



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

40E JAARGANG | APRIL 2018 | NUMMER 2



Niet aangeboren
hersenenletsel

Veel kansen gemist bij NAH

Privacy
wet!
Pagina 28

Robert Kranenburg Academie

Aan het werk in een sterrenrestaurant

→ Nieuwe AKC
onderzoeken

→ Interview
Roland Blonk

*NVVA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Training vaststellen taakfunctieanalyse agrarische beroepen met PUBAS

Voor arbeidsdeskundigen die te maken hebben met beroepen in de agrarische sector bestaat een geautomatiseerd systeem om de arbeidsbehoefte van het bedrijf alsook de taken van de ondernemer daarin vast te stellen. Met de uitkomst van de analyse worden de arbeidsbelastingen per taak en eventuele taakverschuivingen en/of de inzet van voorzieningen/hulpmiddelen vastgesteld. Daarna wordt de mate van uitval bepaald. Bij uitstek een taak voor de arbeidsdeskundige. Om dit geautomatiseerd systeem, genaamd PUBAS, goed te (kunnen) gebruiken is door Wageningen Livestock Research in samenwerking met bureau Terzet een trainingsdag opgezet. Gedurende deze dag leert u:

- Het bepalen van de noodzakelijke gegevens om het geautomatiseerd systeem Pubas correct te kunnen gebruiken.
- Het vaststellen van arbeid in diverse taken en uren per jaar en/of periode.
- Het vaststellen van de kenmerkende arbeidsbelastingen per taak.
- Het beoordelen van uitval per taak en de (totale) uitval in casu het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid.
- Het vaststellen van mogelijke taakverschuivingen en/of kunnen toepassen van hulpmiddelen/voorzieningen.
- Het zichtbaar maken van verbeterde arbeidsmogelijkheden voor de betreffende ondernemer/werknemer en van mogelijke schadelastreductie.

De eendaagse training wordt gehouden op:

- 3 september 2018
- 8 oktober 2018

Locatie en tijd:

Terzet bureau voor arbeidsgeschiktheidsvraagstukken, Nijverheidsstraat 9, 3861 RJ Nijkerk

Tijd: de training start om 09.00 uur en eindigt om 17.00 uur.

Voor lunch, koffie en thee c.a. wordt gezorgd.

Trainer:

De heer W. van Hekken

P.E. punten NVvA: 4

Kosten: € 250,- excl. BTW

Aanmelden: via arbeid@terzet.nl

U ontvangt dan een Aanmeldingsformulier en na aanmelding en voldoen van factuur ontvangt u de Handleiding ter voorbereiding.

Automatisering pakket: voor cursisten biedt Wageningen Livestock Research een speciale prijs.

Bij aanschaf van 1^e licentie betaalt cursist (zijn bedrijf/werkgever) € 1.500,- (normaal tarief is € 3.450,- per jaar).

vragen

Wat boeit Beatrix Verhaegen (UWV) aan het arbeidsdeskundig vak?
Kijk op pagina 26

Colofon

40e jaargang nummer 2
April 2018

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, Agnes Lammers, Anjo van Soest, Diederik Wieman (Obломov Media)

Aan dit nummer werkten mee →

Sanne Besteman, Jolanda van den Braak, Hans van der Holst (UWV SMZ), Hans Klip

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Media Innovation Group

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Obломov 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



Coverstory

Niet aangeboren hersenletsel

De buitenwereld is doorgaans sceptisch over de arbeidskansen van mensen die door een hersenletsel worden getroffen. Maar de meesten willen én kunnen weer aan de slag. Grootste probleem: de gevolgen van niet-aangeboren hersenletsel (NAH) zijn vaak onzichtbaar.

4

Robert Kranenburg Academie

De Robert Kranenburg Academie hielp de afgelopen vier jaar ruim negentig mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk. En ze kwamen niet op de minste plekken terecht. Dankzij het netwerk van chef-kok Robert Kranenburg openden zelfs sterrenrestaurantkeuken hun deuren voor hen.

10

Nieuwe privacywet

Per 25 mei gelden in heel Europa overal dezelfde privacyregels. Op die datum treedt namelijk de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking. De nieuwe wetgeving heeft ook gevolgen voor arbeidsdeskundigen.



28

En verder...

Wetenschappelijk: interview met Roland Blonk	14
Juridisch	22
Nieuwe AKC onderzoeken	24



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen in uniform. Dit keer Esther Rust (39), coördinator natuurbeheer bij Natuurmonumenten.

18



Facebook en de AVG

'Zuckerberg zegt sorry in Britse pers'. De baas van Facebook is door het stof gegaan nadat bekend was geworden dat gegevens van 50 miljoen Facebook-gebruikers zijn misbruikt. Een databedrijf heeft deze gegevens illegaal in handen gekregen en schijnt daarmee de verkiezingscampagne van Donald Trump gemanipuleerd te hebben. Als reactie hierop hebben miljoenen gebruikers Facebook in de ban gedaan en is de beurswaarde van het bedrijf gekelderde. Ik voorspel dat deze smet op Facebook over zal waaien. Die paar miljoen gebruikers die het vertrouwen hebben opgezegd zijn een druppel op de gloeiende plaat. De ruim twee miljard overige gebruikers gaan rustig door met het toevertrouwen van persoonlijke gegevens aan internet. Blijkbaar maakt de overgrote meerderheid daar geen punt van. En dat verbaast mij nou telkens weer. Net zoals ik met verwondering kijk naar al die tv-programma's waarin mensen zonder gêne hun meest intieme zaken aan de wereld toevertrouwen. Er is geen groter contrast denkbaar als je ziet hoe arbeidsdeskundigen zich in alle bochten moeten wringen. We moeten ons voortdurend afvragen wat je wel mag vragen aan de klant en wat niet en wat je wel of niet mag registreren. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) houdt scherp in de gaten dat wij ons aan de regels houden. Zo scherp, dat de werkgeversorganisatie VNO-NCW aan de bel heeft getrokken. Als je alleen maar in cryptische bewoordingen mag vertellen wat er aan de hand is, dan kun je zieke werknemers niet adequaat begeleiden, aldus de werkgevers. Het blijft natuurlijk een vreemde paradox als het om persoonlijke gegevens gaat: de openheid op Facebook en tv en de geslotenheid op de werkvloer. Hoe het ook zij, als arbeidsdeskundigen moeten wij - met respect voor ieders privacy - heel behoedzaam omgaan met persoonlijke gegevens. Dat is nu verankerd in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Je leest in deze AD Visie hier meer over. Misschien dat Mark Zuckerberg hier ook nog wat van kan leren.

Geert Beckers

Wajong'ers

De arbeidsparticipatie van Wajong'ers en mensen met een WGA-uitkering is gestegen. Het aantal mensen met een Wajong-uitkering dat werkt nam in 2016 toe tot 57.800. Dit is 1400 meer dan het jaar ervoor. Ongeveer 5,5 procent van de Nederlandse bedrijven had eind 2016 één of meerdere Wajong'ers in dienst. Tussen 2015 en 2017 heeft UWV Wajong'ers ingedeeld naar arbeidsvermogen. Voor het eerst is er daarom inzicht te geven in de arbeidsparticipatie van Wajong'ers met arbeidsvermogen. Bijna de helft van hen is eind 2016 aan het werk, circa drie vijfde bij een reguliere werkgever en twee vijfde in of via de Sociale Werkvoorziening (SW). Het aantal Wajong'ers dat bij een reguliere werkgever werkt, neemt toe. Bij de SW-bedrijven neemt hun aantal juist af als gevolg van de sluiting van de Sociale Werkvoorziening.

Flex groeit

In het laatste kwartaal van 2017 zijn flexwerkers een groter deel gaan uitmaken van de werkzame beroepsbevolking. Volgens CBS en TNO nam hun aantal met 2,5 procent toe tot 3 miljoen; 2 miljoen flexibele werknemers en 1,1 miljoen zzp'ers. Het aantal vaste werknemers groeide met 2,2 procent tot bijna 5,3 miljoen. Van alle werkenden had in het vierde kwartaal 61 procent een vaste baan, 35 procent was flexwerker. De overige 4 procent zijn zelfstandigen met personeel en meewerkende gezinsleden.

Ambachtsacademie

Twee miljoen euro trekt minister Koolmees uit voor De Ambachtsacademie, die tweehonderd werkloze 50-plussers gaat omscholen tot ambachtsman of -vrouw. Ze worden opgeleid door ervaren ambachtslieden, niet op school maar in het atelier of de winkel van hun leermeester. www.ambacht nederland.nl



Eigen regie versterken

Mensen met een beperking die het gevoel hebben zelfredzaam te zijn en die eigen regie ervaren, staan positiever in het leven, hebben minder vaak depressieve symptomen, zijn meer tevreden over hun leven en voelen zich meer betrokken in de maatschappij.

Er is daarom niet alleen ondersteuning nodig om zelfredzaamheid te bevorderen, maar ook voor het versterken van eigen regie. Dit blijkt uit onderzoek van het NIVEL onder bijna 2000 mensen met een lichamelijke beperking. Informatie: www.nivel.nl

Meest toegankelijke gemeente

Hardenberg is de meest toegankelijke gemeente van Nederland voor mensen met een beperking. Dat maakten juryvoorzitter Otwin van Dijk en minister Hugo de Jonge van Volksgezondheid, Welzijn en Sport bekend tijdens de uitzending van het televisieprogramma Kassa. De jury is bijzonder gecharmeerd van de 'gewoon doen-aanpak' van

Hardenberg om ervoor te zorgen dat mensen met een beperking écht deel uitmaken van de samenleving. Naast Hardenberg waren ook Ermelo, Goes, Katwijk en Zwolle genomineerd. Op de foto krijgt burgemeester Peter Snijders uit handen van minister Hugo de Jonge (VWS) de prijs overhandigd. In het midden Kassa-presentatrice Brecht van Hulten.



GELEZEN



Het nut van veel baantjes

"Ik heb het zelf ook gedaan vroeger. Begonnen met kleine klusjes, pijpen geslagen in de kachelfabriek, onderhoudsmonteur geweest, pompbediende en nog veel meer. Door al die baantjes leerde ik wat mijn talenten waren, waar de kansen lagen en kon ik uiteindelijk ook die kansen grijpen als ondernemer." (Henny van der Most in De Ondernemer)

Poeprtransplantatie

"Na een poeprtransplantatie zien we significante verbeteringen bij mensen met verschillende aandoeningen. Mensen met autisme bijvoorbeeld, scoren na een poeprtransplantatie statistisch significant beter op 4 verschillende scoringsschalen bij autisme. Dat is spectaculair. Ook bij depressie en angst zien we deze resultaten." Eric Claassen, immunoloog, hoogleraar VU Amsterdam, vertelt op Foodlog dat uit onderzoek blijkt dat darmbacteriën met ons brein communiceren.

Werk vs familie

"Werkomgevingen worden vaak metaforisch beschreven als een soort familie, maar dat is het niet. Natuurlijk is het belangrijk dat mensen zich thuis voelen, maar je bent bezig om het beste product voor je klant te maken, niet om je team te onderhouden." (voormalig Netflix HR-manager Patty McCord in Management Team)

Veel kansen gemist bij NAH

De buitenwereld is doorgaans sceptisch over de arbeidskansen van mensen die door een hersenletsel worden getroffen. Maar de meesten willen én kunnen weer aan de slag. Grootste probleem: de gevolgen van niet-aangeboren hersenletsel (NAH) zijn vaak onzichtbaar. Het ontdekken van de mogelijkheden van mensen vraagt om *fingerspitzengefühl*.

TEKST | Hans Klip

Om de ernst van de problematiek te schetsen eerst een paar cijfers. In totaal kampen 645.900 Nederlanders met de gevolgen van NAH (cijfer uit 2016). Jaarlijks lopen dertigduizend werkenden een vorm van hersenletsel op. Van hen keert slechts veertig procent binnen twee jaar terug naar werk.

Volgens Coen van Bennekom wordt het arbeidspotentieel van mensen met een niet-aangeboren hersenletsel onvoldoende benut. Hij heeft zich als revalidatiearts bij revalidatiecentrum Heliomare gespecialiseerd op dit terrein en is tevens bijzonder hoogleraar Revalidatie en Arbeid aan het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid van het Academisch Medisch Centrum in Amsterdam. "De meeste mensen kunnen weer werken, maar vaak wel met een urenbeperking vanwege verminderde energie. Het hangt dan van de beoordeling van de verzekeringsarts van UWV af of iemand een urenbeperking krijgt. Zonder dit wordt de kans om nog aan het werk te komen veel kleiner."

Open houding

Arbeidsdeskundige Barry Janssen die zijn eigen bedrijf ArbeidsBrein heeft, valt Van Bennekom bij. "De algemene mening is dat het lastig is om mensen met NAH te re-integreren. Dat is op zich ook zo, maar door deze opvatting worden wel veel kansen gemist." Janssen vindt het juist een mooie groep waarmee veel te bereiken is. "Van belang is dat de professional een open houding heeft. Ga er niet zomaar vanuit dat er geen mogelijkheden zijn, want die zijn er meestal wel. Om die te ontdekken is *fingerspitzengefühl* nodig."

Franck Wanders benadrukt het belang van re-

integratie voor mensen met NAH. "Dit is voor hen niet alleen het vinden van een baan, maar ook het opnieuw meedoen met de maatschappij." Wanders is directeur van het bureau NAH-reïntegratie, dat – de naam ver-raadt het al – gespecialiseerd is in de terugkeer naar werk bij hersenletsel.

Bedorven voedsel

Hersenletsel kan op allerlei manieren ontstaan. Er wordt onderscheid gemaakt tussen traumatisch hersenletsel door een ongeval of geweld van buiten en niet-traumatisch hersenletsel door ziekte. Janssen: "De oorzaken zijn zeer divers. Ik ben de gekste tegengekomen, zoals het eten van bedorven voedsel bij een verminderde weerstand."

Ook de gevolgen van hersenletsel lopen sterk uiteen, vertelt Van Bennekom. NAH kan leiden tot een fysiek probleem zoals een gedeeltelijke verlamming of een gedragsprobleem als een depressie of sociaal onaangepast gedrag. Vaak is sprake van een cognitief probleem. Mensen hebben dan een gebrekkige concentratie of moeite iets te onthouden. "Zo'n stoornis is onzichtbaar en dat maakt het lastig", zegt Van Bennekom. "Een deskundige ziet het probleem nog wel, maar een oppervlakkige toeschouwer valt het niet op." Het meest algemene gevolg van NAH is vermoeidheid. "Zeventig procent van de mensen heeft daar last van."

Overschatten

Van Bennekom gaat nog even door over de cognitieve stoornis. "Veel mensen overschatten zichzelf en anderen zien vaak niets aan hen. De werkgever en collega's hebben er in het begin nog wel begrip voor dat een medewerker minder productief is, maar dat houdt vrij snel op. Een ander risico is dat de medewerker op het werk op zijn tenen loopt en thuis instort."

In dit verband heeft Wanders een tip voor arbeidsdeskundigen. "Omdat mensen vaak niet goed doorhebben dat ze cognitieve beperkingen hebben en bang zijn voor ontslag, kiezen zij in het gesprek met de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige voor veiligheid. Met mij is niets aan de hand! Het gevaar bestaat dat de functionele mogelijkhedenlijst te positief wordt ingevuld. Daarom: let goed op, vraag door en laat de cliënt indien nodig testjes doen."

Ongeveer de helft van de mensen met NAH komt in de revalidatie terecht, vertelt Van Bennekom. "Vooral de slechtere helft. De rest rooit het zelf of gaat naar

DE DESKUNDIGEN



Coen van Bennekom is bijzonder hoogleraar Revalidatie en Arbeid aan het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid van het Academisch Medisch Centrum in Amsterdam, met als speciaal aandachtsgebied mensen die een niet-aangeboren hersenafwijking hebben. Hij zet zich in voor het onderzoek naar en de implementatie van succesvolle re-integratietrajecten op dit terrein. Van Bennekom werkt als revalidatiearts bij de afdeling NAH van Heliomare in Wijk aan Zee. Bij het revalidatiecentrum is hij ook manager van de afdeling Research & Development.



Barry Janssen is sinds 2010 arbeidsdeskundige en heeft zijn eigen bedrijf ArbeidsBrein. Daarvoor werkte de Arnhemmer als maatschappelijk werker in een psychiatrisch ziekenhuis. Hij begeleidt en coacht mensen met NAH of een burn-out, vooral in het eerste spoor. Janssen verricht onder andere arbeidsdeskundig onderzoek en werkplekonderzoek. Ook geeft hij voedingsadvies en training in mindfulness.



Franck Wanders werkte als stedenbouwkundige en als re-integratiecoach en -trainer. Nadat hij een mild herseninfarct had gekregen, richtte Wanders in 2005 NAH-reïntegratie op. Dit Amsterdamse bureau waarbij vijf mensen werken, heeft Nederland als werkveld. Wanders is er trots op dat UWV nog nooit een loonsanctie voor een van zijn cliënten heeft opgelegd.

bijvoorbeeld een ergotherapeut of een re-integratiebureau. Over hen maak ik me wel een beetje zorgen. Hebben zij geen revalidatie nodig?"



Een belangrijk discussiepunt binnen de revalidatiewereld is: wanneer wordt ingezet op de terugkeer naar werk? Van Bennekom: "Zestig procent van de revalidatie-instellingen heeft een vorm van arbeidsrevalidatie, de rest dus niet. Ook gaan veel instellingen die arbeidsrevalidatie aanbieden, hiermee na de post-klinische fase aan de slag. Dat is pas na zo'n acht à tien weken."

"Een slechte zaak", aldus Van Bennekom. "Mensen hebben eigenlijk al vanaf dag één zorgen over hun werk. Bij Helio-mare gaan we hierover een week na de opname praten en zetten dan een volledig team op de terugkeer naar werk." Van Bennekom vindt het ook belangrijk dat bij een werknemer met NAH een jobcoach wordt ingezet, onder meer om voorlichting aan de werkgever en collega's te geven. "Dit gebeurt te weinig."

Rare combinatie

De begeleiding bij NAH verschilt van die van normale coaching, stelt Janssen. "Heel vaak is iemand erg gemotiveerd maar heeft die weinig vertrouwen. Deze rare combinatie levert veel stress op, waardoor het functioneren achteruit gaat." Janssen maakt een overzicht van de problemen van de cliënt. "We pakken elk probleem apart aan en beginnen met de meest dominante problemen." Het draait om de vraag: welke vaardigheden heeft de werknemer op dit moment in huis en hoe kunnen deze worden verbeterd? "Het aanleren van nieuwe vaardigheden is lastig voor iemand met NAH. Ik sluit aan op wat de werknemer nog voor vaardigheden heeft; die worden geïntensiveerd. Daarmee is meer succes te behalen."

Janssen benadrukt het belang van goed observeren. "Ik kijk naar hoe iemand op het werk en in de thuissituatie functioneert. Ook betrek ik de naasten erbij. Verder wil ik inzicht krijgen in zijn functioneren voor het letsel. Ik vertaal deze tussentijdse conclusies naar werk en neem ze in samenspraak op in het re-integratieplan."

Janssen ziet twee belangrijke voorwaarden voor re-integratie: psycho-educatie en aanpassingen op de werkplek.

"Denk bij dat laatste bijvoorbeeld aan vaste pauzes, reduceren van taken en ergonomische maatregelen. Maar minstens zo belangrijk is dat de manager en de collega's psycho-educatie krijgen. Dus uitleg over wat het hersenlet-



Interessant is de in 2017 geactualiseerde multidisciplinaire richtlijn Niet-Aangeboren Hersenletsel en Arbeidsparticipatie. De richtlijn is te vinden op de site www.nvvg.nl.

sel inhoudt, hoe dit het gedrag van de medewerker verandert en hoe je ermee kunt omgaan. Dat neemt veel onbegrip weg. De werknemer met hersenletsel heeft behoefte aan taakgerichte instructies, planning en overzicht. Kortom, dat er structuur wordt geboden."

Rouwproces

Franck Wanders - op dat moment werkzaam als coach en trainer bij een re-integratiebedrijf - kreeg in 2004 een mild herseninfarct. "Ik kon anderhalve maand niet lopen, maar gelukkig ben ik volledig hersteld." Toen hij in het ziekenhuis lag, realiseerde Wanders zich dat hij andere mensen met niet-aangeboren hersenletsel wilde helpen. Ergo: bureau NAH-reïntegratie. "Het praat gemakkelijker dat ik zelf het rouwproces heb doorlopen. Erkenning is voor mensen met hersenletsel belangrijk, omdat er zoveel onbegrip om hen heen is." Het gros van de mensen die Wanders begeleidt, zit in het tweede spoor van de Wet verbetering poortwachter en moet op zoek naar een andere werkgever. "Het is van groot belang dat zij leren omgaan met hun beperkingen en een functie vinden waar hun belemmeringen zo min mogelijk een rol spelen." Hoeveel energie iemand daarvoor heeft, heeft volgens Wanders sterk te maken met hoop. "Zijn er mogelijkheden, dan is er energie. Een lastig aspect vormen de financiën. Ook krijgt de relatie met een partner vaak een

645.900 Nederlanders merken gevolgen van NAH

knauw. Het komt de re-integratie ten goede, wanneer ik zulke zaken met de klant kan bespreken."

Het arbeidsdeskundig onderzoek is de basis van het re-integratieplan dat Wanders samen met de klant opstelt. "Wij hebben een eigen arbeidsdeskundige, die aan de hand van dit oordeel zoekt naar geschikte functies. Ook wanneer dat lastig is, bijvoorbeeld als iemand slechts tien uur per week kan werken. We gaan voor iedereen serieus op zoek naar een goede functie en helpen bij het solliciteren."

Multidisciplinair

Nog een vraag aan Coen van Bennekom: hoe kijkt hij tegen de rol van de arbeidsdeskundigen aan? "Ik heb zelf vooral ervaring met de arbeidsdeskundigen van UWV. Zij zijn in het algemeen goed op de hoogte van de mogelijkheden voor werkaanpassingen voor mensen met NAH, beter dan bedrijfs- en verzekeringsartsen. Belastbaarheid en verminderde flexibiliteit zijn bij hersenletsel erg belangrijke aspecten."

Janssen wijst erop dat het eerste en tweede spoor nogal eens door elkaar lopen, omdat het eerste spoor pas in het tweede ziektejaar is opgestart. "Dat levert één grote stresssituatie voor de werknemer op, die daardoor minder functioneert. Maak dus als arbeidsdeskundige een keuze. Ik adviseer vanuit mijn coachende rol vaak om niet het tweede spoor te volgen en zorg voor een goede onderbouwing. UWV accepteert dat dan."

MEER WETEN?

- www.hersenstichting.nl
- www.hersenletsel-uitleg.nl
- www.werkenmethersenletsel.nl
- www.arbeidsbrein.nl
- www.heliomare.nl
- www.nah-reintegratie.nl

HRM'er Janny Wijbenga maakte door herseninfarct andere kant mee 'De werkgever beloofde van alles maar kwam niets na'

Janny Wijbenga dacht wat betreft re-integratie van de hoed en de rand te weten. Tot de HRM'er zelf uitviel door een herseninfarct. Toen ging bij de terugkeer naar werk van alles mis. "In november 2014 kreeg ik een herseninfarct. Dat besepte ik in eerste instantie niet, al voelde ik mij lang niet goed. Daarna heb ik gewoon gewerkt, zij het met moeite, totdat ik tijdens een pittige vergadering in elkaar zakte. De bedrijfsarts stelde de diagnose van acute migraine. De specialisten in het ziekenhuis konden aanvankelijk niets vinden, tot uit een MRI-scan bleek dat ik twee herseninfarcten had gehad. De precieze oorzaak is niet achterhaald. Ik ben grotendeels hersteld, maar heb nog steeds last van een pseudo-hallucinatie in beide ogen."

Buiten beeld

"Ruim een halfjaar was ik helemaal buiten beeld bij mijn werkgever. Mijn toenmalige direct leidinggevende deed er niets mee. De bedrijfsarts die nog in de kramp zat vanwege zijn verkeerde diagnose, raadde me aan om rustig te revalideren. Ik heb in de zomer van 2015 zelf bij de werkgever aangegeven dat ik met een re-integratietraject wilde starten. Ik ben op zoek gegaan naar een coach en kwam terecht bij arbeidsdeskundige Barry Janssen. Het klikte meteen. Barry adviseerde een prikkelarme werkplek. De werkgever stemde daarmee in, maar in werkelijkheid was de toegewezen werkplek nooit beschikbaar. Het typeerde de werkgever. Van alles beloven maar niets nakomen." "Ik had vette pech met de arbeidsdes-



kundige die in opdracht van de werkgever het arbeidsdeskundig onderzoek deed. Hij sprak eerst met de werkgever en ging met diens oordeel mee. De arbeidsdeskundige luisterde daarna amper meer naar wat ik te zeggen had. Ik kon volgens hem niet verder als HR-adviseur, terwijl ik alweer voor meer dan 65 procent werkte. Dus eigenlijk was de re-integratie al geslaagd! Er werd een andere functie aangeboden. Hierop ben ik maar ingegaan, want ik wilde werken. Het deed me veel pijn dat ik niet serieus werd genomen."

Verrijkt

"Gelukkig is alles weer helemaal goed gekomen dankzij mijn eigen doorzettingsvermogen en de steun van het thuisfront, een executive coach en Barry. Ik ben bij dezelfde werkgever nog steeds actief in het HRM-vak en heb mijn eigen bedrijf WIJbenga coaching & advies. Ik kijk niet om in wrok; het is gegaan zoals het is gegaan. De ervaring heeft mij juist ook verrijkt. Ik weet nu hoe het eraan toegaat aan beide kanten van de tafel. Dat maakt me een betere gesprekspartner en begeleider."



Robert Kranenburg Academie

Met een beperking in de keuken van een sterrenrestaurant

De Robert Kranenburg Academie hielp de afgelopen vier jaar ruim negentig mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk. En ze kwamen niet op de minste plekken terecht. Dankzij het netwerk van chef-kok Robert Kranenburg openden zelfs sterrenrestaurantkeukens hun deuren voor hen. Als het aan Kranenburg ligt, start dit najaar een nieuwe klas met koksleerlingen. Maar hoe vindt hij geschikte kandidaten én financiering nu niet langer UWV maar gemeenten verantwoordelijk zijn voor de doelgroep?

TEKST | Diederik Wieman

In het Net 5 programma Kitchen Impossible stoomt Robert Kranenburg jongeren met een beperking klaar voor een baan in de horeca. Dat de producent van het programma Kranenburg vroeg was geen toeval. Vier jaar geleden al richtte hij de Robert Kranenburg Academie op waar hij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt professioneel leert koken. “De kandidaten in Kitchen Impossible hebben allemaal een forse beperking”, vertelt Kranenburg. “Sommigen komen niet ver, maar hebben met hun deelname wel een hele leuke tijd gehad. Weer anderen laten wanneer het erop aankomt, opeens onvermoede kwaliteiten zien die ik tijdens de lessen niet had



ontdekt. Die ontwikkeling is leuk om te zien.”

De beperkingen van de leerlingen die tot nu toe de Robert Kranenburg Academie volgden zijn weliswaar minder, maar de afstand tot de arbeidsmarkt was er niet minder om. Kranenburg: “We zijn in het eerste jaar begonnen met twaalf jongeren tussen de 18 en 21 jaar uit de Wajong-populatie. Maar daarna heb ik de deur opengezet voor alle leeftijden. Dat is ook zo gebeurd, tot aan zestig-plussers toe. Er zat van alles tussen. Van mensen die nog nooit een spat hadden uitgevoerd tot werknemers die op latere leeftijd ontslagen waren. Maar ook leerlingen die zoveel problemen in het leven hadden meegemaakt dat ze niet aan werk toekwamen. Of gewoon geen opvoeding hadden gehad en door hun ouders op straat waren gezet. Iedereen heeft zo zijn reden of achtergrond waardoor het niet vanzelf goed komt.”

De kandidaten kwamen uit de kaartenbak van UWV. “De arbeidsdeskundigen waren voor ons belangrijk, want die keken naar welke mensen geschikt waren. Maar ik denk dat ze de drempel soms te hoog maakten, waardoor er minder kandidaten werden aangeleverd. Terwijl uit mijn ervaring bleek dat ook heel moeilijke personen de opleiding met succes konden afronden.”

Praktijkgericht

Het idee voor de academie ontstond toen Robert Kranenburg vier jaar geleden bij toeval Marco Wins van In2Work ontmoette. “Via UWV hadden zij een aantal mensen in hun bestand die graag in de horeca wilden werken. Normaal gesproken stuur je die naar een ROC maar dat was voor hen te veel schoolbank en te weinig praktijk. Er was vraag naar een puur praktijkgerichte keukenopleiding. Ik wilde die opzetten, maar dan wel op mijn eigen manier.” Een manier die breekt met de traditionele manier van opleiden en werken in de horecakeuken; niet bezig zijn met onderdelen van een gerecht, zoals sla wassen of groenten snijden. “Ik wilde mensen gaan trainen om een volledig gerecht te bereiden. Daar zie ik echt het voordeel van in. Als je ze op dag één vanaf scratch een gerecht laat maken, raken ze veel beter gemotiveerd. Aan het einde van de dag mogen ze het opeten of mee naar huis nemen. Het voordeel is bovendien dat in een compleet gerecht een aantal technieken en methoden is opgesloten. Snijden, bakken, grillen, stoven. In ieder gerecht zitten minimaal vier of vijf recepten en werkwijzen.”

De opleiding duurt in totaal dertien weken. Iedere week wordt er op dinsdag en woensdag gekookt. Daarnaast zijn →



MICHELINSTERREN ALS RODE DRAAD

Chefs Mounir Taub en Robert Kranenborg



Robert Kranenborg kennen we als chef-kok van binnen- en buitenlandse toprestaurants. Michelinsterren vormen de rode draad door zijn werkzame leven. Onder zijn leiding bereikten zes restaurants de sterrenstatus, nog eens vier restaurants begeleidde hij als consultant naar het hoogste culinaire niveau. Tien jaar geleden, op 57-jarige leeftijd, stopte hij met koken. "Net als mijn vader, die ook in het vak zat, ben ik tijdig gestopt. Dat is belangrijk als je je hele leven zes dagen per week hebt gewerkt met werkweken van minimaal zeventig of tachtig uur. En altijd onder grote druk, omdat ik meestal ingehuurd werd om zo snel mogelijk een Michelinster te krijgen." Sinds hij stopte met fine dining zet Kranenborg zijn kennis op allerlei gebieden in. Het vertaalde zich in concepten voor street food en fast casual (de gezonde versie van fast food), productontwikkeling voor de industrie en een nieuwe keten van restaurants: Thrillgrill. Daarnaast werkt hij als consultant voor enkele restaurants en geeft hij via de Robert Kranenborg Academie les aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.



Leerling presenteert zijn gerecht aan de chefs

Finishing touch van de paella

er ook nog productmasterclasses en excursies naar bijvoorbeeld producenten, telers of groothandels. Lesgeven aan deze doelgroep was nieuw voor Kranenborg. En het viel niet mee, zo blijkt uit zijn woorden. Gewend aan

de haast militaire discipline in sterrenkeukens en de grote betrokkenheid van keukenmedewerkers, viel lesgeven aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hem rauw op het dak. "Ik ergerde me groen en geel aan de vrijblijvendheid. Het niet op tijd komen, de ongedisciplineerdheid. De eindeloze social talk en het gebrek aan focus. Maar ook aan de soms kinderlijke naïviteit als het over de toekomst gaat. Het idee dat iedere maand altijd wel ergens geld vandaan komt en dat dat nooit ophoudt. Na die eerste keer dacht ik: ik doe dit nooit, nooit, nooit meer. Maar toen kwamen UWV, het ROC en het re-integratiebureau met de resultaten: tien van de twaalf hadden een baan gekregen. Die goede resultaten maakten dat ik door wilde gaan."

De leerlingen kwamen bij uiteenlopende restaurants terecht. Daar zitten sterrenrestaurants bij zoals Bord'Eau, Bridges en Aan de Poel, maar ook de Thrillgrill-restaurants van Kranenborg zelf. "Een van de leerlingen uit de eerste lichting heeft twee jaar bij Bridges gewerkt. Hij had autisme en wilde geen lawaai om zijn oren en niet in de drukke piek van lunch en diner staan. Hij kreeg een baan bij de banqueting. Voor hem werden in een aparte ruimte de kistjes tomaat, courgette en aubergine klaargezet zodat hij deze stap voor stap kon verwerken. En dat ging heel goed. Het gaat dan niet over de beperking, maar over gebruik maken van de capaciteiten en de kracht van deze mensen."

Mensen met een beperking in dienst nemen vraagt ook iets van de organisatie. "Met name van de chefs. Die moet je ook leren hoe ze ermee om moeten gaan. Begin bijvoorbeeld vooral niet over vervolgopleidingen. De leerlingen zijn vaak tevreden met wat ze hebben. Ze doen het één, twee of vijf jaar. Als ze iets anders willen, nemen ze vaak zelf het initiatief. Dat gebeurde ook bij de jongen die bij Bridges werkte. Na twee jaar zei hij: 'nu wil ik wat anders'. Toen ik vroeg of hij een idee had, zei hij mensen gesproken te hebben die bij Schiphol in de catering werkten. Hij heeft zichzelf daar gepresenteerd en een baan gekregen. Toen hij hier aan de opleiding begon, durfde hij je niet eens aan te kijken. Het is echt kolder dat mensen geen stappen kunnen maken."

Doorontwikkeld

Ook de opleiding heeft stappen gemaakt. De eerste twee jaren deed Kranenborg het nog alleen, daarna betrok hij de van 24 Kitchen bekende chef-kok Mounir Taub bij de academie. "Je kunt meer mensen helpen en ook de discipline beter bewaren." Want afstand tot de arbeids-

markt of niet: in de keuken moet er orde, netheid en regelmaat zijn. "Het mooie is dat juist die doelgroep baat heeft bij discipline. Het geeft hen houvast, ze komen in een situatie waarin ze zich prettig gaan voelen. Wat dat betreft zou het het beste zijn wanneer je de groep drie maanden intern zou kunnen hebben. Want je merkt nu op de dinsdagen wat opstartproblemen. Ze zijn dan toch weer een paar dagen los geweest waardoor je een halve dag verder bent voor iedereen weer in het gareel loopt. Met name de eerste weken van de opleiding is dat dramatisch."

Hoogste punt

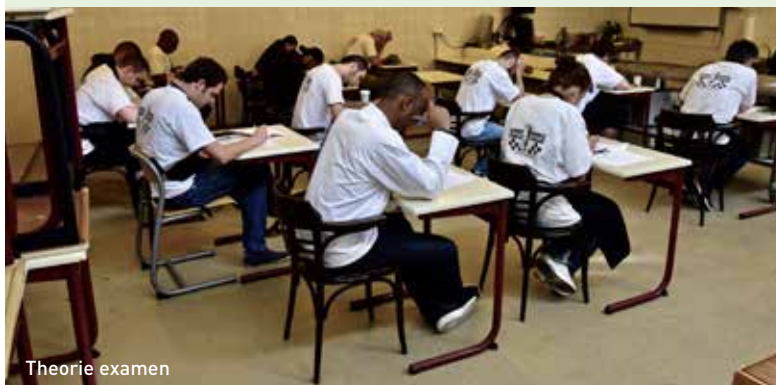
Ook inhoudelijk werd er geschaafd en verbeterd. Zo bleek 26 gerechten bereiden in dertien weken iets te veel van het goede. "We hebben dat gehalveerd. Nu is er op dinsdag de masterclass waarin ik alles uitleg en voordoe en moeten de leerlingen het gerecht daarna met onze hulp bereiden. Vervolgens gaan ze op woensdag onder onze supervisie zelfstandig aan de slag met het gerecht."

Door de ervaring en de verbeteringen staat de opleiding nu als een huis. En dat is ook aan de resultaten te merken. Die zijn stabiel. Het is ook minder vrijblijvend geworden, bijvoorbeeld door de invoering van een verplicht eindexamen waar gerechten bereid moeten worden met een flinke hoeveelheid technieken erin. Leerlingen kunnen zelfs een officieel SHV-diploma halen (Stichting Vakopleiding Horeca). Restaurants willen de leerlingen graag hebben, ook natuurlijk in het licht van de verplichtingen die voortvloeien uit de Participatiewet. "We hebben echt iets opgebouwd en zitten nu op het hoogste punt", vindt Robert Kranenburg. Toch is het niet zeker of de Robert Kranenburg Academie dit jaar doorgaat. Waar de Participatiewet aan de ene kant zorgt voor bedrijven die op zoek zijn naar medewerkers uit de doelgroep, zorgt het anderszijds voor een financieringsprobleem. De budgetten zijn immers overgeheveld naar de gemeenten en die kunnen het geld ook een andere bestemming geven. Robert Kranenburg: "Ik ben met MEE en Philadelphia in contact gekomen omdat zij hoofdsponsor waren van Kitchen Impossible. Deze organisaties zijn enthousiast en we gaan binnenkort samen praten over de toekomst van de academie. Ik hoop dat we hierdoor in het najaar weer een nieuwe klas kunnen starten en nog meer mensen met een beperking kunnen helpen aan een leuke baan in de keuken."



Gemeenten én werkgevers overtuigen

"Meedoen mogelijk maken. Dat is waar het om draait", zegt Petra de Jong, programmamanager Arbeid bij MEE NL, dat zich via twintig regionale afdelingen inzet voor een inclusieve samenleving. In 2015 deed de Participatiewet zijn intrede. Met de komst van de Participatiewet moeten jongeren met een beperking aankloppen bij de gemeente waar ze woonachtig zijn. De gemeenten hebben voor deze voor hen nieuwe doelgroep dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk ondersteuning bieden gericht op arbeidsinschakeling en, waar nodig, inkomensondersteuning. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. "Gemeenten zijn de afgelopen drie jaar vooral druk geweest om alles op orde te krijgen. Deze jongeren zijn misschien ook wat minder kansrijk en dus kwetsbaarder dan de groep die je meteen kunt plaatsen. Ze zijn ook niet altijd zichtbaar, bijvoorbeeld omdat ze bij hun ouders thuis wonen, geen uitkering aanvragen en daardoor ook niet bij gemeenten in beeld zijn. Ik zie daar kansen voor ons als MEE, omdat onze consultants en toekomstcoaches in het kader van de cliëntenparticipatie de wijken intrekken, deze jongeren coachen én integraal begeleiden. We hebben de gemeenten en het bedrijfsleven hard nodig als we een project zoals de Robert Kranenburg Academie willen ondersteunen. Daarom is het van belang om gemeenten en het bedrijfsleven erbij te betrekken en vooral te laten zien dat het mooie resultaten oplevert. Jongeren worden opgeleid en vervolgens kunnen ze bij werkgevers meteen aan de slag. Ze krijgen hun zelfvertrouwen terug, hebben een zinvolle dagbesteding en hebben nu plek in de maatschappij teruggevonden. We hebben elkaar hard nodig om deze jongeren zichtbaar te maken voor de maatschappij en met succesvolle trajecten daadwerkelijk laten zien, dat die gasten ertoe doen. Op dit moment is de economische situatie gunstig voor alle werkzoekenden en speciaal ook deze doelgroep, omdat er grote krapte is op de arbeidsmarkt. Alle hensen aan dek voor werkgevers. De tijd is rijp om meedoen mogelijk te maken en dat doet MEE heel graag met alle ketenpartners!"



Theorie examen

Zelfeffectiviteit is de sleutel tot succesvolle arbeidsparticipatie

“Ik ben een laatbloeiër, of lang jong gebleven. Het is maar net hoe je het bekijkt”, antwoordt prof. dr. Roland Blonk lachend als we hem naar zijn carrièrepad vragen. Pas na een afgebroken studie en diverse baantjes vielen de puzzelstukjes op hun plaats. Blonk kan zelf als voorbeeld dienen van de door hem bepleitte self-efficacy theorie. Vertrouwen in eigen kunnen. “Je ziet dat er dan zomaar een hoogleraar kan uitrollen.”

Tekst | Diederik Wieman

Op 6 april hield Roland Blonk de inaugurele rede waarmee hij het bijzonder hoogleraarschap Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid officieel aanvaardde. In de praktijk is hij echter al een jaar aan de slag bij de leerstoel die mogelijk wordt gemaakt door het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum. Daarnaast is Roland al vele jaren als principal scientist werkzaam bij TNO waar hij onderzoek doet op het terrein van arbeid, innovatie en inclusieve samenleving. Dat hij uiteindelijk als wetenschapper in dit vakgebied terecht zou komen was niet vanzelfsprekend, zo blijkt

AKC EN DE LEERSTOEL ARBEIDSDISKUNDIGHEID

De leerstoel Arbeidsdeskundigheid en Innovatie van Inclusieve Arbeid richt zich op kennis over nieuwe vormen van arbeid die rekening houden met de mogelijkheden van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en het (inclusief) gedrag van werkgevers. De leerstoel is een nieuwe mijlpaal als het gaat om professionalisering, vindt NVvA voorzitter Monique Klompé. “Sinds de oprichting van het AKC, nu alweer bijna acht jaar geleden, doen we stelselmatig wetenschappelijk onderzoek aan de hand van vragen uit het arbeidsdeskundig veld. Die verworven kennis wordt weer vertaald naar praktisch toepasbare instrumenten. Met de nieuwe leerstoel krijgen we op permanente basis een bijzonder hoogleraar die in het arbeidsdeskundig kennisgebied zit en vandaaruit onderzoek doet. We verwachten een hefboomeffect: via de leerstoel doen promovendi onderzoeken en worden andere projecten geïnitieerd die bijdragen aan onze kennisagenda.”

uit zijn woorden. “Je kunt zeggen dat ik een aparte carrière achter de rug heb. Na de HAVO en het athe-neum ging ik natuurkunde studeren. Want ik ben eigenlijk een bètamens. Maar ja, het was eind jaren zeventig. Als je je ging afvragen ‘waarom studeer ik eigenlijk’, dan stopte je er gewoon mee. Daarna volgde een zoektocht naar wat ik echt interessant vond. Ik heb in die tijd van alles gedaan. Ik ben een boekhouder geweest, heb in de bouw gewerkt. Later werd ik opgeroepen voor vervangende dienstplicht. Ik was op dat moment werkloos, het was begin jaren tachtig, een periode van economische recessie en een instortende huizenmarkt. Ik zou vervangende dienstplicht vervullen op de afdeling personeelszaken van de gemeente Lelystad, waar ik woonde. Maar vlak voor mijn eerste werkdag werd ik ernstig ziek. Zo kwam ik - voordat ik überhaupt een dag gewerkt had - bij de bedrijfsarts terecht.” Aan het einde van dit gesprek kwam de arts nog met een vaderlijk advies: ‘ga weer studeren anders wordt het niets met je.’ Roland Blonk: “Ik zat toen al een beetje op de wip, maar dat gesprek heeft me net het extra zetje gegeven om weer te beginnen.” Intussen was hij al getrouwd en vader. Recht op studiebeurs was er niet meer, avondstudie bleef over. “Omdat ik in Lelystad woonde, was de dichtstbijzijnde universiteit in Amsterdam. Daar hadden ze twee mogelijkheden voor avondstudie: economie en psychologie.”

De keuze voor psychologie bleek een schot in de roos. “Ik kan me de colleges inleidingen in de psychologie nog goed herinneren. Ik kwam daar binnen en dacht: dit is mijn vak. Ik werd er door gegrepen. Achteraf gezien kun je zeggen dat ik in mijn werk nu op de scheidslijn zit tussen psychologie en economie. Ik denk weleens als ik destijds voor economie had gekozen was ik waarschijnlijk ook hier uitgekomen. Alleen had ik dan vanuit de economie naar de gedragskant gekeken in plaats van andersom.”

A close-up portrait of Roland Blonk, a middle-aged man with light skin, blue eyes, and a short beard. He is looking directly at the camera with a serious expression. The background is dark and out of focus.

“AD moet
werkgever
helpen
sociaal te
ondernemen”

Inleven

“Je kunt dus wel stellen dat ik een laatbloeiër was. Of dat ik lang jong gebleven ben.

Maar dat het zo gelopen is, maakt wel dat ik me goed kan inleven in bijvoorbeeld de problematiek rondom arbeidsmotivatie, werk zoeken en behouden. Kijk, talent is het enige wat een mens van zichzelf heeft. Het gaat erom dat je op een plek terecht komt waar je dat talent optimaal kunt ontwikkelen. Dat gold ook voor mij. Ik vond uiteindelijk de juiste studie, ging daar echt aandacht aan besteden en mij gericht ontwikkelen. Voor hetzelfde geld was het totaal anders gelopen en was ik in de bouw blijven hangen.”

Overtuigd

Die overtuiging loopt in feite als een rode draad door de carrière van Roland Blonk. “Ik had nooit gedacht dat

self-efficacy zo’n centrale plek in mijn werk zou innemen. Maar ik ben er in de loop der jaren steeds sterker van overtuigd geraakt dat vertrouwen in eigen kunnen een sleutel is. Dat je succesvol bepaalde acties of gedragingen kunt uitvoeren. Dat kwam destijds al uit mijn promotieonderzoek naar voren, dat overigens over een heel ander onderwerp ging (behandeling van sociaal incompetent gedrag bij kinderen - red.). Maar ook in mijn huidige vakgebied zijn we overtuigd geraakt van het feit dat vertrouwen in eigen kunnen een belangrijke voorspeller is voor terugkeer naar werk. Promovendi die ik begeleidde leverden daar ook steeds meer bewijs voor. Het meest pregnant nog wel bij Suzanne Lagerveld, die afgelopen jaar promoveerde. Daar ging het over het veranderen van gedachten die mensen over zichzelf hebben en hoe dat de effectiviteit van de begeleiding voorspelt. Je ziet dat het werkt. Een toename →

EEN PERFECTE AANVULLING

“Roland Blonk en de nieuwe leerstoel Arbeidsdeskundigheid zijn een perfecte aanvulling op de Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid”, vindt Jac van der Klink, hoogleraar Psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid in arbeid bij het instituut Tranzo.



Tranzo is het onderzoeksinstituut op het gebied van zorg en welzijn van de Universiteit van Tilburg. De nieuwe leerstoel Arbeidsdeskundigheid valt zowel onder dit onderzoeksinstituut als onder het departement HR studies. Tranzo onderscheidt zich met name door de praktijkgerichtheid. “Het is ons unique selling point”, stelt Van der Klink. Die nauwe samenwerking met het veld krijgt vorm in academische werkplaatsen, zoals de Academische werkplaats Arbeid en Gezondheid. Wetenschappers en professionals werken samen aan het formuleren van de juiste onderzoeksvragen en de implementatie van onderzoeken in de praktijk. “We werken veel samen met bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en bedrijfspsychologen maar we hadden nog relatief weinig contact met arbeidsdeskundigen, terwijl die natuurlijk prima in dit rijtje thuispassen. Nu kunnen we deze belangrijke doelgroep ook bij het onderzoek betrekken.” Volgens Van der Klink is het werk van Roland Blonk ook qua inhoud complementair. “Hij doet veel onderzoek naar bijstandsgerechtigden en mensen met een lage sociale status, terwijl Tranzo zich vooral richt op werkenden in zijn algemeenheid. Gemeenschappelijke factor is dat hij, net als wij, met name geïnteresseerd is kwetsbare groepen en psychische klachten in relatie tot werk.”



van self-efficacy en een bepaald niveau van self-efficacy bleken een belangrijke rol te spelen bij de snelheid van werkhervatting.” Het mooie is volgens Roland Blonk dat je dat vertrouwen in eigen kunnen van mensen kunt versterken. “Je kunt het bijvoorbeeld toepassen bij (chronische) zieke werknemers, maar ook bij laag opgeleiden.”

Inclusief ondernemen

De versterking van het individu is een van de sporen die je moet volgen om te komen tot een arbeidsmarkt waarin iedereen een plek heeft om zijn of haar talenten te ontwikkelen.

Maar het is maar de helft van het verhaal, vindt de bijzonder hoogleraar. “Je zult je vooral op de werkgevers moeten richten. “Zij hebben immers het werk en spelen dus een sleutelrol. De vraag is hoe je dat inclusieve ondernemen kunt versterken en werkgevers daarin kunt begeleiden. Op dat terrein liggen nog wel wat gaten, vind ik.” Arbeidsdeskundigen kunnen daarin volgens hem een rol spelen. Zij zouden zich minder met individuele begeleiding van klanten moeten bezighouden maar juist - met de kennis die ze hebben over wat de werkende mens nodig heeft - sterker op de werkgever richten. Veel bedrijven zijn goed bezig, maar het aantal ondernemers met een echte missie op dit gebied is nog laag.”

Volgens Roland Blonk is het logisch dat iedere ondernemer van start gaat om geld te verdienen. En daar is ook niets mis mee. “Maar ondernemen gaat ook over imago en waarden. Bedrijven die maatschappelijke waarden of impact na in hun bedrijfsvoering meenemen, gaan het winnen van bedrijven waar alleen productie en omzet centraal staan. Om echt sociaal te ondernemen, hebben ondernemers niet alleen vaardigheden nodig, maar ook de overtuiging dat ze het kunnen. De theorie van self-efficacy kun je dus ook op hen toepassen, zodat ze vertrouwen krijgen dat ze met hun bedrijf sociaal kunnen ondernemen. De arbeidsdeskundige gaat over arbeid, maar heeft ook verstand van de inzetbaarheid van het individu. Die combinatie maakt dat de arbeidsdeskundige als geen ander de werkgever kan ondersteunen in het beter inclusief ondernemen.”

Laag opgeleiden

Roland Blonk benadrukt dat vanuit de leerstoel niet alleen gekeken wordt naar mensen die werkzoekend zijn of naast de arbeidsmarkt staan. Ook laag opgeleide



Onderzoeksvragen die Roland Blonk met de leerstoel aan de orde wil stellen, zijn onder meer:

- Welke ontwikkelingen op de dynamische arbeidsmarkt maken waardevol werk voor mensen met een arbeidsbeperking mogelijk?
- Hoe kan kennis over arbeidsmarktontwikkelingen werkgevers helpen om stappen te zetten op de weg naar inclusief ondernemen?
- Hoe kunnen arbeidsdeskundigen werkgevers adviseren bij het maken van stappen naar inclusief ondernemen?

werknemers zijn een belangrijk thema. "Uit onderzoek blijkt dat een op de vijf laag opgeleide werknemers graag een opleiding zou willen volgen. Maar de praktijk wijst uit dat werkgevers met veel laaggeschoolden daar niet of nauwelijks in investeren. En dat is jammer want je benut dan als werkgever daardoor niet het potentieel aan talent dat je in huis hebt. Een belangrijk gevolg bovendien is het gebrek aan doorstroom. Door het gebrek aan opleidingsmogelijkheden blijft iedereen op dezelfde plek zitten en is er dus ook weinig instroom van laagopgeleiden die nu misschien langs de kant staan."

Om de opleidingskansen te verhogen zou je ook aan het aanbod moeten sleutelen, want de meeste opleidingen en (na)scholingen richten zich op hoger opgeleiden. Roland Blonk: "Opleidingen zijn nu meestal erg schools georganiseerd, je moet dat anders inrichten om het aan te laten sluiten bij de laagopgeleide doelgroep." Ook technologie wordt meegenomen in het onderzoeksprogramma. Het is een thema waar je op twee manieren tegenaan kunt kijken. "Je kunt technologie gebruiken om het werk met telkens minder mensen te doen. Dan is het een bedreiging. Maar het wordt een kans als je technologie inzet om de inzetbaarheid van mensen met een beperking te verhogen. Een duurzame arbeidsmarkt betekent dat je zorgvuldig met je bronnen om moet gaan. En die bronnen zijn de werkgevers en de beroepsbevolking. Natuurlijk gebeurt er nu al veel. Maar er staan nog altijd zo'n 300.000 werklozen ingeschreven bij UWV en er zijn een half miljoen bijstandsgerechtigden. De groep kwetsbare mensen is nog altijd erg groot."



COLUMN

Accu

De batterij van de telefoon staat op 20%. Er verschijnt een rood streepje in het icoontje op het display ten teken dat het de hoogste tijd is de oplader aan te sluiten. De boordcomputer van de auto geeft aan dat het brandstofpeil in de tank laag is en vraagt of het dichtstbijzijnde tankstation moet worden getoond op de navigatie. Tegenwoordig geven zoveel apparaten en gebruiksvoorwerpen aan wanneer het tijd is om op te laden of bij te tanken. En hoe vaak zegt een arbeidsdeskundige niet tegen een cliënt dat hij of zij nu echt rust moet nemen en bepaalde zaken anders moet gaan inrichten? Zodat de accu opgeladen kan worden, lang meegaat en een (werkzaam) leven energie blijft leveren.

Ondanks de stand van de wetenschap en de techniek hebben mensen de neiging om te lang door te gaan, signalen (lees: rode vlaggen) negerend. Vaak is het dan al te laat en is er sprake van allerlei klachten en belemmeringen op mentaal en/of fysiek gebied.

We leven in een maatschappij waarin er veel van ons verwacht wordt en waarin we ook veel van elkaar verwachten. We willen veel te veel, niet omdat het kan maar omdat het 'moet' van onszelf. Zo houden we met z'n allen de *rat race* in stand. Vroeger of later ten koste van onze eigen gezondheid. Hoe mooi zou het zijn wanneer we elkaar niet op allerlei manieren zouden opjagen, maar tijdig attenderen op het feit dat de accu opgeladen moet worden?

Rekha van Dis

Redactielid en arbeidsdeskundige

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen waar werkkleding vereist is. In deze aflevering: **Esther Rust (39)**, coördinator natuurbeheer bij Natuurmonumenten.

50 tinten groen

TEKST EN FOTO'S | Sanne Besteman

Beschrijf je werk in één zin

"Organiseren van het natuurbeheer van de IJsselvallei, de kwaliteit van ons werk waarborgen en vergroten, zorgen dat bijvoorbeeld gemeenten, waterschappen en boeren goed op elkaar aansluiten. Eigenlijk zorgen dat alles slimmer, sneller, beter en makkelijker kan. In Loenen, op de zorgboerderij Grootte Modderkolk bevindt zich ons kantoor en beheert Natuurmonumenten een potstal met zeldzame brandrode runderen, een theehuis, een boomgaard met oudhollandse hoogstam fruitbomen, een werkplaats en worden allerlei activiteiten en excursies georganiseerd."

Welke werkkleding gebruik je en waarvoor?

"Een broek, fleece en blouses, intussen in 50 tinten groen. In de winter gebruik ik stevige warme laarzen. Het uniform is voor de herkenbaarheid en de broek is tekenwerend. Daarnaast geeft het warmte, en is het voor de collegialiteit en onderlinge verbondenheid. Verder geeft het gezag uitstraling."

Hoe ben je bij dit beroep gekomen?

"Na de middelbare school wilde ik biologie studeren, maar mijn vader stuurde me naar Schoevers. Daarna ben ik aan het werk gegaan. Maar het was nooit genoeg, ik ging me snel vervelen ondanks leuke collega's en leuke bedrijven. Via mijn werk bij Arts en Auto had ik veel contact met een journalist uit Noorwegen die de natuurrubriek vulde. Hij inspireerde me om mijn hart te volgen. Met steun van mijn werkgever heb ik een beroepentest gedaan en zodoende, naast mijn werk, de studie Bos en Natuurbeheer

gedaan. Ik heb daarna tien jaar als boswachter te boot in de Vechtplassen gewerkt. Sinds 1,5 jaar werk ik nu in Loenen."

Wat is er leuk aan?

"Mijn hart gaat sneller kloppen van deze streek, het bos en de IJsselvallei. De overgang van de Veluwe naar de IJsseluiterwaarden brengt altijd een glimlach op mijn gezicht. Ik heb nooit moeite gehad met een kantoorbaan, maar alles buiten is voor mij extra. Een plan maken is ook genieten, dat ik daarmee indirect een natuurgebied mooier maak is voor mij de ultieme beloning. En er is hier ruimte voor mijn passie; samenwerking bevorderen tussen landbouw en natuur."

Welke eigenschap is onmisbaar in dit werk?

"Communicatieve vaardigheden zijn toch wel erg belangrijk. Je probeert allerlei belangen en emoties bij elkaar te brengen. Dan moeten wij toch de wijste zijn en zorg hebben voor al die mensen die nodig zijn om samen te werken en verder te komen. Je moet duidelijk zijn, maar ook respectvol."

Waar ligt jouw toegevoegde waarde?

"Ik denk door overzicht te houden en de structuur te managen. Je kunt in dit werk snel verzanden in de inhoud, ego's en emoties. Dus focus houden op wat we hier met elkaar aan het doen zijn. Het beheren, verbeteren van en verbinden van natuurgebieden."

Hoe belastend is je werk?

"Het is best een heftige baan, je komt altijd tijd en geld te kort. De combinatie van het concrete werk dat buiten gedaan moet worden en het omgaan met emoties en belangen



van belanghebbenden kan het werk zwaar maken, niet iedereen is dan in staat om het doel voor ogen te houden."

Op welk moment ervaar jij werkdruk?

"Werkdruk is er eigenlijk altijd wel. In de winter is er veel kantoorwerk vanwege het voorbereidende werk voor de zomer en het maken van pachtcontracten. Dus lang zitten, wat niet goed is voor je lijf. In de



zomer kan je hele dagen op pad zijn, en dus op de been.”

Gebruik je hulpmiddelen?

“Ik heb een heel goede bureaustoel mogen aanschaffen die me helpt om rugklachten te voorkomen. Verder eigenlijk niet. Wel zorg ik ervoor dat ik altijd even kan zitten, ook in het bos, en neem dus altijd een plastic zak mee; dan wordt mijn broek niet nat.”

Hoe blijf je gezond en gemotiveerd?

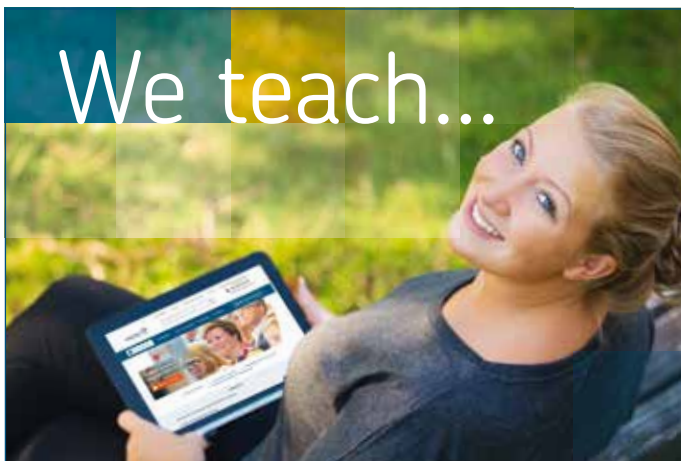
“Door rust, regelmatig te ontspannen, te praten, te delen en steun en hulp te vragen. En door te lachen, humor is belangrijk. Verder zorg ik voor concentratiemomenten gedurende een dag, want ik kan snel overprikkeld raken. Afspraken plan ik niet te veel op elkaar, altijd wat tijd ertussen, en niet meer dan twee tot drie per dag. Zo bewaar ik overzicht.”

Kan en wil jij dit beroep tot je pensioen volhouden?

“Ja. De afgelopen twaalf jaar zijn voorbijgevologen. Ik kan me niet voorstellen dat ik dit niet meer zou doen. Ik heb hierin heel erg gevonden waar ik goed in ben en waar ik thuishoor. Als coördinator of boswachter ben je breed inzetbaar, dus misschien ooit nog eens ergens anders, al kan ik het me nu niet voorstellen. Mijn hart ligt in dit gebied.”



We teach...



VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK
14 mei 2018, Utrecht

NIEUW

**KENNISDELEN VOOR
GEZONDHEIDSPROFESSIONALS**
14 mei 2018, Utrecht

WEERSTAND BEGRIJPEN EN OMBUIGEN
29 mei en 19 juni 2018, Utrecht

**CAPABILITY, DE BASIS VOOR DUURZAME
INZETBAARHEID**
11 en 18 juni 2018, Utrecht

**OMGAAN MET CONFLICTEN EN SUCCESVOL
ONDERHANDELEN**
12 en 26 september 2018, Zwolle

PROJECTMANAGEMENT
12 en 26 september en 10 oktober 2018, Utrecht

KERNTRAINING ARBEIDSPARTICIPATIE:
Wordt een erkend MMM-professional 
19 en 26 september, 10 en 24 oktober 2018, Utrecht

NIEUW

HOE BENUT JE E-HEALTH IN DE PRAKTIJK
27 september en 11 oktober 2018, Utrecht

AANSLUITING VINDEN BIJ JE DOELGROEP:
Entertainment Education voor
gezondheidsbevordering
11 oktober, 1 en 22 november 2018, Utrecht

WERKADVISEUR BOUW
11 oktober, 13 november en 13 december 2018, Amersfoort

...en nóg 170 modulen!

Bekijk het volledige bij- en nascholingsaanbod
op www.nspoh.nl. Of vraag de brochure aan.



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.

AD'en ondersteunen

Het arbeidsdeskundig werkveld is breed en divers. Dat komt binnen de NVvA onder meer tot uiting via platforms gericht op specifieke aandachtsgebieden. Aflevering 1: AD11, het andere platform.

AD 11. Het is inmiddels een vertrouwde naam, maar waar komt hij vandaan? Platformvoorzitter Mieke Rabou legt het uit. "Er waren destijds aparte platforms voor zelfstandigen en voor AD'en werkzaam bij grote bedrijven en arbodiensten. Het waren de twee kleinste platforms en omdat er veel raakvlakken zijn, werd vanuit de NVvA gevraagd of we de mogelijkheden tot samenwerking eens wilde verkennen. Platform Zelfstandigen hadden net een nieuw bestuur en bij het andere platform was men toe aan een wisseling van de wacht." Op de verkennende bijeenkomst van 11 november 2011 klikte het tussen beide platforms en werd eigenlijk meteen besloten om samen verder te gaan. Mieke: "Twee keer 1 platform, en ook nog eens op de 11e van de 11e in 2011. Daarom werd het AD 11." Het nieuwe gevormde bestuur zette de schouders eronder en dat leidde tot een bloeiend platform dat inmiddels bekend staat om zijn interessante bijeenkomsten.

Brandbrieven aan de minister

De NVvA heeft samen met de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen (NVAB) en verzekeringsartsen (NVVG) overleg gehad. Onderwerp: zorgen over de gevolgen van het regeerakkoord. Het overleg mondde uit in twee brieven aan minister Wouter Koolmees van SZW.

In een gemeenschappelijke brief wijzen de beroepsverenigingen op drie zaken met negatieve consequenties voor klanten en beroepsbeoefenaren:

- de beoogde aanpassing van het arbeidsongeschiktheids criterium

eunen en versterken

sten. "Als je bij UWV of een grote verzeke-
raars werkt, word je vanuit de organisatie
geïnformeerd en voorgelicht over nieuwe
ontwikkelingen en de impact die dat op je
werk heeft. Als zelfstandige moet je het
vaak zelf uitzoeken en regelen. Daarom
staan onze bijeenkomsten altijd in het teken
van meegeven kennis en kunde. We hopen
zo de AD'en te ondersteunen en minder
kwetsbaar te maken.

Drie keer per jaar worden er themabijeen-
komsten gehouden. Daarvoor komt het
bestuur een keer per jaar tijdens een diner
bij elkaar. "We bepalen dan de thema's en
verdelen de taken. Er zijn telkens twee
mensen verantwoordelijk voor de bijeen-
komst. Die gaan op zoek naar goede spre-

**Het bestuur van Platform 11 bestaat uit
Mieke Rabou (voorzitter), Willemieke de
Hoop (penningmeester en NVvA bestuurs-
lid), Marion Oudhoff (secretaris), Margreet
Drost, Loes Louwers, Maarten Heesakkers
en Walther Piek.**



Mieke Rabou
tijdens een van
de Platform 11
bijeenkomsten

kers, ik regels namens AD11 de facilitei-
ten." De themabijeenkomsten worden altijd
goed bezocht. "Het leuke is dat er meteen
mensen inschrijven wanneer we de data
bekend maken terwijl de onderwerpen nog
niet eens vast staan. Dat betekent dat men

vertrouwen heeft in de onderwerpkeuze. Wij
zien dat als een compliment." Zo vond eind
maart vond in Houten een bijeenkomst over
de nieuwe privacywet plaats. Het was met
meer dan tweehonderd inschrijvingen een
van de drukst bezochte ooit.



Wouter Koolmees

- het overhevelen van de loondoorbetalings-
en re-integratieverplichtingen voor kleine
werkgevers naar UWV (na een jaar).
Het derde punt van zorg is het gebrek aan

plannen om de duurzame inzetbaarheid te
vergroten. Dit terwijl er genoeg geschikte
maatregelen voor handen zijn.
Monique Klompé: "Als NVvA hebben we in
het overleg uiteraard de specifieke arbeids-
deskundige zorgpunten benoemd. We
hebben ons daarbij gebaseerd op de vele
reacties van NVvA-leden die binnenkwamen
naar aanleiding van onze oproep om te
reageren op het regeerakkoord." De
arbeidsdeskundigen zorgpunten zijn ver-
woord in een tweede brief die namens de
NVvA aan de minister is verzonden.

De beroepsverenigingen betreuren het dat
de hoofdmoot van de nu beoogde aanpas-

singen vooral door financiële motieven lijkt
te zijn ingegeven. "Wij zien niet in hoe
cliënten door deze maatregelen daadwer-
kelijk meer en beter kunnen participeren.
Wij voorzien zelfs dat een verslechtering
van de financiële positie van klanten,
bovenop het verlies van werk, ook een
negatieve uitwerking heeft op hun gezond-
heidstoestand." De beroepsverenigingen
vragen de minister daarom of de beoogde
bezuiniging van 300 miljoen niet op een
andere wijze kan worden behaald. Een
manier die meer recht doet aan de partici-
patiemaatschappij die Nederland wil zijn.
De brieven zijn te downloaden vanaf
www.arbeidsdeskundigen.nl/actueel



Passende arbeid bij een deskundigenoordeel

Een werkgever of een werknemer kan aan UWV om een onafhankelijk en deskundig oordeel vragen als niet duidelijk is of er passende arbeid voor de werknemer binnen het bedrijf aanwezig is. De werkgever zal dit oordeel doorgaans vragen als hij aan zijn werknemer een functie wil aanbieden die door de werknemer als niet passend wordt ervaren. De werknemer zal een oordeel willen hebben in de situatie dat hij mogelijkheden tot passende arbeid ziet binnen het bedrijf, terwijl zijn werkgever daar anders over denkt.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Wettelijk kader

In het kader van Wet Verbetering Poortwachter is de werkgever verplicht alle re-integratie-inspanningen te leveren om een arbeidsongeschikte werknemer te begeleiden naar passend werk binnen (spoor 1) of buiten zijn bedrijf (spoor 2). De werknemer is verplicht daaraan mee te werken.

Bij ongeschiktheid voor eigen werk kan tijdens het dienstverband zowel de werkgever als de werknemer een deskundigenoordeel 'passende arbeid' aanvragen.

In een bepaalde situatie kan ook een deskundigenoordeel worden aangevraagd als er geen sprake meer is van een dienstverband, namelijk als de ex-werkgever een eigenrisicodragers is. In die situatie zijn twee deskundigenoordelen mogelijk:

- passende arbeid;
- re-integratie-inspanningen werkgever.

Deskundigenoordeel

passende arbeid

Bij een deskundigenoordeel 'passende arbeid' hoeft er geen sprake te zijn van een geschil. Het oordeel heeft betrekking op de vraag of de door de werkgever aangeboden arbeid passend is, dan wel of de door de werknemer aangewezen arbeid passend is en door de werkgever aangeboden kan worden. Het gaat daarbij om werkzaamheden die op of met ingang van een concrete datum of over een concrete periode worden aangeboden of (door de werknemer) worden aangewezen.

Passende arbeid is hier niet hetzelfde als passende arbeid in de zin van de Ziektewet of WIA. Onder passende arbeid wordt in het kader van een deskundigenoordeel verstaan: 'Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.'

Naast krachten en bekwaamheden

speelt ook het begrip billijkheid een rol.

Krachten

Bij krachten gaat het om de balans belasting/belastbaarheid. Dit impliceert dat de fysieke en psychische belasting van de aangeboden arbeid in overeenstemming moet zijn met de belastbaarheid van de werknemer.

Bekwaamheden

De werknemer moet over voldoende vaardigheden en opleiding beschikken om de beoogde functie te kunnen uitoefenen. Als dit niet het geval is, geldt secundair dat de betreffende werknemer in staat moet zijn om zich ontbrekende kwalificaties eigen te maken. Het deskundigenoordeel 'passende arbeid' heeft alleen betrekking op de vraag of de concreet door de werkgever aangeboden of de door de zieke werknemer beoogde arbeid passend is. Er wordt niet onderzocht of er bij de werkgever andere passende arbeid voorhanden is. De werkgever zal moeten aangeven welke passende arbeid hij wil aanbieden en waarom deze arbeid passend is. De arbodienst zal in zijn eerste beoordeling daarbij moeten aangeven wat zijn visie is met betrekking tot de 'krachten en bekwaamheden' van de werknemer.



Hans van der Holst is adviseur arbeidsdeskundige bij UWV SMZ-Arbo/Claim.

Er zijn zeker 5 verschillende termen voor het begrip **arbeid**

Dit proces geldt ook in situaties die als arbeidsconflict zijn aan te merken. Algemeen gelden de volgende uitgangspunten:

- Is de verwachting dat op termijn weer hervatting in eigen werk kan plaatsvinden, zal de invulling van het begrip passende arbeid daarop gericht moeten zijn. Als terugkeer in eigen werk niet meer tot de mogelijkheden behoort, zal een bredere oriëntatie gehanteerd moeten worden.
- Hoe dichter de aangeboden arbeid met betrekking tot bovengenoemde aspecten aansluit bij het oude werk, des te meer is er sprake van passende arbeid.

Billijkheid

Arbeid kan als passend worden beoordeeld, maar de vraag is in hoeverre het redelijk is dat deze arbeid daadwerkelijk wordt verricht. Met andere woorden, is het billijk om deze arbeid onder de gegeven omstandigheden als passend te zien?

Functionieniveau:

Het functionieniveau is niet bepalend voor de passendheid van de functie. In eerste instantie gaat het om de passendheid bij vergelijking van de belastbaarheid met de belasting.

De belastbaarheid kan door ziekte of gebrek echter zodanig zijn afgenomen dat er nog slechts functies op een (veel) lager functionieniveau als 'geschikt' kunnen worden aangemerkt.

Beloning:

Het kan zijn dat iemand 'passend werk' kan doen dat minder dan 70% van het



laatstverdiende loon bedraagt. Dat hangt af van de omvang van het aangeboden werk en de mate van arbeidsongeschiktheid. Dit is op zich geen belemmering om de functie als billijk te beschouwen.

Reistijd:

De reistijd mag geen onredelijke extra belasting vormen. Hoewel afhankelijk van de concrete situatie, wordt een (enkele) reistijd van 1,5 uur als acceptabel beschouwd.

Arbeidspatroon:

Uiteraard rekening houdend met eventuele beperkingen ten aanzien van dit aspect moet het arbeidspatroon aansluiten bij dat van vóór de ziekmelding. Daarom zijn nacht-, avond- en onregelmatige diensten niet bij voorbaat uitgesloten.

Beoordeling

Het onderdeel krachten zal met name nader onderzocht moeten worden als de werkgever of arbodienst aanvoert dat de werknemer qua belastbaarheid niet geschikt is voor de beoogde functie. Het onderdeel bekwaamheden zal met name een rol spelen als de werkgever aanvoert

dat de betreffende werknemer onvoldoende kwalificaties of ervaring heeft voor de beoogde functie.

De beoordeling passende arbeid zal doorgaans door de arbeidsdeskundige worden gedaan, waarbij ook het billijkheidsaspect wordt meegewogen. Alleen als het verschil van mening expliciet over het element krachten gaat, is overleg met of onderzoek door een verzekeringsarts geïndiceerd.

Aanbieden/accepteren passend werk

De vraag waarom een werkgever dergelijk werk niet aanbiedt of de werknemer het niet accepteert, valt niet onder de scope van dit deskundigenoordeel 'passend werk', maar onder re-integratie inspanningen van werkgever of werknemer.

De werkgever en de werknemer moeten, in redelijkheid en billijkheid, altijd het maximale aan re-integratie-inspanningen leveren. Dit betekent dat gezocht moet worden naar werk dat voor de werknemer zo passend mogelijk is. Alleen bijzondere persoonlijke omstandigheden kunnen argumenten opleveren voor niet aanvaarden van passend werk. ←

Nieuwe onderzoeken voor antwoorden op onderzoeksvragen beroepsgroep

De arbeidsdeskundige kennisthema's 2018-2019

De arbeidsdeskundigen en wetenschappers betrokken bij de wetenschappelijke programmaraad AKC hebben in 2017 de meest prangende kennisvragen van arbeidsdeskundigen omgezet in nieuwe onderzoeken en projecten.

Door het arbeidsdeskundigveld benoemde thema's:

- Mentale belasting & Arbeid
- Techniek & Arbeid
- Chronische klachten & Arbeid
- Flexibilisering & Arbeid
- Werkgever & Inclusieve arbeidsorganisatie
- Duurzame inzetbaarheid
- Duurzaam plaatsen

De nieuwe onderzoeken 2018

Dat levert vijf nieuwe onderzoeken op waar wij weer graag veel arbeidsdeskundigen in zien participeren. Dat kan door deelname in focusgroepen, expertmeetings en begeleidingsgroepen. Via de tweewekelijkse nieuwsbrief van NVvA/AKC houden wij jullie

op de hoogte hoe je je kan aanmelden, wat er allemaal gebeurt en wanneer er iets gebeurt. Dus let op en reageer!

1. Mentale belasting van arbeid. Het in kaart brengen van de 'subjectieve' en 'objectieve' psychosociale arbeidsbelasting: UMC Groningen Gezondheidswetenschappen

Het doel van dit project is het recent ontwikkelde en gevalideerde instrument 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ) te vertalen en aan te passen naar de Nederlandse context. Zo krijgen arbeidsdeskundigen een instrument ter beschikking dat gebruikt kan worden voor het in kaart brengen van de 'subjectieve' en 'objectieve' psychosociale arbeidsbelasting in de hedendaagse werkcontext.

2. Flexibilisering van arbeid. Effecten

(kansen en risico's) van flexibilisering op arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden: TNO, Sustainable Productivity & Employability en Work Health Technology

In dit onderzoek worden trends en vormen van flexibilisering van arbeid vertaald naar de concrete effecten op arbeid en arbeidseisen. Het betreft een verkennend onderzoek. Dit levert kennis op voor de handelingspraktijk van arbeidsdeskundigen. De hoofdvraag van het onderzoek luidt: Wat betekent flexibilisering van de arbeid voor de arbeidsdeskundige praktijk en het arbeidskundig handelen?

3. Arbeid & Chronische ziekte en langer doorwerken. 'Beslissingsondersteunend' instrument 'Chronische aandoening en Arbeidsparticipatie'

Vragen rond doorwerken met een chronische aandoening zijn steeds vaker aan de orde in de arbeidsdeskundige beroepspraktijk. Arbeidsdeskundigen hebben behoefte aan inzicht in welke werk-gerelateerde factoren bevorderend dan wel belemmerend

SCHEMATISCH WEERGAVE DPQ

De DPQ omvat 38 aspecten van de psychosociale werkomgeving ingedeeld in vijf domeinen: Dimensies van de psychosociale werkomgeving

Organisatie van werk en werkinhoud 8 multi-item schalen, 31 items	Werk-eisen 6 multi-item schalen, 20 items	Interpersoonlijke relaties op de werkplek 9 multi-item schalen en 1 los item, 36 items	Conflicten op de werkplek 6 losse items	Reacties op de werksituatie 5 multi-item schalen en 3 losse items, 26 items
Invoed op het werk (4) Invoed op werktijden (3) Ontwikkelingsmogelijkheden (4) Rolbeschrijving (4)	Werkdruk (4) Werktempo (2) Emotionele vereisten (4) Vereisten tot verbergen emoties (2)	Sociale steun collega's (4) Relaties met naaste collega's (4) Vertrouwen in collega's (4) Sociale ondersteuning direct leidinggevende (4) Kwaliteit management (4) Relaties met direct leidinggevende (4) Betrokkenheid van medewerkers (4)	Bedreigingen (1) Geweld (1) Pesten (1) Seksuele intimidatie (1) Discriminatie/slechte behandeling (1) Intimidatie (1) Werk-privé balans (3)	Ervaren zinvolheid van het werk (4) Betrokkenheid met het werk (4) Bevlogenheid (9) Baanonzekerheid (3) Zelf gerapporteerde stress (1) Tevredenheid met werk (1) Algemene beoordeling psychosociale werkomgeving (1)
Voorspelbaarheid werk (4) Mogelijkheden voor uitvoeren werk (4) Rolconflict (4) Omgaan met veranderingen (4) Erkenning (4)	Cognitieve vereisten (4) 'Grenzeloos' werk (4)			

werken voor het doorwerken met een chronische aandoening. Uit eerder AKC-onderzoek (o.a. Bibliotheek Arbeidsparticipatie en Chronische Ziekte, nu Kennisbibliotheek Chronisch Werkt) is gebleken dat er voor mensen met een chronische aandoening een veelheid aan factoren van invloed (kunnen) zijn op het vinden en behouden van werk. Dit betreft zowel persoons- als werk-gerelateerde factoren. Huidig instrumentarium dat door arbeidsdeskundigen wordt gebruikt (als Werkverkenner en Scan Werkvermogen) richt zich vooral op het in kaart brengen van de persoonskenmerken. Dit onderzoek gaat uitbreiding van het arbeidsdeskundig instrumentarium met relevante werk-gerelateerde factoren opleveren. Het idee is een 'Beslissingsondersteunend' instrument 'Chronische aandoening en Arbeidsparticipatie' voor de advisering over werken met een chronische aandoening in concrete cases.

4. Technologie & Arbeid (vervolg AKC cahier 21). Technologische Innovaties & Inclusie: 'Kennistransferpunt Technologische Innovaties & Werkvoorzieningen'

De arbeidsdeskundige beroepsgroep investeert verder in het thema Technologische ontwikkelingen (Robotisering) als oplossing voor disbalansen van mensen met een arbeidsbeperking.

Het idee is een kennistransferpunt (bibliotheek), met concrete technologische toepassingen, informatie over experts (arbeidsdeskundigen) en voorbeelden van toepassingen. In dat kennistransferpunt kan langs allerlei kenmerken gezocht worden naar passende oplossingen. Zo ontstaat een beslissingsondersteunend zoekinstrument, waarin langs creatieve zoekpaden een voorbeeld van een technische oplossing voor een concreet belasting/belastbaarheidsvraagstuk gevonden kan worden. Zo wordt de kennis uit de laatste onderzoeken gebundeld.



5. Duurzaam Werk(t): Wat hebben werkgevers nodig om loopbanen duurzaam te maken: Hogeschool Arnhem Nijmegen lectoraat arbeidsdeskundigheid.

Het doel van het onderzoek is inzicht verwerven in welke factoren bijdragen aan duurzame arbeidsplaatsingen van werknemers met een arbeidshandicap in een reguliere werksetting en de manier waarop de inzet van arbeidsdeskundigen hierin kan bijdragen.

De centrale vraagstelling is: Welke factoren dragen bij aan duurzame arbeidsplaatsing van werknemers met een arbeidshandicap? Op welke manieren draagt de inzet van arbeidsdeskundigen bij aan duurzame plaatsingen van werknemers met een arbeidshandicap?

Dit onderzoek wordt in drie arbeidsmarktregio's uitgevoerd. Het project is inmiddels in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland & IJmond, samen met UWV, het bestuur werkbedrijf en met de lokale werkgeverspartijen van start gegaan. Het doel is per arbeidsmarktregio 45 werkgevers te ondersteunen bij het duurzaam plaatsen van 45 personen met een redelijk

grote achterstand tot de arbeidsmarkt. Vervolgens zullen deze werkgevers en werknemers drie jaar gevolgd worden.

Oproep

Kennisontwikkeling wint aan kracht als er een stevige verbinding vanuit het werkveld met de wetenschap is. NVvA en AKC hantieren daarom als uitgangspunt dat alles, voor, door, van en met arbeidsdeskundigen gebeurt.

Laat weten welke thema's jou interesseren voor de ontwikkeling van het vak en doe mee in focusgroepen, expertmeetings en begeleidingsgroepen. Dat levert punten op voor de certificering en je onderhoudt je kennis in interactie met bevlogen wetenschappers en enthousiaste collega's.

Aanmelden kan via
akc@arbeidsdeskundigen.nl.

Heb je vragen?
 Bel Tjeerd Hulsman: 06-53317675.



6 vragen aan

Beatrix Verhaegen (35), arbeidsdeskundige in opleiding bij Sociaal Medische Zaken in Arnhem

1 Je werkte als jurist bij UWV maar volgt nu de opleiding tot arbeidsdeskundige. Vanwaar je carrière-switch?

"Ik studeerde Nederlands recht en Notarieel recht en ben daarna als advocaat begonnen. Vervolgens ben ik kandidaat-notaris geweest en ben ik ook nog een tijdje als bedrijfsjurist werkzaam geweest. Maar ik wilde in mijn werk graag socialer bezig zijn. Iemand die ik van de beroepsopleiding notariaat kende, had bij UWV op de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening gewerkt en dacht dat dat misschien wel iets voor mij zou zijn. Ik ben toen aangenomen op de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening. Daar heb ik drie jaar met plezier gewerkt en ben vooral bezig geweest met de juridische afhandeling van ontslagen. Maar ik miste uiteindelijk het klantcontact. Ik ben sociaal, wil mensen spreken en zien. Via het loopbaancentrum kwam ik op de vacature arbeidsdeskundige in opleiding. Ik heb een dag meegelopen en ik vond dat zo interessant dat ik solliciteerde. Ik ben nog steeds blij dat ik het geworden ben. Het is een goede stap geweest."

2 Hoever ben je nu?

"Ik heb alles gehaald en moet nu alleen nog het afsluitend final assessment doen."

3 Ben je nog tot nieuwe inzichten gekomen tijdens de opleiding?

"Toen ik aan de opleiding begon wist ik uiteraard nog niet helemaal precies wat het vak inhield. Wat me opvalt is dat ik nu heel anders naar werk kijk dan daarvoor. Op het moment dat ik mensen bezig zie denk ik soms: 'maar dat kan veel handiger', of: 'dat is toch zwaarder dan ik dacht'. Je komt bij bedrijven en ziet veel functies waardoor je veel over belasting leert. Van lopende-bandwerk kun je bijvoorbeeld zeggen dat het mentaal eenvoudig is, maar het kan fysiek wel weer heel zwaar zijn. Dat zijn dingen waar ik voordat ik hier begon niet bij stilstond. Het is mooi om te zien dat je door anders naar werk te kijken op andere dingen gaat letten. Wel is het jammer dat je in het vak steeds minder de gelegenheid hebt om bedrijfsbezoeken te doen. Dat hoor ik van collega's. Toch hoop ik dat wel te kunnen doen, zodat ik niet alleen af moet gaan op wat de betrokkenen mij vertellen. Als je naar een bedrijf toe gaat krijg je zoveel meer informatie. Het is best efficiënt, mede doordat je dan zowel de werkgever als de klant kunt spreken."

4 En ben je anders over het vak gaan denken?

"Binnen mijn vorige functie op de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening had ik ook regelmatig met arbeidsdeskundigen te maken, maar dan slechts op een klein onderdeel van het vak. Inmiddels weet ik natuurlijk dat het vak veel breder is. Bij SMZ zijn we voor onder andere het vaststellen van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Ik heb tijdens mijn opleiding tot arbeidsdeskundige ook een tijdje bij UWV WERKbedrijf gezeten en daar heb je als arbeidsdeskundige weer een heel andere rol. Daar gaat het vooral om begeleiding en stimuleren van klanten om aan het werk te gaan. Voorzieningen is ook een heel belangrijke tak. Met voorzieningen kun je een groot deel van de mensen aan het werk helpen en houden. Ik zit er nog niet diep genoeg in, maar ik denk dat met name op dat laatste terrein nog veel mogelijkheden zijn. Er zijn denk ik veel voorzieningen waarvan arbeidsdeskundigen en ook werkgevers nog geen weet hebben. Als arbeidsdeskundige hoef je niet per se bij UWV te werken. Bij een verzekeringsmaatschappij, een gemeente, een arbodienst, als zelfstandige of in dienst van een werkgever is ook mogelijk. Overall is het anders, dat maakt het vak zo breed en interessant. Voordat ik in

opleiding ging, had ik hier geen weet van."

5 Heb je zelf een idee welke richting je op wilt in de toekomst?

"Nee nog niet, daarvoor zit ik nog te kort in het vak. Voorzieningen vind ik interessant omdat daar volgens mij nog grote slagen te maken zijn en dat ze mensen aan het werk kunnen houden. Ik vind het belangrijk dat iedereen zo lang mogelijk gezond en met plezier aan de slag blijft. Maar misschien komt er wel een interessant promotieonderzoek voorbij waar ik mij in wil mengen, iets in combinatie met recht bijvoorbeeld. Maar het belangrijkste is dat ik eerst een heel goede AD word."

6 Waarom vind je jezelf geschikt voor dit vak?

"Ik denk dat ik sociaal ben en goed in staat om hoofd- en bijzaken te scheiden. Maar het draait ook om de gesprekken. Je moet als arbeidsdeskundige in staat zijn om duidelijk uit te leggen waarom je er bent, wat je taak is, wat je in een dossier gedaan hebt en wat de vervolgstappen zijn voor de klant. Ik vind het belangrijk dat klanten zich op hun gemak en vertrouwd voelen en naar huis gaan zonder een vervelend gevoel."





STRESSPROOF



Auteur: Dr. Mithu Storoni
Uitgeverij Scriptum
260 pagina's
ISBN: 9789463190749
Prijs: €19,99 of
€ 9,99 als ebook

Stressproof

Beter bestand tegen stress door meer veerkracht

In Stressproof. Beter bestand tegen stress door meer veerkracht geeft Mithu Storoni praktische en strategische adviezen over hoe chronische stress kan worden voorkomen.

De meeste tips zijn praktisch uit te voeren en zijn wetenschappelijk onderbouwd. Het boek gaat in op de neurobiologie van stress en door de adviezen die gegeven worden zou je in staat zijn om gelukkiger en veerkrachtiger in het leven te staan.

De wetenschappelijke kant van het boek zal niet voor iedereen even begrijpelijk zijn. Het boek gaat dan ook vrij diep (en lang) in op hoe het brein functioneert en wat chronische stress met mensen doet. Als je bekend bent met stress, dan zal het boek ook veel herkenning oproepen. De oplossingen die gegeven worden om met stress om te gaan, zijn heel divers en voor de meeste mensen toepasbaar. Er wordt onderscheid gemaakt tussen oplossingen voor de korte termijn en oplossingen voor de lange termijn. Een voorbeeld van een oplossing voor de korte

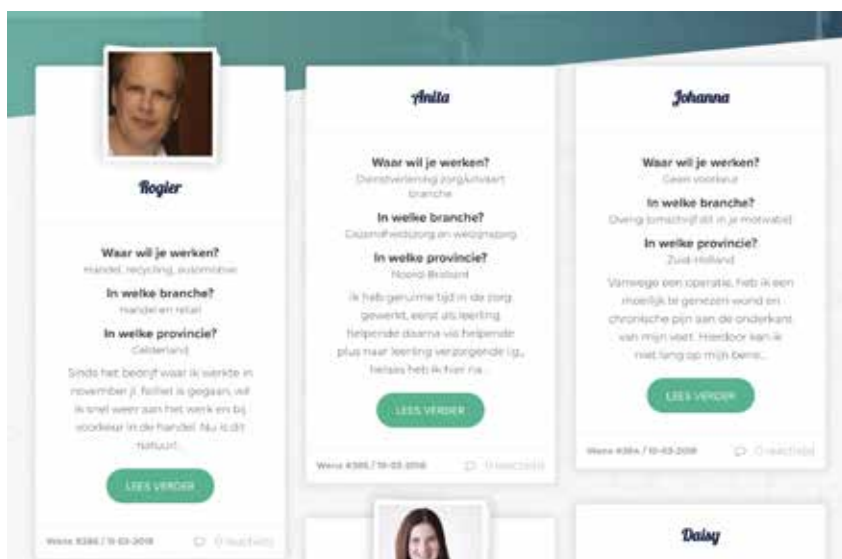
termijn is het spelen van spelletjes op je smartphone met als doel dat die de focus van je aandacht weghaalt bij je emoties. Door het spelen van spelletjes wordt het rationele brein aangesproken waardoor het moeilijker is om je emotionele brein aan te spreken. Klinkt eigenlijk heel logisch en is ook makkelijk toepasbaar in de praktijk. Daarnaast worden ook bekende en minder bekende strategieën benoemd zoals sporten, slapen, muziek en eetgedrag. Het zal niemand verbazen dat ook daarmee stress gereduceerd kan worden. Dat is eigenlijk wel de kern van het boek: goed om nog eens een keer geconfronteerd te worden met manieren om stress te verminderen, maar niet heel vernieuwend. (Agnes Lammers)



Baanbrekend

Date een baan

Op www.maakerwerkvan.nu kunnen mensen met een arbeidshandicap hun werkwensen plaatsen. Werkgevers kunnen uit het aanbod kiezen en in gesprek raken met de persoon in kwestie. Initiatiefnemer Start Foundation hoopt dat met deze alternatieve manier van dating arbeidsgehandicapten hun netwerk en daarmee hun baankans vergroten. De dienst is gratis voor werkzoekenden en werkgevers. Er is al een flink aantal matches tot stand gebracht.





Nieuwe privacywet raakt ons allemaal

Per 25 mei 2018 gelden in heel Europa overal dezelfde privacyregels. Op die datum treedt namelijk de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking. De nieuwe privacywet komt in plaats van de Wet bescherming persoonsgegevens en moet ervoor zorgen dat onze persoonsgegevens nog beter worden beschermd. Organisaties en bedrijven krijgen meer verplichtingen en moeten in heldere taal uitleggen welke gegevens ze precies gebruiken en wat ze ermee doen. De nieuwe wetgeving heeft ook gevolgen voor arbeidsdeskundigen.

TEKST | Diederik Wieman

Het doel van de AVG is personen te beschermen en duidelijke richtlijnen te scheppen voor organisaties die persoonlijke gegevens verwerken. De AVG waarborgt dat persoonlijke gegevens zorgvuldig worden verwerkt, niet worden misbruikt en niet langer bewaard worden dan nodig is. De AVG betekent dan ook een flinke verzwaring van de regels waaraan organisaties moeten voldoen in het kader van de bescherming van persoonsgegevens. Ook als arbeidsdeskundige (of de organisatie waarin je werkt) moet AVG-proof zijn. Je moet voorbereid zijn op vragen van medewerkers, klanten of van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) over het opslaan en verwerken van persoonsgegevens. De Autoriteit Persoonsgegevens krijgt bovendien veel meer bevoegdheden dan nu.

Om te beginnen: wat wordt onder persoonsgegevens verstaan?

De definitie is eenvoudig: 'elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.' Dit betekent dat informatie ofwel direct over iemand gaat, ofwel naar deze persoon te herleiden is. Dat het om een natuurlijke persoon moet gaan, houdt in dat gegevens van overleden personen of van organisaties geen persoonsgegevens zijn.

En wat zijn bijzondere persoonsgegevens?

Volgens de AVG zijn er vele soorten persoonsgegevens. Voor de hand liggende zijn natuurlijk iemands naam, adres en woonplaats. Maar ook telefoonnummers en postcodes met huisnummers zijn persoonsgegevens. Daarnaast definieert de wet ook gevoelige gegevens zoals informatie omtrent iemands ras, godsdienst of gezondheid. Dit zijn de zogeheten bijzondere persoonsgegevens die ook door de nieuwe

AVG extra worden beschermd.

Heb ik als zelfstandig arbeidsdeskundige ook met de nieuwe wet te maken?

Het antwoord is ja. De AVG richt zich op organisaties, maar definieert dit begrip niet. Met organisatie wordt niet alleen een publieke organisatie bedoeld, maar ook een particuliere organisatie, oftewel een onderneming. Het begrip onderneming omschrijft de AVG als een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een economische activiteit uitoefent, ongeacht de rechtsvorm ervan, met inbegrip van maatschappen en persoonsvennootschappen of verenigingen die regelmatig een economische activiteit uitoefenen. Een zelfstandige arbeidsdeskundige drijft een onderneming in de zin van de AVG en is dus gebonden aan de regels die gelden voor organisaties met minder dan 250 medewerkers.

Wanneer mag ik als arbeidsdeskundige persoonsgegevens verwerken?

Verwerking van persoonsgegevens zal geen probleem zijn. Arbeidsdeskundigen voldoen aan een, maar waarschijnlijk meer van de zes grondslagen die de AVG aan het verwerken van persoonsgegevens verbindt:

- Toestemming van de betrokken persoon.
- De gegevensverwerking is noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst.
- De gegevensverwerking is noodzakelijk voor het nakomen van een wettelijke verplichting.
- De gegevensverwerking is noodzakelijk ter bescherming van de vitale belangen.
- De gegevensverwerking is noodzakelijk voor de vervulling van een taak van algemeen belang of uitoefening van openbaar gezag.
- De gegevensverwerking is noodzakelijk voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen.

En wanneer mag ik bijzondere persoonsgegevens verwerken?

Dit is wat ingewikkelder. Voor bijzondere persoonsgegevens geldt dat je ze niet mag verwerken tenzij je:

- a voldoet aan een van de bovenstaande grondslagen voor het verwerken van persoonsgegevens (wat geen probleem zal opleveren);
- b voldoet aan een van de tien uitzonderingen die de wet stelt aan het verwerken van bijzondere persoonsgegevens.

De uitzondering die op arbeidsdeskundigen van toepassing zou kunnen zijn luidt als volgt: 'de verwerking is voor doeleinden van preventieve of (arbeids)geneeskunde aard. Zoals het beoordelen van arbeidsgeschiktheid en/of het verstrekken van gezondheidszorg.'

We werken dus met bijzondere persoonsgegevens en mogen die in principe dus ook verwerken. Maar wat zijn de voorwaarden?

Dat hangt af van de grootte van de organisatie. Organisaties met meer dan 250 mede-

33% heeft geen goed overzicht van welke persoonsgegevens verwerkt worden door bedrijven en overheden *

werkers zijn verplicht om een verwerkingsregister bij te houden. Kleinere organisatie hoeven dat alleen te doen wanneer zij persoonsgegevens verwerken die

- waarschijnlijk een hoog risico inhouden voor de rechten en vrijheden van de betreffende personen; en/of
- waarvan de verwerking niet incidenteel is; en/of
- die vallen onder de categorie bijzondere persoonsgegevens. Zoals gegevens over godsdienst, gezondheid en politieke voorkeur of strafrechtelijke gegevens.

Omdat arbeidsdeskundigen bijzondere persoonsgegevens verwerken, zijn zij verplicht een verwerkingsregister bij te houden. Dit register moet je kunnen verstrekken wanneer de Autoriteit Persoonsgegevens daar om vraagt.

Wat moet er in het register van verwerkingsactiviteiten staan?

In het register neem je niet de daadwerkelijke persoonsgegevens op, maar alleen een beschrijving die inzicht geeft in de verwerkingsactiviteiten. Je mag zelf weten hoe je het register opstelt, wel schrijft de AVG voor welke informatie het register moet bevatten:

- de organisatie, of de vertegenwoordiger van de organisatie;
- eventuele andere organisaties met wie de doelen en middelen van de verwerking gezamenlijk zijn vastgesteld;
- de functionaris voor de gegevensbescherming (indien dat verplicht is);
- eventuele andere internationale organisaties waar de persoonsgegevens mee gedeeld worden;
- de doelen waarvoor je de persoonsgegevens verwerkt. Bijvoorbeeld voor de werving en selectie van personeel, het

bezorgen van producten of direct marketing;

- een beschrijving van de categorieën van personen van wie je gegevens verwerkt. Bijvoorbeeld uitkeringsgerechtigden, klanten of patiënten;
- een beschrijving van de categorieën van persoonsgegevens. Zoals NAW-gegevens, telefoonnummers, camerabeelden of IP-adressen;
- de datum waarop je de gegevens moet wissen (als dat/deze bekend is);
- de categorieën van ontvangers aan wie je persoonsgegevens verstrekt;
- indien mogelijk: een algemene beschrijving van de technische en organisatorische maatregelen die genomen zijn om persoonsgegevens te beveiligen.

In de media is ook veel te doen geweest over datalekken en daaruit voortvloeiende boetes. Wat zijn datalekken en hoe moet ik die eventueel vastleggen?

Bij een datalek gaat het om toegang tot of vernietiging, wijziging of vrijkomen van persoonsgegevens bij een organisatie zonder dat dit de bedoeling is van deze organisatie. Onder een datalek valt dus niet alleen het lekken van gegevens, maar ook onrechtmatige verwerking of verlies van gegevens zoals het kwijtraken van een USB-stick met persoonsgegevens, diefstal van een laptop of inbraak in een databestand door een hacker. Sinds 1 januari 2016 geldt de meldplicht datalekken. Met de komst van de nieuwe wet blijft dat zo, maar de AVG stelt wel strengere eisen aan registratie van de datalekken. Je moet vanaf 25 mei alle datalekken documenteren. Met deze documentatie moet de AP kunnen controleren of je aan de meldplicht hebt voldaan.



NUTTIGE SITES TER VOORBEREIDING OP DE AVG

www.rijksoverheid.nl Hier is een themadossier te downloaden over de AVG. Zoek op themadossier AVG.

www.autoriteitpersoonsgegevens.nl Op deze site is vrijwel alle informatie over de nieuwe wet te vinden en hoe je je daar het best op kunt voorbereiden.

www.arbeidsdeskundigen.nl/actueel (Q & A privacywet)

Is het raadzaam om aanvullend op mijn algemene voorwaarden een privacyreglement of een privacyverklaring op te stellen?

Ja. Zorg voor een privacyverklaring waarmee je je klanten inzicht en helderheid geeft in je activiteiten op het gebied van gegevensverwerking.

De AVG onderscheidt de begrippen 'Privacy by design' en 'Privacy by default'. Het eerste houdt in dat je er al bij het ontwerpen van producten en diensten voor zorgt dat persoonsgegevens goed worden beschermd. Maar bijvoorbeeld ook dat je niet meer gegevens verzamelt dan noodzakelijk voor het doel van de verwerking. En dat je de gegevens niet langer bewaart dan nodig. Privacy by default houdt in dat je technische en organisatorische maatregelen moet nemen om ervoor te zorgen dat je, als standaard, alléén persoonsgegevens verwerkt die noodzakelijk zijn voor het specifieke doel dat je wilt bereiken. Bijvoorbeeld door op je website het vakje 'Ja, ik wil aanbiedingen ontvangen' niet vooraf aan te vinken; of als iemand zich op je nieuwsbrief wil abonneren niet meer gegevens te vragen dan nodig is.

Veranderen de bewaartermijnen onder de AVG? Mag/moet ik rapportages bewaren? En zo ja, hoe lang?

Zodra de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing is, gelden dezelfde regels voor het bewaren van

persoonsgegevens als nu. Het uitgangspunt blijft dat je persoonsgegevens niet langer mag bewaren dan noodzakelijk voor het doel van de verwerking. Hoe lang je gegevens mag bewaren verschilt per geval.

AVG eist wel dat:

- van tevoren is bepaald hoe lang de persoonsgegevens bewaard worden en dat de criteria vastgelegd worden in een bewaarbeleid;
- de bewaartermijnen opgenomen zijn in het register van verwerkingen;
- de mensen van wie gegevens zijn verwerkt over de bewaartermijnen worden geïnformeerd, bijvoorbeeld via een privacyverklaring op de website.

Is de bewaartermijn van persoonsgegevens voorbij of zijn de gegevens niet meer noodzakelijk? Dan moet je de gegevens vernietigen.

Organisaties mogen persoonsgegevens alleen bewaren als dit bestemd is voor historische, statistische of wetenschappelijke doeleinden.

Hoe zit het met e-mails? Daar staan ook vaak persoonsgegevens in.

Onder de AVG moeten organisaties ook de persoonsgegevens in e-mailsystemen inzichtelijk maken. Op de eerste plaats om ze te kunnen beschermen tegen diefstal of verlies, bijvoorbeeld door het bijhouden van een kopie of het versleutelen van de data. Maar ook omdat het anders onmogelijk is om volledig inzicht te geven in de verwerkingen van persoonsgegevens.

* Bron: KPMG-onderzoek uitgevoerd door Motivaction International onder ruim 1000 Nederlanders van 15 jaar en ouder

Op basis hiervan mag je persoonsgegevens verzamelen
De grondslag

- Toestemming van de gebruiker
- Vitale belangen
- Wettelijke verplichting
- Overeenkomst
- Algemeen belang
- Gerechtvaardigd belang

Het begint aan de tekentafel
Zorgvuldigheid

- Functionaris gegevensbescherming
- Privacy by design
- Impact assessment

Technische en organisatorische maatregelen
Verplichtingen

- Register met alle verwerkingen
- Gegevensbeschermingsbeleid
- (Digitale) beveiliging

Mensen moeten controle kunnen uitoefenen
Rechten van de betrokkenen

- Recht om in te zien
- Recht om te wijzigen
- Recht om vergeten te worden
- Recht om gegevens over te dragen
- Recht op informatie

De AVG geldt vanaf 25 mei 2018

Gegevens zijn beschermd!

U heeft een goed privacyverhaal

- Voor uw doelgroep
- Voor de Autoriteit Persoonsgegevens

Aan de slag met het AVG-stappenplan!
Bereid je nu voor op de AVG

[Naar het stappenplan](#)



DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSDESKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

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

arbeidsdeskundige mee in aanraking komt, snel en persoonlijk. De certificatie van arbeidsdeskundigen past binnen het portfolio persoonscertificatie van DNV GL. Naast arbeidsdeskundigen certificeert DNV GL onder andere ook loopbaanprofessionals, beroepscoaches en veiligheidskundigen.

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com
T: +31 (0)10 2922 810
W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie

SAFER, SMARTER, GREENER

DNV GL



**Nieuwe
3-daagse
opleiding**

Conflicthantering voor arbeidsdeskundigen

Hoe onderkent u dat een conflict-situatie dreigt en hoe gaat u daar adequaat mee om? Dat leert u in deze opleiding.

U maakt kennis met verschillende conflicthanteringsstijlen en mediation-vaardigheden en gaat zelf oefenen met effectieve gespreksvoering. Het accent ligt op het signaleren van weerstand en het herkennen dat een andere manier van gesprek voeren meer resultaat heeft.

Door de NVvA als bij- of nascholings-activiteit gewaardeerd met 21 punten.

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



NIEUW



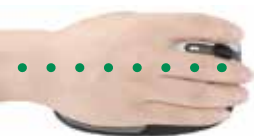
NEWTRAL 2

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



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

De beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige.

Aansprakelijkheid in de praktijk.

2 soorten aansprakelijkheid zijn relevant voor de zelfstandige arbeidsdeskundige.

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

1) Bedrijfsaansprakelijkheid

(AVB) dekt materiële en letselschade die u of een werknemer veroorzaakt. Dit betreft schade aan personen of zaken. Voorbeelden; U beschadigt een computer of andere '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) Beroepsaansprakelijkheid

Als u of een ondergeschikte een fout maakt in uw advies en de klant loopt hierdoor financiële schade op, dan kan u aansprakelijk gesteld worden. Het betreft financiële schade die u als professional in uitoefening van uw werkzaamheden veroorzaakt. Denk hierbij aan het geven van verkeerd advies. Uw opdrachtgever claimt financiële schade te hebben geleden.



Cover-arbeidsdeskundige biedt een verzekering met een combinatie van bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheid. Inclusief de werkgeversaansprakelijkheid (Art. 7:611 BW).

De verzekering is 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 variëren van:

- individuele begeleiding naar ander werk/gever
- advisering en aanvragen subsidies;
- vaststelling loonwaarde bij herplaatsing;
- werkplekonderzoek en herstelcoaching;
- (loopbaan)coaching en training;
- case-management;
- 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 hoedanigheid-omschrijving in uw polisvoorwaarden.

De NVvA-polisvoorwaarden bieden juist dekking voor alle genoemde hoedanigheden.

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