meeste energie krijg ik van glazenwassen. Als ik bij particulieren de ramen doe, zijn die mensen altijd blij dat ik kom, en ze roepen na afloop dat het er zo mooi uitziet. Maar als ik appartementen schoonmaak, krijg ik die reacties niet. En bovendien is het meestal de volgende dag weer smerig.

Bij het glazenwassen maak ik altijd gebruik van een telewasser, en dat is zwaar werk. Toch ben ik niet zo bezig met risico’s. Hoogstens maak ik me zorgen over mijn stokken, want die kosten zo’n € 1300 ex btw. Als ik uitglij over een slang, en zo’n stok breekt in stukken, dan heb ik die dag niks verdiend.

De juiste hulpmiddelen kopen, is trouwens niet zo simpel. Het liefst zou ik alleen maar werken met een stok van speciaal carbon. Die stokken zijn heel licht en heel dun zodat je er minder hard in hoeft te knijpen. Bovendien zijn ze lekker stug, zodat je ook op de vierde verdieping kan schoonmaken zonder dat ze te veel gaan zwabberen. Maar helaas kosten die dingen € 2200, en in vergelijking met goedkopere stokken slijten ze net zo hard. Bovendien, als je ze per ongeluk laat staan, ben je ze zo kwijt. Dat is het dilemma in dit vak: óf je moet zoveel investeren dat je geen winst meer overhoudt, óf je accepteert het risico op blessures. Wat ik wel heb gekocht, is deze bril. Hij werkt als een periscoop: je kunt gewoon recht vooruit kijken en dan zie je dat raam op de vierde of vijfde verdieping. Het is een goed idee, want als je de hele tijd naar boven kijkt, kun je last krijgen van je nek, of je krijgt een slijmbeursontsteking in je schouders. Ik ken een paar jongens die dat hebben gehad en dat is heel vervelend: het gaat alleen over met rust. Bovendien, over de prijs van die bril hoef ik me geen zorgen te maken, want hij kost maar een tientje.

Op dit moment heb ik nergens last van, misschien omdat ik het verstandig aanpak. Mijn vrouw en ik verdelen de klussen, en ik zorg dat ik niet meer werk dan zo’n zes uur per dag. Over twintig jaar wordt het misschien lastiger, maar dan heb je ook meer hulpmiddelen. Nu al is er zo’n waspak, een soort exoskelet, dat je bewegingen ondersteunt. En bovendien, als ik vijftig ben, heb ik gewoon personeel in dienst.”

Leroy Beijersbergen





Werkgevers nemen geen risico:

Ex-kankerpatiënten aan de zijlijn door verkeerde beeldvorming

Genezen verklaard worden van kanker is al geen vanzelfsprekendheid, maar na de ziekte weer aan het werk komen al helemaal niet. Eén op de vier kankerpatiënten verliest door de ziekte zijn werk, twee derde komt na genezing ervan niet meer aan de slag. Isabelle Lebrocquy schudde de politiek wakker. Met resultaat: het onderwerp staat op de politieke agenda en start volgend jaar een 'no-riskpolis'-pilot.

TEKST | Diederik Wieman

Zelf werd ze in 2011 geconfronteerd met kanker. Maar ze herstelde en is inmiddels genezen verklaard. Maar werk had ze toen niet meer. Twee dagen voordat ze weer zou beginnen, kwam de werkgever terug op zijn belofte om haar tijdelijke contract om te zetten in een vaste arbeidsovereenkomst. Hij durfde het toch niet aan. Isabelle Lebrocquy besloot niet bij de pakken neer te gaan zitten. "Ik wilde weten waarom werkgevers zo terughoudend zijn. Uit gesprekken met verschillende ondernemers merkte ik al vrij snel dat het werkgeversrisico bij ziekte het grootste probleem is." Om inzicht te krijgen in de omvang van de problematiek hield ze een online enquête. In no time werd deze meer dan duizend keer ingevuld. Uit de resultaten bleek dat één op de vier mensen zijn baan verliest en twee derde na herstel of genezing niet meer aan het werk komt. Ze benaderde vervolgens patiëntenorganisaties en de media. Dat laatste resulteerde in een reportage in 1 Vandaag, dat ook nog eigen onderzoek deed naar de problematiek. Ook zocht Isabelle Lebrocquy de politiek op. "Via Pia Dijkstra (D66) kwam ik in contact met D66 Tweede Kamerlid Steven van Weyenberg. Samen hebben we nagedacht over een notitie." Het ingediende plan, dat brede steun in de kamer kreeg, vraagt aandacht voor de problematiek en oplossingsrichtingen. Daaronder uitbreiding van de no-riskpolis voor mensen met kanker, meer bewustwording bij werkgevers en effectievere re-integratie. Isabelle Lebrocquy: "Loondoorbetaling bij ziekte is een



groot probleem. Daar moet een oplossing voor komen. Daarom is het goed dat er een pilot komt." In deze pilot kan de no-riskpolis al na een jaar van ziekte worden toegekend. Vervolgens wordt onderzocht of dit een positief effect heeft op de re-integratie van ex-kankerpatiënten en chronisch zieken." Een ander groot struikelblok is stigmatisering. "Veel werkgevers denken dat mensen na kanker opnieuw ziek zullen worden, terwijl bij een meerderheid de ziekte niet terugkomt. Er moet meer aandacht komen voor het leven na kanker. Er wordt nu te veel nadruk gelegd op het medische aspect van de ziekte, er is te weinig realistische en positieve beeldvorming. Laat meer 'cancer survivors' zien. Dan beseft je hoe krachtig ze in het leven staan. Mensen die kanker gehad hebben, beschikken over een enorme veerkracht en doorzettingsvermogen." Hoe slecht de beeldvorming is, blijkt ook uit de profielacceptatieschaal die Start Foundation opstelde. Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt kenmerkt zich volgens Start Foundation door drie factoren: de baanvindduur

oPuce is opgericht door Isabelle Lebrocquy. Het arbeidsbemiddelingsbureau zoekt volwaardig werk voor mensen die hersteld of genezen zijn van kanker. Meer informatie: www.opuce.nl.

(gemeten door het CBS), de loonwaarde en de 'bijzondere eigenschappen' (profielen) van werkzoekenden en de mate waarin werkgevers gevoelig zijn voor deze profielen. "Mensen zonder aandoening of ziekteverleden hebben 100% kans op een baan. Een chronisch zieke heeft 77% kans, maar iemand die kanker heeft of daarvan genezen is, heeft maar 61% kans. En dat is maar net iets meer dan mensen met niet-aangeboren hersenletsel, verslaafden of ex-delinquenten."

Volwaardig werk

Isabelle Lebrocqy vond de oplossing door zelf een sociale onderneming te beginnen. Haar bedrijf oPuce bemiddelt mensen die hersteld zijn van kanker naar werk. "Mensen vinden het vanzelfsprekend dat je na kanker onbetaald vrijwilligerswerk doet. Dat vind ik onterecht. Als je het geluk hebt dat je na kanker leeft, dan moet dat leven volwaardig zijn. Daar hoort betaald, dus volwaardig werk bij. Ik bemiddel ook veel jonge mensen. Die hebben vaak nog de helft van hun carrière voor de boeg. Die kunnen het zich eenvoudigweg niet permitteren om alleen vrijwilligerswerk te doen." Bemiddeling naar werk gaat echter niet vanzelf. Wat is er nodig voor een succesvolle plaatsing? "Het is maatwerk. Het draait om persoonlijk contact met de werkzoekende en de werkgever, en vooral om de perfecte match. Je moet goed de competenties en talenten van de kandidaat in kaart brengen, en kijken hoe je die kunt versterken. En dan is het zaak om een bedrijf te vinden die deze competenties ziet."

Volgens Isabelle Lebrocqy is het zaak om eerst een

“Heb je een moeilijk project, zet er dan een cancer survivor op”

baan te vinden en vandaaruit de werknemer te versterken. "De werkgever moet de middelen krijgen waardoor er ook echt ruimte komt voor de cancer survivors. Dat is een no-riskpolis gecombineerd met een goede interventiemethode die de plaatsing borgt. Op medisch gebied worden de mensen vaak goed begeleid, maar in werk is dat niet vanzelfsprekend. Je moet ze ook daar, zeker het eerste jaar, goed begeleiden. Dan heb je de meeste kans op succes."

Doorzetters

Aan de cancer survivor zal het niet liggen. "Wie geneest, is dankbaar. Dat uit zich ook in gedrevenheid die mensen in het werk hebben. De werkgever heeft daar voordeel van. Heb je een moeilijk project, zet er dan een cancer survivor op." In die attitude schuilt echter ook een risico. "Ze willen vaak extra hard aan de slag en hebben de neiging tot overcompenseren. Daarom is begeleiding na plaatsing belangrijk."

Over het algemeen, zo is de ervaring van Isabelle Lebrocqy, weten cancer survivors goed te relativeren. "Bovendien volgen ze veel meer hun hart als het om werk gaat en zoeken ze meer zingeving. Past dit wel bij wie ik ben en wat ik wil? Eigenlijk zou iedereen zo in werk moeten staan, want dan ben je gedreven in wat je doet en hou je meer van je werk. Dat leidt tot betere resultaten."

Voor meer informatie over de No-risk pilot:

www.internetconsultatie.nl/experiment_vervroegde_inzet_noriskpolis

WERKGROEP KANKER & WERK

Om de problematiek aan te pakken heeft minister Asscher een speciale werkgroep Kanker & Werk ingesteld. De werkgroep bestaat uit werkgevers en werknemers, patiëntenverenigingen, wetenschappers, UWV, re-integratiebedrijven, Verbond van Verzekeraars, bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. De werkgroep heeft in kaart gebracht wat nodig is om deze groep mensen aan de slag te krijgen en te houden. Asscher volgt deze aanbevelingen. Zo komt er kwalitatief



onderzoek naar werknemers- en werkgeverservaringen om scherper te krijgen tegen welke problemen een werknemer

en werkgever in de praktijk aanlopen als een werknemer kanker krijgt en welke oplossingen zij gekozen hebben. Verder start in het eerste kwartaal van 2017 een pilot waarin 2500 vangnetters (ex-kankerpatiënten en chronisch zieken) in aanmerking komen voor de no-riskpolis. Verder is op www.arboportaal.nl een 'Roadmap werkracht bij kanker' geplaatst die door het ministerie van SZW en Oval is ontwikkeld.

Het online certificeringsdossier: TIPS & TRICS

Veruit de meeste arbeidsdeskundigen hebben de weg gevonden naar hun persoonlijk certificeringsdossier op www.arbeidsdeskundigen.nl. Maar gebleken is dat nog niet iedereen er optimaal gebruik van maakt. Daarom de oproep: ga er nu meer aan de slag!

Login op de website, ga via 'mijn profiel' naar certificeringsdossier en start vandaag nog met de opbouw ervan. In het dossier worden naast de basisgegevens ook de PE-punten bijgehouden, vind je een overzicht van geaccrediteerde activiteiten en upload je OT-groep verslagen. Het is niet alleen overzichtelijk en gemakkelijk, maar ook noodzakelijk. Zonder compleet certificeringsdossier kan geen (her)certificering plaatsvinden!

We geven hier onder nog een aantal handige tips en trucs voor optimaal gebruik van het online certificeringsdossier.

1 Alleen cursussen, workshops en OT-verslagen die na jouw certificeringsdatum hebben plaatsgevonden worden getoond in het dossier.

2 Een kopie van een getekende deelnemerslijst geldt als bewijsdocument voor deelname aan een cursus of workshop.

3 Een Verklaring Omtrent Gedrag kan worden aangevraagd bij de gemeente of online. Je kunt de VOG het beste vlak voor uw aanvraag van hercertificering aanvragen.



'Ga aan de slag met je persoonlijk certificeringsdossier'

4 In het certificeringsdossier op de website is een aantal standaard documenten opgenomen, zoals het formulier om een VOG aan te vragen en een voorbeeld verslag van een OT-bijeenkomst. Deze vind je via [Mijn certificeringsdossier → Mijn OT-dossier]. Ook wordt er onder de knop 'Over het certificeringsdossier' uitleg gegeven over de velden.

activiteit en op datum. De eerste lijst die je ziet als je naar de pagina met geaccrediteerde activiteiten in het dossier gaat, zijn de activiteiten die nog moeten plaatsvinden.

5 De geaccrediteerde activiteiten staan vermeld per jaar. Ook kun je daarin zoeken op naam van de

6 Bij UWV werkt het uploaden van documenten alleen wanneer je werkt in Mozilla. In Internet Explorer wordt het uploaden van documenten geblokkeerd.



Geaccrediteerde Activiteiten		
Aankomende activiteiten		
19 jul 2015	Workshop "Hoe om te gaan met de nieuwe beleidsregels van de Autoriteit Persoonsgegevens" FVO	1 PE-punt
27 jul 2015	Opfraining Levenswandeltraining Darius	4 PE-punten
29 sep 2015	Cursus Casemanagement aanmelding: www.co-opbeeltingen.nl	12 PE-punten
29 sep 2015	Cursus Casemanagement aanmelding: www.co-opbeeltingen.nl	12 PE-punten
29 sep 2015	Workshop "Hoe om te gaan met de nieuwe beleidsregels van de Autoriteit Persoonsgegevens" FVO	1 PE-punt
9 sep 2016	Cursus Casemanagement aanmelding: www.co-opbeeltingen.nl	12 PE-punten
9 sep 2016	Opfraining Levenswandeltraining Darius FVO	4 PE-punten
9 sep 2016	VO Divina Collegeproef - artikel 4 - De moderne draaglijen van het sociaal domein	170-punten
9 sep 2016	Introdutie Meditatie voor Arbeidsdeskundigen (M2506) FVO	4 PE-punten
10 sep 2016	Training Levenswandeltraining Darius Werks	30 PE-punten
17 sep 2016	Cursus Casemanagement aanmelding: www.co-opbeeltingen.nl	12 PE-punten
18 sep 2016	Persoonlijk leiderschap (voorheen: de AD in beweging) ACJ022 UWV	24 PE-punten
18 sep 2016	Speciaalopleiding Gerettelijk Deskundige Gevang 170	30 PE-punten



MARKETING- CAMPAGNE GAAT ARBEIDS- KUNDIGE OP DE KAART ZETTEN

De NVvA werkt in samenwerking met reclamebureau XXS in Amsterdam aan een marketingcampagne die bij een breed publiek aandacht vraagt voor het werk van de arbeidsdeskundige.

“De belangrijkste taken van de NVvA zijn professionalisering van het vak en het profileren van de arbeidsdeskundige”, stelt voorzitter Monique Klompé. Aan beiden aspecten is de afgelopen jaren hard gewerkt. “We zijn gaan duiden wat ons vak inhoudt en wat onze toegevoegde waarde is. En van daaruit uit hebben we goede contacten opgebouwd met de belangrijkste ketenpartners.” Het heeft onder meer geleid tot de oprichting van het AKC, instellen van een de Raad van Advies en de jongste loot: het lectoraat arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN).

“We hebben een professioneel onderbouwde boodschap die we kunnen en willen waarmaken. Via de marketingcampagne gaan we vertellen wat onze toegevoegde waarde is in deze dynamische tijd waarin zich zoveel belangrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de beroepsbevolking afspelen.”

De voorbereidingen voor de campagne zijn inmiddels gestart. De verwachting is dat deze in het voorjaar van 2017 van start gaat.

Doe mee aan het maatschappelijk project ‘Arbeidsdeskundige inclusie45’

Op 15 november, tijdens het najaarscongres, organiseert NVvA een maatschappelijk project in het kader van het 45 jarig bestaan van de vereniging. Samen met het AKC zullen wij op die dag een meerjarenproject starten om als arbeidsdeskundigen de meerwaarde van ons vak te laten zien.

Op het congres willen we symbolisch 45 plaatsingen van mensen met een kwetsbaarheid in werk presenteren. Het gaat om plaatsingen in de regio rond Ede, de congreslocatie. We willen in de aanloop van het congres een aantal van deze plaatsingen vastleggen door verhalen, film of foto's. Dit materiaal kunnen we dan laten zien tijdens het congres.

Meld je aan!

Om te zien of deze plaatsingen ook echt duurzaam zijn, zullen deze mensen een jaar lang gevolgd worden. We zoeken arbeidsdeskundigen die mensen met een kwetsbaarheid aan werk willen helpen in de regio Amersfoort - Apeldoorn - Arnhem - Ede/Wageningen, of die werkgevers kunnen aanleveren die staan voor een duurzame plaatsing. Ben je net als wij enthousiast om te laten zien wat we als beroepsgroep kunnen betekenen voor de maatschappij en wil je meedoen? Meld je dan bij het secretariaat en we gaan samen werken om van dit initiatief een groot succes te maken.

Aanmelden kan via nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Namens de projectgroep:

Jeroen Leenstra Verenigingsmanager NVvA

Tjeerd Hulsman programmadirecteur AKC

ARGUMENTEREN EN RAPPORTEREN AFLEVERING 4:

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



Margriet de Groot



José van Assem

‘Als je het niet eenvoudig kunt uitleggen, snap je het zelf niet.’ (Albert Einstein)

“Met betrekking tot de no-riskpolis kan, in casu, gesteld worden dat de toekomstige werkgever, binnen 5 jaar, hiervoor in aanmerking zou kunnen komen aangezien de werkgever op de eerste WIA-dag minder dan 35% arbeidsongeschikt is en op de eerste dag van de 11 weken voorafgaand aan de eerste WIA-dag geen dienstbetrekking met een andere dan de eigen werkgever had en zij niet in staat geacht kan worden om het eigen werk of passende arbeid te verrichten bij de eigen werkgever.”

Wees eens eerlijk: hoeveel keer heb jij deze zin overgelezen? Begrijp jij deze zin ook niet direct? Toch komt hij letterlijk uit een officieel rapport van een arbeidsdeskundige. Nog altijd lijkt ingewikkelde, formele en juridische taal de norm. Waarom doen professionals eigenlijk zo ingewikkeld als ze een rapport schrijven en

wat vindt de lezer hiervan? In dit artikel gaan we op dit fenomeen in.

Waarom schrijven we liever een moeilijke tekst?

Als we spreken zijn we helemaal niet geneigd om ingewikkelde taal te gebruiken. Niemand zegt als hij bij de bakker komt: ‘Met betrekking tot uw exquisite broodassortiment zou ik graag het wettelijk eigendomsrecht verkrijgen op een half tarwe.’ Meestal vraag je gewoon: ‘Mag ik een half bruin?’ Als we een professioneel rapport schrijven, lijkt het alsof er een knop omgaat. In plaats van gewoon op te schrijven wat we bedoelen, gaan we ingewikkeld doen of vermelden alleen de exacte wetteksten. Waarom schrijven we niet gewoon: ‘Als Bart binnen 5 jaar na 11 april 2016 een nieuwe baan vindt, dan komt zijn nieuwe werkgever in aanmerking voor de no-riskpolis.’

‘Deskundige’ arbeidskundige taal

Door lichamelijke klachten kan hij dit werk niet meer doen. Ik heb namelijk vastgesteld dat de huidige beperkingen het niet mogelijk maken om het werk dat cliënt deed vóór datum uitval, nu nog te verrichten.

Wat betreft Bart kan gesteld worden dat, met betrekking tot zijn beperkingen, hij dit werk weer onder voorwaarden zoals het aanschaffen van aangepast schoeisel en het niet lopen op gladde vloeren in de keuken, zou kunnen verrichten mits zijn werkgever hiertoe ook bereidheid laat zien.

De geconstateerde tekortkomingen zijn met de werkgever besproken. De werkgever is gevraagd naar een deugdelijke grond hiervoor.

Duidelijke ‘gewonemensentaal’

Bart kan zijn werk als magazijnmedewerker niet meer doen vanwege zijn beperking om langer dan 5 minuten aaneen te lopen.

Bart kan zijn werk weer doen als er speciale werkschoenen worden aangeschaft en de vloer in de keuken wordt voorzien van een antislipplaat. Deze kosten zijn voor werkgever.

Ik heb de werkgever gevraagd waarom hij Els de functie van accountmanager niet heeft aangeboden.

Tips

Bart voldoet namelijk aan de voorwaarden:

1. Hij was op de eerste WIA-dag, 11 april 2016, minder dan 35% arbeidsongeschikt.
2. Hij was nergens anders in dienst op 24 januari 2016, de eerste dag van de 11 weken voorafgaand aan de eerste WIA-dag.
3. Er was geen passend werk bij zijn eigen werkgever.'

Wessel Visser van het Nederlandse Bureau Taal schreef eens in het tijdschrift Taalschrift een artikel over onbegrijpelijke juridische taal: 'Het ligt aan gewoonte, onzekerheid, status, sociale druk en de heersende cultuur in onze maatschappij waarin het goed staat om dure woorden te gebruiken. Juristen houden vast aan archaïsch taalgebruik omdat ze denken dat ze daarmee kunnen tonen dat ze tot de groep behoren.' Daarnaast heeft het volgens Wessel Visser ook te maken met onzekerheid, want: 'Wie de wetten goed beheerst, laat de letterlijke tekst makkelijker los en hoeft niet per se zo dicht mogelijk tegen de ingewikkelde wetteksten aan te leunen.' Om aan te tonen dat moeilijke wetten ook eenvoudig kunnen worden beschreven,

Wees je ervan bewust hoe je iets opschrijft en wat het effect daarvan is op je lezer.

Schrijf het op zoals je het ook zou zeggen.

Vraag om feedback: laat je rapport ook eens lezen door een niet-arbeidsdeskundige.

Maak gebruik van taalwebsites als: <http://hetambtelijkwoordenboek.webklik.nl> en www.zoekeenvoudigewoorden.nl.

Maak voor jezelf eens vertalingen van typisch vaktaal!

herschreef hij de Grondwet. 'Eenvoudiger taalgebruik is juridisch niet minder sluitend, integendeel,' stelt Wessel Visser, 'wanneer je eenvoudiger taalgebruik hanteert, worden de dingen nauwkeuriger en preciezer omschreven'.

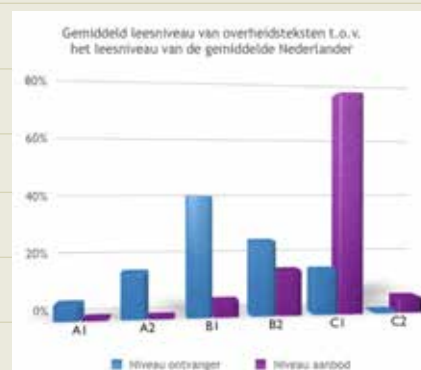
En dat geldt ook voor onze arbeidsdeskundige teksten. Door eenvoudig te formuleren, word je – haast automatisch – concreter en ga je de wetteksten ook echt toepassen.

Maar... misschien vind je die formele woorden, dat deskundige jargon en die complex in elkaar geknutselde zinnen gewoon heel mooi

of 'horen bij je vak'. Of ben je er zo aan gewend dat het best moeilijk is om in 'gewonemensentaal' te gaan schrijven. Misschien heb je het niet eens in de gaten dat je ze gebruikt. Het is dan goed je te realiseren wat moeilijke taal met een lezer doet.

Wat is het effect van moeilijke taal op de lezer?

Een lezer die niet begrijpt wat hij leest, haakt al snel af: het demotiveert om iets te lezen wat je niet (direct) begrijpt. Als je je lezer wilt overtuigen van de juistheid van je standpunt, zul je dus allereerst een begrijpelijke en aantrekkelijke tekst moeten schrijven. Realiseer je daarbij dat veel van je lezers een lager leesniveau hebben dan jijzelf.



Figuur 1 Gemiddelde leesniveau zoals dat door veel overheden wordt aangeboden en het werkelijke leesniveau van de gemiddelde Nederlander (bron: BureauTaal)

Daarbij zorgt formeel en complex taalgebruik ook nog eens voor een meer afstandelijke, onpersoonlijke tekst. Bij een lezer kan verwarring optreden als hij na een vriendelijk gesprek ineens een afstandelijk rapport ontvangt. En die verwarring staat acceptatie van je rapport ook in de weg.

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

Vertalingen van typisch vaktaal!

'Deskundige' woorden

Duidelijke 'gewonemensentaal'

in casu	in dit geval
geplaatst	een nieuwe functie/baan gevonden
bedongen arbeid/maatgevende arbeid/maatstaf	zijn eigen werk
participeren	meedoen/deelnemen
jurisprudentie	uit eerdere beslissingen van een rechtbank



Promotieonderzoek

Innovatieve aanpak voor cliënten met meervoudige problematiek

Arbeidsdeskundige Kor Brongers doet in opdracht van het AKC promotieonderzoek naar de effecten van een participatiegerichte arbeidsdeskundige methode voor klanten met multiproblematiek. Een overzicht van de stand van zaken.

Tekst | Kor Brongers

Langdurig arbeidsongeschikten aan de onderkant van de arbeidsmarkt kampen vaak met meervoudige problematiek. Tegelijkertijd is de hulpverlening versnipperd en werken instanties slecht samen zonder eenduidige regie. Voor participatie van deze complexe doelgroep is dan ook een benadering nodig waarin alle problemen integraal in kaart worden gebracht en aangepakt. In het kader van mijn AKC-promotieonderzoek heb ik een training voor arbeidsdeskundigen ontwikkeld: Systematisch Re-integratiegericht Handelen bij



Kor Brongers

multiproblematiek (SRHm). Belangrijke uitgangspunten van deze innovatieve training voor arbeidsdeskundigen zijn gelijkwaardigheid, krachtgerichtheid, activeren van het netwerk en maximaliseren van zelfregie.

Na het ontwikkelen van de training, heb ik in 2015 een *feasibility study* – een haal-

baarheidsonderzoek – uitgevoerd. Hierin heeft hij de training in de SRHm-methode op bruikbaarheid en toepasbaarheid getest bij een groep arbeidsdeskundigen. Zowel de vorm als de inhoud van de training zijn door cursisten en trainers zeer positief gewaardeerd. De training blijkt goed bruikbaar en toepasbaar te zijn en sluit met name goed aan bij de praktijk van arbeidsdeskundigen van UWV WERKbedrijf.

Effectstudie

De volgende stap in het promotieonderzoek is een effectstudie onder cliënten met multiproblematiek. In deze studie, die in april 2016 van start is gegaan, vergelijk ik het effect van de inzet van getrainde arbeidsdeskundigen van UWV WERKbedrijf met de gebruikelijke dienstverlening door arbeidsdeskundigen. In overleg met districtmanagers en stafarbeidsdeskundigen heeft Brongers binnen UWV WERKbedrijf veertig arbeidsdeskundigen geworven voor

Sluit je aan op 25 augustus!

Werk met ons mee aan de eerste arbeidsdeskundige 'Serious game'

Een enthousiaste groep arbeidsdeskundigen is stevig aan de slag om een eerste Serious game voor arbeidsdeskundigen te ontwikkelen. Dat willen wij op 15 november op het najaarscongres aanbieden als verjaardagscadeau aan de 45 jarige NVvA. Er ontstaan veel creatieve ideeën en er wordt met veel plezier en inzet gewerkt aan het maken van vragen en antwoorden voor het game, het bedenken van een pakkende spelmethode, naam en slogan.

Het thema van de eerste Serious game wordt Spoor 1 poortwachter. Een onderwerp dat vele arbeidsdeskundigen raakt.

Heb jij affiniteit of kennis van spoor 1? Lijkt het maken van zo'n game jou leuk? Sluit je dan op 25 augustus aan bij ons in Utrecht bij UWV van 16.00-19.00 uur.

Meld je dan aan voor de werkgroep 'Serious gaming' via akc@arbeidsdeskundigen.nl

Hartelijke groet,

Jose van Assem, Consuelo Bressan, Paul Grootendorst, Susanne Maas, Monique Mijnders, Han Mutgeert, Herma Nauta, Henk Oranje, Carla van der Pluijm-Jansen, Debby Spaargaren, Frank Theunisse, Wilko Rietveld en Tjeerd Hulsman.

De SRHm-methode

De door Kor Brongers ontwikkelde SRHm-methode is gebaseerd op de al langer bestaande SRH-methodiek (Systematisch Rehabilitatie Gericht Handelen). Deze methode gaat uit van het zogenaamde Strenghts-model en wordt toegepast bij de rehabilitatie van psychiatrische patiënten. Brongers heeft de SRH-methode aangepast voor gebruik door arbeidsdeskundigen en ontwikkeld tot een methodische en integrale aanpak, waarin krachtgericht werken, zelfregie van cliënten en de hulpbronnen in de omgeving die cliënten kunnen helpen om als burger in betaald werk te participeren, centraal staan.

deelname aan deze effectstudie. De arbeidsdeskundigen zijn vervolgens door het toeval toegewezen aan de interventie- of controlegroep.

Interventiegroep

Bedoeling is dat de twintig arbeidsdeskundigen in de interventiegroep de training volgen en de SRHm-methode toepassen in

de begeleiding van hun cliënten. De trainingen worden gegeven door twee ervaren docenten. Voor een modelgetrouwe toepassing van de SRHm-methode moeten de arbeidsdeskundigen in de interventiegroep minstens drie keer contact hebben met de cliënt, waarvan ten minste eenmaal face to face. De eerste trainingen zijn in april 2016 van start gegaan, de laatste training is eind juni gegeven. De twintig arbeidsdeskundigen in de controlegroep volgen geen SRHm-training en passen hun dienstverlening aan cliënten dan ook niet aan.

Effecten op klantniveau

Aan alle deelnemende arbeidsdeskundigen – dus zowel in de interventie- als in de controlegroep – is gevraagd om elf klanten in te brengen. Bij een volledige respons zullen uiteindelijk 440 klanten aan het onderzoek meedoen. Bij deze klanten meet ik op drie én twaalf maanden na de start van het onderzoek de effecten op werkhervatting, ervaren gezondheid, kwaliteit van leven, sociale steun en empowerment. De eerste reacties van de deelnemers op de trainingen zijn uiterst positief. De eerste klanten zijn inmiddels aangemeld. Ook zijn

er vragenlijsten verstuurd en zelfs al ingevuld retour ontvangen. Ik verwacht de eerste resultaten van het onderzoek in de loop van 2017.

Opbrengsten

Bij gebleken effectiviteit kunnen arbeidsdeskundigen hun arbeidsongeschikte cliënten met multiproblematiek beter ondersteunen bij het zoeken en vinden van passend werk. Verder kunnen de training en de SRHm-methode een belangrijke bijdrage leveren aan de professionalisering van arbeidsdeskundigen. De mogelijkheid om getrainde arbeidsdeskundigen methodisch en *evidence based* in te zetten voor een kwetsbare groep mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt zal bovendien positief kunnen uitstralen op samenwerkingspartners van het UWV, zoals gemeenten. Ook kunnen andere UWV-professionals volgens deze methode worden getraind, zoals de adviseurs intensieve dienstverlening.

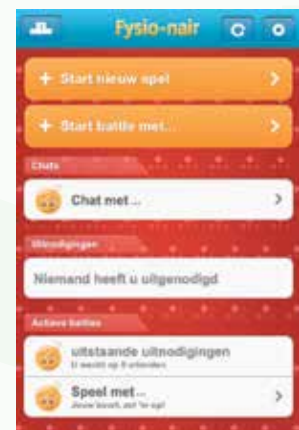
Meer informatie?

Meer weten over het onderzoek van Kor Brongers? Neem dan contact met hem op door een e-mail te sturen naar: k.a.brongers@umcg.nl.

Serious gaming en ontsluiting van kennis voor arbeidsdeskundigen

Serious games (computerspelletjes waar je iets van leert) zijn al jaren bezig aan een stevige opmars en wij kijken of die opmars ook waarde kan hebben voor de arbeidsdeskundigen. Gaming kenmerkt zich door dat het in kleine blokken van 5 minuten tijdens een pauze of tijdens woon-werkverkeer kan worden gebruikt. Kennis wordt daarmee:

- toegankelijk, makkelijk 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 (Kennisdossiers/ AKC-cahiers en leidraden).



Fysio-nair, voorbeeld van een serious game voor fysiotherapeuten

6

vragen aan



Martiene Grandiek (44), arbeidsdeskundige
UWV SMZ, Hengelo

1 Waarom koos je voor het vak van arbeidsdeskundige?

"Ik had een goede functie op de afdeling private banking, maar het draaide alleen maar om geld en nog meer geld. Het zei me eigenlijk helemaal niets. Ik werd er niet blij van en nam ontslag. Niet veel later zag ik een vacature voor arbeidsdeskundige en dacht: dat past bij mij. Echt iets kunnen betekenen voor mensen op het gebied van werk, gezondheid en inkomen. Ik werd met mijn economische/juridische achtergrond aangenomen en intern opgeleid. Inmiddels zijn we vijftien jaar verder en heb ik geen dag spijt gehad van mijn keuze!"

2 Waar krijg je energie van?

"Uit de diversiteit aan mensen met wie ik te maken krijg en het feit dat je iets voor ze kunt betekenen. En het mooie van mijn werk is: het gaat ergens over. Over wat belangrijk is voor mensen: gezondheid, werk, inkomen."

3 Voor wie of wat heb je bewondering?

"Ik heb bewondering voor mensen die authentiek zijn, die zich niet anders voordoen dan ze zijn. Soms ben je geneigd om – afhankelijk van de situatie waarin je zit – een rol aan te nemen. Maar er zijn mensen die daar geen last van hebben en dicht bij zichzelf kunnen blijven."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Iedereen heeft wel eens de neiging om te veel mee te gaan in details of in gedachten of ideeën van klanten. Je verliest dan het uit het oog waar het om gaat. Hou daarom goed in de gaten waar het om draait: de belasting en belastbaarheid van mensen."

5 Wat zou je nooit een tweede keer doen?

"Alles wat je doet is ergens goed voor geweest. Neem mijn werk. Had ik meteen al moeten kiezen voor dit vak? Misschien, maar in mijn vorige werk heb ik veel geleerd wat mij nu weer van pas komt."

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

"Aan mijn voormalig mentor Ed Sijsma. Als je het over iemand hebt die authentiek is, dan is hij het."



het AD netwerk



Trending Topics

* Het aantal zelfdodingen in Nederland is nog nooit zo hoog geweest: ongeveer vijf per dag in 2015, zo blijkt uit cijfers van het CBS. Arbeidsdeskundige en buitenpromovendus Fred Scholte plaatst naar aanleiding van deze berichtgeving een oproep aan collega's: maak het onderwerp bespreekbaar. Scholte schreef samen met enkele collega's een leidraad voor arbeidsdeskundigen als handreiking voor een dergelijk gesprek. In de volgende AD Visie meer hierover.

* Yvette van Woerkom, sr beleidsmedewerker arbeidsdeskundige bij UWV is aan het denken gezet door de dissertatie van sociologe Judith Elshout (Roep om respect, Ervaringen van werklozen in een meritocratiserende samenleving): ze vraagt zich af of een basisuitkering zin of onzin is en of je ziek wordt van langdurig werkloos zijn. Zeven arbeidsdeskundigen discussiëren met haar mee.

* Nancy Oosterbroek vraagt zich af in hoeverre een cliënt een leaseauto kan afdwingen bij het detacheringsbureau waar ze werkt. Ze re-integreert, durft niet per OV maar moet in een straal van 125 km rond haar woonplaats werken.



AppSoluut

Naam App: Swiftkey

Prijs: gratis

Voor: iOS en Android

Iedereen kent het: de telkens falende autocorrectfunctie van je smartphone. Swiftkey Keyboard maakt een einde aan deze voortdurende ergernis. Het is een intelligent toetsenbord dat op slimme manier tekst voorspelt en fouten verbetert. Swiftkey herkent woorden, zinnen en emoji die je veel gebruikt en onthoudt deze. Bovendien kan de layout van het Swiftkey toetsenbord aangepast worden aan de gebruiker.





WERKEN ALS EEN GEK.



Auteur: Marieke Sweens

Uitgever: Lucht BV

ISBN 978 94 9172 954 6

251 pagina's

Prijs: € 16,95 of € 9,99 (ebook)

Werken als een gek

Een boek van Marieke Sweens, geschreven voor werkgevers en werknemers, met daarin een uitleg over het onderwerp, adviezen aan beide partijen maar ook haar eigen verhaal.

Werken is belangrijk! Het biedt structuur, inkomen, sociale contacten, de mogelijkheid talenten en vaardigheden te ontdekken en verder te ontwikkelen. Werken geeft een gevoel van erkenning, eigenwaarde en zingeving. Adresseert Marieke Sweens met haar boek daadwerkelijk een belangrijk probleem? Van de Nederlanders tussen de 15 en 65 jaar met een psychische stoornis heeft ongeveer 68% een betaalde baan. In vergelijking met andere OESO-landen is dat een hoog percentage, maar schijn bedriegt. Het percentage is zo hoog omdat het in Nederland, meer dan in andere landen, gebruikelijk is om in deeltijd te werken. Er is dus nog werk aan de winkel. Het boek behandelt in korte hoofdstukken allerlei aspecten rond het (verkrijgen van) werk, in combinatie met psychische aandoeningen. Elk hoofdstuk wordt afgesloten met adviezen

aan werkgevers en/of werknemers en soms ook aan collega's.

Marieke Sweens pleit voor openheid van zaken. Een werkgever hoeft niet alles te weten, maar door open te zijn over beperkingen, kan ook gezocht worden naar oplossingen. Geef dus aan wat jij nodig hebt om zo goed mogelijk te functioneren, is haar advies.

Zo ga je van klacht naar kracht!

De tweede helft van het boek gaat over Marieke's eigen ervaringen met een psychische aandoening en werken. Onder de naam Poco Loco geeft Marieke workshops en presentaties bij organisaties en op symposia en congressen. Daarnaast biedt zij aan mensen met een psychische aandoening individuele wandelcoaching aan.



Baanbrekend

Sta op rolstoel

Meer zelfstandigheid, minder aanpassingen in huis en ideaal voor de werksituatie. Dankzij rolstoelen met een sta-functie kan een grote groep mensen met beperkte kracht in het bovenlichaam en een verminderde rompbalans toch staan. De stoelen hebben bovendien ook sociale en gezondheidsvoordelen. Al was het alleen maar omdat de rolstoelgebruiker niet altijd meer op hoeft te kijken naar zijn gesprekspartner. Gezondheidsvoordelen zijn er ook. Zitten is sowieso ongezond, dus af en toe kunnen staan is een voordeel. Verder kunnen pijn- en huidklachten en urineweginfecties worden voorkomen en is het beter voor de bloedsomloop en de stevigheid van de botten. Er zijn veel leveranciers, waaronder www.levo.ch.



No-riskpolis bij scholingsbelemmeringen



Jongeren die door ziekte of gebrek belemmeringen hebben (gehad) tijdens het volgen van onderwijs, kunnen een no-riskverklaring opvragen op basis waarvan de werkgever de eerste vijf jaar compensatie krijgt voor loondoorbetaling bij ziekte van de jongere en tevens een korting op zijn premielasten. Voor 2016 is deze korting € 7.000 (vanaf 2017 € 2.000).

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.

No-riskverklaring

De no-riskverklaring scholingsbelemmering kan worden aangevraagd bij UWV wanneer de jongere nog onderwijs volgt, wanneer hij werkzoekend is, of wanneer een werkgever hem in dienst wil nemen of heeft genomen. Een jongere met een scholingsbelemmering die binnen vijf jaar nadat hij zijn opleiding heeft afgerond c.q. beëindigd een dienstverband met een werkgever is aangegaan, kan alsnog binnen de eerste vijf jaar van zijn dienstverband een verklaring aanvragen. Heeft hij geen verklaring gevraagd, 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-riskverklaring scholingsbelemmering. Pas na toekenning van de verklaring door UWV kan er recht bestaan op ziekgeld op basis van artikel 29b ZW. Verlenging van de no-riskpolis is in uitzonderlijke gevallen mogelijk.

Welke werkgever komt in aanmerking?

De werkgever waar de jongere in dienst treedt moet onder de Nederlandse loonheffing vallen. Het kan ook gaan om een buitenlandse of een Nederlandse jongere die in het buitenland een opleiding heeft gevolgd en die bij een Nederlandse werkgever aan de slag gaat.

Aanvang dienstverband

Pas nadat de opleiding is afgerond of beëindigd en de jongere vervolgens een dienstverband is aangegaan, kan de jongere een beroep doen op de no-riskpolis als het gaat om ziekgeld. Is het dienstverband reeds aangegaan voor 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. Pas bij een volgend dienstverband dat is aangegaan na beëindiging van de

opleiding, kan de volgende werkgever wel een beroep doen op de no-riskpolis.

Op welke leeftijd kan de verklaring worden afgegeven?

Pas nadat de jongere beschikbaar gaat komen op de arbeidsmarkt, voltijds of deeltijds, kan hij in aanmerking komen voor de verklaring. Dit kan tot maximaal 30 jaar (einde eventuele studiefinanciering). Over het algemeen zal de aanvraag plaatsvinden vanaf 16 jaar. Bij uitzondering ook vanaf 14 jaar bij ontheffing van de leerplichtambtenaar of Inspectie Onderwijs.

De no-riskverklaring is niet bedoeld voor mensen die een tweedekansonderwijs volgen: dag- en avondopleidingen voor volwassenen die nog geen diploma voortgezet onderwijs hebben behaald.

In alle overige leeftijdssituaties wordt de aanvraag afgewezen.



Herstelcoach

Een nieuw beroep
waar iedereen beter van wordt

OPLEIDING TOT HERSTELCOACH

Quasir verzorgt de **geaccrediteerde opleiding** tot herstelcoach in samenwerking met het HerstelcoachBureau.

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

CS Opleidingen
REGIE OP GELDSTROMEN
SOCIALE ZEKERHEID

geaccrediteerd
door Hobéon

Regie op Verzuim:

dé studie voor
arbeidsdeskundigen



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

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

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



NAH

reïntegratie

**GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL**

internet: www.nah-reintegratie.nl

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



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



Arbeidsdeskundige worden, maar geen bachelor-opleiding?

Capabel biedt het kortste traject.

Na een capaciteitentest en de pre-masteropleiding, behaal je in 18 maanden je Master SZ en een erkend arbeidsdeskundig diploma.

**Capabel Hogeschool**
Eerste in sociaal en zorg

Wil je meer weten? Kijk dan op www.capabelhogeschool.nl