



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

42^E JAARGANG | APRIL 2020 | NUMMER 2



Ziekmelding na een conflict: wat dan?



Covid-19
biedt ook
kansen
Pagina 14

UWV WERKBEDRIJF RIJK VAN NIJMEGEN:

Ervaringsdeskundige zet klant in beweging

→ Investeren in menselijk
kapitaal loont

→ Wetenschappelijk:
multiproblematiek

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Vacature arbeidsdeskundige OxHill7

OxHill7 is op zoek naar een doortastende arbeidsdeskundige, die gedegen ervaring heeft in het uitvoeren van arbeidsdeskundige onderzoeken.

Ben je (bij voorkeur) woonachtig in de Randstad? Daagt het je uit om in de uitvoering bezig te zijn binnen een re-integratiebedrijf met stevige wortels in de private markt? Prikkelt het je om nieuwe klantcontacten aan te boren en de relaties met bestaande klanten te behouden? Bekijk dan het functieprofiel hieronder.

Functieomschrijving

Het goed kunnen organiseren van eigen werk is belangrijk. Een opdracht moet snel en adequaat opgepakt worden. Je bent in staat om goed te communiceren met de klant, zodat de werkzaamheden naar de wens van de klant kunnen worden uitgevoerd binnen de gewenste termijnen. Je stelt je hierin proactief op.

Eisen

- Aantoonbare afgeronde HBO of WO opleiding plus diploma arbeidsdeskundige.
- Uitgebreide kennis van sociale verzekeringswetgeving.
- Ervaring met en/of kennis van arbodienstverlening, re-integratie en claimbeoordeling.
- Wij staan zowel open voor startende arbeidsdeskundigen als voor arbeidsdeskundigen met enige jaren relevante werkervaring.

Persoonlijkheidsprofiel

- Stevig, uitgesproken maar tegelijk inlevend en analytisch sterk.
- Open.
- Oplossingsgericht, servicegericht.
- In staat zijn met tegengestelde belangen om te gaan zonder in te leveren aan integriteit en betrouwbaarheid.

Voorwaarden

- In bezit van auto en rijbewijs.
- Bereid zijn langere reisafstanden te maken.

Geboden wordt:

- Een open bedrijf: toegankelijke en behulpzame collega's, korte lijnen.
- Marktconform salaris.
- 30 vakantiedagen op fte basis.
- Een bonusregeling afhankelijk van persoonlijke prestaties op meerdere gebieden en een collectieve bedrijfswinst regeling.
- Veel ruimte en vrijheid om je werkzaamheden uit te voeren.

Enthousiast?

Herken je jezelf in bovengeschetst profiel en ben je enthousiast over de functie?

Stuur dan je sollicitatie met CV naar OxHill7:

- Leon Millenaar, leonmillenaar@oxhill7.nl
- Marlot van Osch, marlotvanosch@oxhill7.nl

vragen

Vragen aan Patrick Peters
(52) arbeidsdeskundige bij
Vector Advies
Kijk op pagina 26

Colofon

42e jaargang nummer 2
April 2020

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 → Erwin Audenaerde, Bas Hagoort, Annet de Grunt, Raoul Koolen, Agnes Lammers, Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Hans Klip, Marjol Nikkels-Agema

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → Shutterstock, Pixabay, De Beeldredactie

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

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

Advertenties

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

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het NVvA-secretariaat, Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk.
Telefoon: 033-2473456, **Fax:** 033-2470470
E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl
Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

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

ISSN 1382-7162

Coverstory

Ziekmelding na een conflict: wat dan?

Werknemers die in een conflict verwickeld raken, melden zich niet zelden ziek. Veel werkgevers en werknemers weten niet goed wat dan te doen. De inzet van de bedrijfsarts en mogelijk een mediator biedt meestal uitkomst. Ook de arbeidsdeskundige kan een positieve rol spelen.



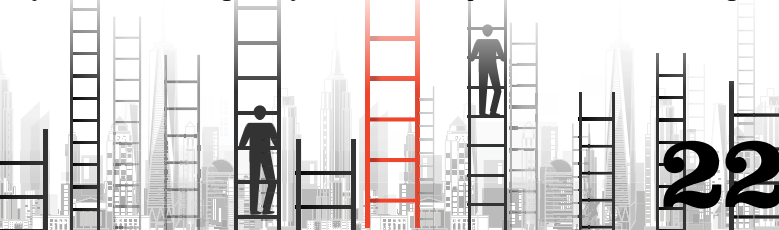
Ervaringsdeskundige zet klant in beweging

UWV WerkBedrijf Rijk van Nijmegen zet sinds een kleine drie jaar ervaringsdeskundigen in bij het begeleiden van klanten met een psychische kwetsbaarheid of verslaving. De dienstverlening is een succes.

11

Investeren in menselijk kapitaal loont

Sinds de start in 1983 hebben ruim 13.000 werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt meegedaan aan het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP). Socioloog Roy Peijen evalueerde de langetermijneffecten van deze private vorm van arbeidsintegratie.



En verder...

Wetenschappelijk: Multiproblematiek	15
Juridisch: Verplichte AOV voor zzp'ers	28
Column Karin Baggerman	30



Precisiewerk

De rubriek Precisiewerk besteedt dit jaar aandacht aan mensen die heel precies werk uitvoeren. In de tweede aflevering: Gertjan Westerbeke (39 jaar), horlogemaker bij The Janus Huibrecht Collection in Delft.

18



COVID-19

Het was ergens in februari dat de media aandacht kreeg voor het coronavirus. Ik had er nog nooit van gehoord. Evenmin van Wuhan, een miljoenenstad in China waar het allemaal is begonnen. 'De media reageren behoorlijk overdreven op de uitbraak van het coronavirus', beweerde een oud-directeur van het RIVM voor BNR Nieuwsradio op 29 februari. 'Dat is ze niet helemaal kwalijk te nemen: in dit soort dreigende situaties snakken mensen nou eenmaal naar nieuws en informatie.' Ondertussen maakten wij 'nuchtere' Hollanders ons niet heel erg druk. China was ver weg, het zou wel loslopen. Twee maanden later zijn we met de neus op de feiten gedrukt. We zijn rechtstreeks toegesproken door de minister-president en de koning. Twee zeldzame gebeurtenissen in de Nederlandse geschiedenis. Er blijkt dus echt wat aan de hand te zijn. We zijn in een pandemie terechtgekomen die te vergelijken is met de Spaanse griep begin vorige eeuw. Inmiddels zijn er wereldwijd duizenden doden te betreuren. Grenzen zijn gesloten, mensen mogen niet of beperkt de deur uit. Scholen zijn dicht en iedereen werkt ineens massaal thuis. Van het ene op het andere moment moeten we thuisonderwijs combineren met thuiswerk.

Ik heb gemengde gevoelens bij wat er allemaal om me heen gebeurt. Het maakt mij angstig, om wat komen gaat. Maar ik kijk er ook met verwondering en bewondering naar. Verwondering over hoe flexibel de maatschappij reageert op een volkomen nieuwe situatie, maar ook over een potsierlijke toestand in een winkel die precies op de grens ligt. Klanten mogen wel in het Nederlandse deel komen, maar niet in het Belgische. Bewondering voor al die mensen in de zorg, het onderwijs en in de landbouw. Zij zijn van vitaal belang en maken overuren om de maatschappij draaiende te houden in deze onzekere tijd. Laten dit nou net de mensen zijn die vlak voor de coronacrisis massaal naar het Malieveld in Den Haag zijn getrokken om te protesteren tegen het regeringsbeleid. Deze crisis maakt duidelijk dat zij niet voor niets meer waardering en ondersteuning verdienen.

Als ik dit schrijf (begin april), is het niet te voorspellen hoe lang deze situatie gaat duren. Wetenschappers en regeringen verschillen van mening. Het is in ieder geval gelukt om dit nummer AD Visie uit te brengen, waarin we aandacht besteden aan het verplicht thuiswerken door de arbeidsdeskundige. Laten we hopen dat bij het volgende nummer de crisis voorbij is.

Geert Beckers

Complimenten

Ongeveer 25 procent van de Nederlandse werknemers krijgt nooit complimenten op hun werk. Dit blijkt uit onderzoek van Protime Workforce Management onder ruim 1.000 medewerkers. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat maar liefst 22 procent van de werknemers zich niet gewaardeerd voelt op het werk. Opvallend is dat leidinggevenden vaker loftuitingen krijgen dan uitvoerende medewerkers. Van de leidinggevenden krijgt 81 procent één keer per week of vaker een compliment, bij uitvoerende medewerkers is dit percentage 73 procent. Hoe vaak medewerkers deze vorm van waardering ontvangen, is ook afhankelijk van de leeftijd. Van de 18 t/m 34-jarigen krijgt 15 procent dagelijks opstakers, terwijl dit bij werknemers van 50 jaar of ouder maar 5 procent is. Nog groter is het verschil in de groep die nooit complimenten krijgt. Zo krijgt van de groep 18 t/m 34-jarigen 13 procent nooit een pluim en van de 50-plussers 24 procent. Als men complimenten krijgt, ontvangen ze die net wat liever van collega's dan van leidinggevenden. Zo krijgt 47 procent het liefst een opsteker van een collega en 44 procent van een leidinggevenden.

HOTTEST JOBS

Applicatiebeheerders, gespecialiseerd verpleegkundigen en werkvoorbereiders hoeven zich dit jaar geen zorgen te maken over het vinden van een baan. Dat blijkt uit de lijst van meest kansrijke beroepen in 2020 van uitzender Randstad.

De vraag naar deze drie nieuwkomers op de lijst is ongekend groot. Ook op andere werkgebieden zijn stijgers te zien: werkgevers staan momenteel te springen om monteurs van zonnepanelen, net als fietskoeriers, docenten Frans en Duits en tandartsassistenten. Uiteraard heeft Randstad bij het opstellen van de lijst geen rekening gehou-

den met Corona. Het virus heeft ongetwijfeld ook op beroepenlijstjes een grote impact. Los daarvan staat met stip op nummer 1 de cloud-engineer. Steeds meer organisaties werken vanuit de cloud en deze moet goed ingericht worden. Dat we duurzamer willen wonen en leven is ook terug te zien in de lijst. Monteurs zonnepanelen zijn binnen de bouw het meest schaars. Maar ook (beleids)adviseurs milieu blijken moeilijk te vinden. Dit beroep valt net buiten de top 3, maar is sterk in opkomst. Opmerkelijke binnenkomer: de Customer Due Diligence analyst. De vraag

naar deze functie groeit vooral bij financiële instellingen, als gevolg van de toegenomen focus op het analyseren van klantgegevens om witwassen, fraude en terrorisme op te sporen.

De meest aangeboden vacature in het afgelopen jaar is die van 'logistiek medewerker', namelijk 38.000 vacatures in heel 2019.



VEILIG BEELDBELLEN tijdens de coronacrisis

Vanwege de zeer bijzondere omstandigheden hebben SRA en NVvA besloten dat arbeidsdeskundige onderzoeken tot 1 juni 2020 mogen plaatsvinden via video- of beeldbellen. Belangrijk daarbij is dat er communicatiemiddelen gebruikt worden die veilig zijn en voldoen aan de AVG.

Artsenkoepel KNMG heeft dit uitgezocht. Zij adviseert haar leden gebruik te maken van veilige toepassingen voor beeldbellen zoals Beterdichtbij, Webcamconsult, FaceTalk, Zaurus, Quli, Mobilea Beeldzorg en WeSee-Do. Deze toepassingen zeggen te voldoen aan de AVG en/of NEN/ISO-beveiligingsnormen voor de zorg. Nog niet veilig zijn de bekende aanbieders waaronder Skype,



Zoom, Hangouts, FaceTime en Whatsapp. Volgens de KNMG mogen deze toepassingen alleen worden gebruikt als het echt niet anders kan. Hierbij is het van groot belang de patiënt of klant vooraf te waarschuwen dat de communicatie niet beveiligd zal plaatsvinden. De patiënt of klant moet hiermee hebben ingestemd. De koepel van bedrijfsartsen (NVAB) heeft de adviezen inmiddels overgenomen.



Vooral vrouwen in cruciale beroepen

De coronacrisis introduceert ook een nieuw begrip: het cruciaal beroep. Beroepen die door de Rijksoverheid als cruciaal zijn aangemerkt voor het functioneren van het land. Het CBS heeft uitgezocht dat van de 9,0 miljoen werkenden in het vierde kwartaal van 2019 er 3,1 miljoen een cruciaal beroep hadden. Hiervan was 62 procent een vrouw. In totaal werken de meeste mensen met een cruciaal beroep in de groep zorg en welzijn (1,3 miljoen), waarin vier keer zoveel vrouwen werken als mannen.

STERK DOOR WERK

Neem eens een kijkje op www.sterckdoorwerk.nl, het platform voor iedereen die op welke manier

dan ook te maken heeft met toeleiding en/of behoud van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. De site is niet alleen voor werkzoekenden en werknemers met een psychische kwetsbaarheid, maar met name ook voor werkgevers en professionals die deze mensen ondersteunen. Er is een aparte kennisportal voor professionals zoals arbeidsdeskundigen, met daarin een toolbox, een overzicht van interventies/methoden, trainingen en onderzoek. De NVvA is via 'MMM...mensen met' mogelijkheden' de partner van www.sterckdoorwerk.nl.

Ziekmelding na een conflict: **WAT DAN?**

Werknemers die in een conflict verwickeld raken, melden zich niet zelden ziek. Veel werkgevers en werknemers weten niet goed wat dan te doen. De inzet van de bedrijfsarts en mogelijk een mediator biedt meestal uitkomst. Ook de arbeidsdeskundige kan een positieve rol spelen.

TEKST | Hans Klip

Een hoogoplopend geschil hebben met de werkgever, niet 'on speaking terms' zijn met de manager, getreiterd worden door collega's. Heibel in de tent. Het komt vaak voor. Zeg maar gerust: erg vaak. Volgens de meest recente Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden uit 2018 van het CBS en TNO had 30 procent van de ondervraagde werknemers in de twaalf maanden daarvoor een kort en/of langdurig conflict gehad. Dat kwam relatief meer voor met collega's dan met de leidinggevenden of werkgever. Jammer genoeg is in dit onderzoek niet gevraagd naar hoe vaak mensen zich van-

wege een arbeidsconflict ziekmelden. Dat wordt wel door ArboNed geregistreerd bij verzuimmeldingen (wanneer een werknemer meer dan drie dagen verzuimt). Bij minstens 2,7 procent van de meldingen in 2018 was er een conflict. Het verzuim duurde in doorsnee 69 dagen. De arbodienstverlener merkt op dat er in werkelijkheid nog meer verzuim door een conflict is, omdat niet altijd wordt aangegeven dat hiervan sprake is.

Geen erkenning

Mensen kunnen om diverse redenen ruzie op het werk krijgen. Arbeidsdeskundige en mediator Rob van de Leijgraaf licht toe. "Veel

conflicten draaien om miscommunicatie of onbegrip. Een andere reden is pestgedrag door collega's. Iemand wordt bijvoorbeeld genegeerd en kan daar op een gegeven moment niet meer tegen, zodat hij zich ziekmeldt."

Volgens arbeidsdeskundige en mediator Esther van Benthem hebben mensen vaak het gevoel dat zij niet erkend worden voor het werk dat ze doen. "Het gaat eigenlijk nooit over het probleem waarmee partijen binnenkomen. De pijn zit erin dat werknemers zich niet serieus genomen voelen. Na een opeenstapeling van kleine dingen loopt opeens de emmer over en dat leidt tot een ziekmelding."

Ook bedrijfsarts Bas Sorgdrager ziet dit vaak gebeuren. "De gemiddelde bedrijfsarts krijgt volgens mij dagelijks op het spreekuur te maken met een ziekmelding na conflict. De ervaring leert dat veel arbeidsconflicten onderling worden opgelost, maar soms schiet het probleemoplossend vermogen van werkgever en werknemer tekort. Dan meldt de werknemer zich ziek en ontstaat een patstelling."

Adempauze

De richtlijn voor bedrijfs- en verzekeringsartsen is de Werkwijzer Arbeidsconflicten van STECR. Ook voor arbeidsdeskundigen en andere professionals is dit een goede leidraad. De meest recente (zesde) versie van de werkwijzer dateert uit 2014. Hierin wordt onder meer een beoordelingsroute met een conflictdiagnose en een interventieplan beschreven. Het uitgangspunt is dat arbeidsverzuim wordt beperkt en een snelle, verantwoorde en duurzame re-integratie wordt bevorderd. Het is zaak om medicalisering te voorkomen, omdat het vaak om een niet-medisch probleem gaat.

Hoor en wederhoor is essentieel, merkt Sorgdrager op. "De problemen die bij de bedrijfsarts terechtkomen, zijn nooit binnen een week opgelost. Het belangrijkste in de STECR-richtlijn is dat iedereen een korte adempauze krijgt om hulptroepen in te schakelen. Zij kunnen gezamenlijk kiezen voor een mediator. Dat is wel een opschaling van het conflict en daarom niet altijd wenselijk. De werknemer kan ook zelf naar een bedrijfsmaatschappelijk werker of een andere hulpverlener stappen. Het komt nogal eens voor dat een arbeidsdeskundige erbij betrokken is."

Oppervlakkig

Rob van de Leijgraaf komt oorspronkelijk uit het onderwijs en is ruim twintig jaar geleden omgeschoold tot arbeidsdeskundige en mediator. Hij is sinds acht jaar zelfstandig ondernemer. Veel werkgevers weten niet hoe ze een arbeidsconflict moeten aanpakken, is de ervaring van Van de Leijgraaf. "Ze laten het op hun beloop of pakken het verkeerd aan. Nogal wat werkgevers richten zich vooral op het economische en financiële belang. Dan wordt het conflict te oppervlakkig met afspraken geregeld. In de kern gaat het om emoties bij medewerkers als verdriet, kwaadheid en pijn. Veel werkgevers vinden het lastig om daarmee om te gaan."

Van de Leijgraaf wordt naar eigen zeggen vaak te laat als mediator ingeschakeld. "Dan heeft het conflict zo lang



Rob van de Leijgraaf,
arbeidsdeskundige
en mediator



Bedrijfsarts
Bas Sorgdrager



Arbeidsdeskundige
en mediator
Esther van Benthem

gesudderd dat de arbeidsrelatie kapot is. De enige overgebleven optie is om uit elkaar te gaan. Het gaat eigenlijk alleen nog over geld. Op zich kan dat een goede oplossing zijn, als beide partijen er tussen aanhalingstekens wel een goed gevoel bij hebben."

Hoe gaat Van de Leijgraaf om met een ziekmelding? "Als de werknemer nog niet bij de bedrijfsarts is langs geweest, kan ik tot de slotsom komen dat er eigenlijk geen sprake is van een ziekte of gebrek in engere zin. Maar iemand kan natuurlijk ook ziek zijn geworden door het conflict. Dan laat ik de werknemer eerst naar de bedrijfsarts gaan. Want de bedrijfsarts moet een mediation medisch verantwoord vinden." Vaak is ook een arbeidsdeskundige van een arbodienst in deze fase erbij betrokken. Die heeft meestal gezien dat het draait om een arbeidsconflict en een check bij de bedrijfsarts gedaan, vertelt Van de Leijgraaf. "Een fijne situatie voor de mediator, want die krijgt de casus dan dikwijls op tijd aangeleverd."

Van de Leijgraaf heeft als arbeidsdeskundige baat bij het feit dat hij ook mediator is. Hij gebruikt in zijn eerste rol regelmatig gesprekstechnieken uit mediation. Hij moet er wel op letten dat de twee rollen niet door elkaar gaan lopen. "Als arbeidsdeskundige ben ik adviseur, als mediator juist niet. Je kunt bij een casus natuurlijk niet beide zijn. Ik betrap me er af en toe op dat ik in mijn rol van mediator arbeidsdeskundige vragen betrek. Op zich niet erg, maar ik mag niet in een adviesrol vervallen."

Onmacht

Bas Sorgdrager komt op meerdere fronten in aanraking met de thematiek. Hij heeft een eigen praktijk als bedrijfsarts en neemt als adjunct-hoofdredacteur van het *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde* tuchtzaken van bedrijfs- en verzekeringsartsen onder de loep. Als docent bij het Instituut voor Arbeidsrecht geeft Sorgdrager onder andere de cursus Arbeidsconflicten en ziekte. Hieraan doen ook arbeidsdeskundigen mee, die daarvoor accreditatiepunten krijgen. "Tijdens de cursus wordt vaak de vraag gesteld: hoe kun je zien of iemand wel of niet ziek is? Bedrijfsartsen hebben hiervoor richtlijnen, maar in de praktijk zit er marge tussen artsen."

Een zekere onmacht bij werkgever en werknemer is meestal de reden om een oordeel van de bedrijfsarts te vragen, merkt Sorgdrager op. Hij vindt dat de bedrijfsarts vanuit zijn zorgplicht voor de werknemer iets met een conflict moet doen. "De werknemer kan een ziek-





DESKUNDIGENoordeel BIJ UWV: WAARDE

melding benutten om zijn boosheid te uiten maar vaak is er toch sprake van paniek, een schreeuw om hulp. De bedrijfsarts kan de werknemer dan adviseren over de te nemen stappen, waarmee die zich weer wat beter kan voelen.”

De bedrijfsarts verkent volgens Sorgdrager het kruispunt: is iemand echt ziek, dan treedt de Wet verbetering poortwachter in werking. Anders wordt het een interventieperiode. “In beide gevallen adviseert de bedrijfsarts eigenlijk op dezelfde manier. Bij Poortwachter is er wel meer tijd. Maar ook dan zal de werknemer in gesprek moeten gaan met de werkgever over het conflict.”

“Als arbeidsdeskundige ben ik adviseur, als mediator juist niet”

Intuïtief

Een vreemde eend in de bijt, noemt Esther van Benthem zichzelf. Zij was lange tijd vroedvrouw en liet zich daarna omscholen tot arbeidsdeskundige en mediator. “Ik doe nu eigenlijk niet zoveel anders dan vroeger. Het begeleiden van de geboorte van een kind is echt procesbegeleiding, net als mediation.”

Van Benthem omschrijft haar werkwijze als intuïtief. Meestal is een conflict in twee of drie gesprekken opgelost. “Veel mediators gaan eerst apart met partijen spreken, maar dat doe ik alleen als het echt nodig is. Ik ga ook altijd blanco het gesprek in. Mijn uitgangspunt is: wat heeft iemand nodig om uit het conflict te komen?”

Als een re-integratietraject vastloopt, kan de werkgever of werknemer een deskundigenoordeel bij UWV aanvragen.

Maar is dit ook zinvol als er een arbeidsconflict speelt?

UWV-deskundigen Ben Lindeman (senior beleidsadviseur, net met pensioen gegaan) en Kees de Hoop (adviseur arbeidsdeskundige bij UWV Rotterdam) laten hierover hun licht schijnen.

Het deskundigenoordeel kan waardevol zijn maar lost niet als bij toverslag het hele conflict op, vertelt Lindeman. “Die pretentie hebben we ook niet, maar partijen verwachten dit vaak wel. Het deskundigenoordeel kan een positief effect hebben op een deel van de problemen. We geven echter alleen antwoord op arbeidsdeskundige vragen. Dat is meestal onvoldoende om de bestaande problemen tussen werkgever en werknemer op te lossen.”

Er zijn volgens De Hoop uiteenlopende redenen waarom werkgevers een deskundigenoordeel aanvragen. “De werkgever kan oprecht willen weten of hij een goede stap in de re-integratie zet of zich willen indekken tegen een eventuele loonsanctie. De werkgever kan zich ook in een onmogelijke situatie bevinden met een werknemer waarmee hij geen kant op kan. Dan komt de werkgever bij ons terecht met de opmerking: zeggen jullie het maar.”

Voor de werknemer geldt hetzelfde, aldus Lindeman. “De

Partijen moet je bereid maken om naar de ander te luisteren. Daar zijn natuurlijk gesprekstucjes voor. Bijvoorbeeld als je merkt dat iemand eigenlijk niet heeft meegekregen wat de ander vertelt: kun je samenvatten wat net is gezegd?”

Haar arbeidsdeskundige achtergrond heeft een meerwaarde voor haar rol als mediator. “Ik ben beter dan de gemiddelde mediator op de hoogte wat re-integratie inhoudt en wat daar allemaal bij komt kijken. Ik zie de noodzaak om snel te handelen in een conflict, omdat dit belemmerend voor re-integratie werkt.”

De slotvraag: hebben de geïnterviewden nog wijze raad voor arbeidsdeskundigen die met ziekmelding na

Bij 2,7 % van de verzuimmeldingen is er een conflict. Het verzuim duurde in doorsnee 69 dagen.

VOL IN EEN CONFLICTSITUATIE?

werknemer kan bijvoorbeeld om een deskundigenoordeel vragen, omdat de werkgever vanwege het conflict niet serieus wil onderzoeken of de werknemer herplaatst kan worden terwijl hij nog ziek is. Kortom, de werkgever wil dan de werknemer niet laten re-integreren omdat hij eigenlijk het dienstverband wil beëindigen.”

Hinderpaal

In de beoordeling staan de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer centraal. De Wet verbetering poortwachter en de STECR-werkwijzer vormen het richtsnoer voor arbeidsdeskundigen bij het toetsen van de re-integratie en de rol van het arbeidsconflict hierbij. De Hoop: “De dominante vraag is: is er sprake van een ziekte of gebrek of van een aangenomen arbeidsongeschiktheid op grond van het conflict?”

Lindeman vertelt dat arbeidsdeskundigen vaak moeite hebben met het geven van een deskundigenoordeel als er tevens een arbeidsconflict speelt. “Het conflict is een hinderpaal voor de re-integratie. Je geeft geen oordeel over het conflict zelf, maar je ontkomt er niet aan om er toch iets van te vinden. Ook vanwege het belang om onterechte WIA-instroom te vermijden, moet je een uitspraak doen over de vraag of partijen voldoende hebben gedaan om het conflict op te lossen. Dat kan bij een van hen verkeerd vallen.”

Het zijn vaak zulke netelige kwesties waarvoor de collega's van De Hoop de aandacht vragen. “Hoe houdt de arbeidsdeskundige zich bij

Ben Lindeman
(links),
Kees de Hoop



zijn eigen rol? Ik adviseer geen kant te kiezen. We zijn er niet om conflicten op te lossen, maar om re-integratie-inspanningen te toetsen. De arbeidsdeskundige doet er verstandig aan om de werkgever of werknemer te vragen: waarom vraag je het deskundigenoordeel aan en waarom vraag je dit nú aan?”

Rijp en groen

Het beeld bestaat dat de arbeidsdeskundigen van UWV alleen erge gevallen onder ogen krijgen. Dat klopt niet, zegt De Hoop. “We zien rijp en groen. Als wij al aan het begin erbij worden betrokken, kunnen we met een goed oordeel helpen om de zaak vlot te trekken. Het andere uiterste is dat we helemaal aan het eind om een toetsing worden gevraagd. Dan gaat het eigenlijk niet meer om re-integratie maar alleen nog om de vraag wie het beste eruit springt. Het is belangrijk daarin niet mee te gaan.”

conflict te maken krijgen? Sorgdrager komt met een aantal communicatietips. “Overleg met een bedrijfsarts, als die in beeld is. Kijk hoe de hazen in het bedrijf lopen en vooral hoe groot het probleemoplossend vermogen van werkgever en werknemer is. Dat laatste is essentieel: hoe vaardig zijn betrokkenen?”

Van de Leijgraaf vindt dat arbeidsdeskundigen zichzelf steeds de vraag moeten stellen: is hier wel sprake van een ziekte of gebrek? Wees tevens alert op onderhuidse conflicten. “Als iemand zich ziekmeldt zonder het woord conflict in de mond te nemen, kan de arbeidsdeskundige na één of twee gesprekken vaststellen dat het toch hierom gaat.” Van Benthem raadt aan om tijdens een arbeidsdeskundig

onderzoek goed op de arbeidsverhoudingen te letten. “Daar vraag ik in mijn rol van arbeidsdeskundige altijd naar. Als ik het gevoel heb dat de arbeidsverhoudingen niet goed zijn, vermeld ik dat en adviseer vaak om mediation in te zetten. Dit is heel belangrijk voor het succes van re-integratie.”



MEER WETEN?

www.basbgz.nl

www.cerchio.nl/zuid-nederland

www.esthervanbenthem.com

www.instituutvoorarbeidsrecht.nl

www.monitorarbeid.tno.nl/nea

www.stecr.nl

www.uwv.nl



WERKEN OF STUDEREN MET EEN VISUELE OF MOTORISCHE BEPERKING

Babbage helpt mensen met een visuele of motorische beperking om te werken en/ of te studeren. Wij geloven in gelijke kansen voor iedereen. Om dit voor mensen met een motorische beperking te realiseren beschikken wij over een uitgebreid pakket hulpmiddelen en maatwerkoplossingen. Zo zijn we in staat om in iedere situatie een optimale oplossing te bieden.

Babbage kijkt niet naar het verminderen van klachten door de symptomen weg te nemen, maar juist naar een manier van werken waardoor overbelasting niet langer optreedt. Hierbij wordt vaak gebruik gemaakt van alternatieve invoermogelijkheden, zoals spraakherkenning en muisvervangers met hoofd-, voet- of oogbediening.

Op school

Met de ondersteuning van woordvoorspellingssoftware is Gijsbert, een rolstoelafhankelijke middelbare scholier met een spieraandoening, in staat om zijn aantekeningen tijdens de les efficiënt te maken. Ook maakt hij regelmatig gebruik van Dragon, dit is spraakherkenningssoftware. Hiermee is het mogelijk om de computer te bedienen met je stem. Tekst kan hij dicteren en via spraakcommando's kan hij mailen de computer bedienen.

Benieuwd wat Babbage in jouw organisatie kan betekenen voor mensen met een motorische beperking?

Bezoek onze site of neem contact met ons op.



BENIEUWD? KIJK OP BABBAGE.COM

Bovendonk 27, 4707 ZH Roosendaal
Tel. 0165 - 536 156 | info@babbage.com

We teach...

**Meer dan 30 nieuwe titels
en 160 modules voor
professionals in de public
en occupational health**

PARTICIPATIEWET

4, 11 en 18 juni 2020, Utrecht

JE WERKDRUK DE BAAS!

9 juni 2020, Utrecht

CAPABILITY, DE BASIS VOOR DUURZAME INZETBAARHEID

12 en 19 juni 2020, Utrecht

LOBBYEN EN NETWERKEN

15 en 29 juni 2020, Utrecht

GENEESMIDDELEN, RIJVAARDIGHEID EN WERK

7 september 2020, Utrecht

PROJECTMANAGEMENT

9 en 23 september en 7 oktober 2020, Utrecht

MOEILIJKE MENSEN, LASTIGE SITUATIES

29 september en 13 oktober 2020, Utrecht

WERKADVISEUR BOUW

1 oktober, 12 november en 17 december 2020,
Harderwijk en Amersfoort

AUTISME EN WERK

8 oktober 2020, Zwolle

SAMENWERKEN MET BLOGGERS, VLOGGERS EN SOCIAL INFLUENCERS

8 oktober 2020, Gouda



Download onze brochure of
ontvang 'm gratis per post.
www.nspoh.nl/brochure2020



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.

Ervaringsdeskundige zet klant IN BEWEGING

UWV WerkBedrijf Rijk van Nijmegen zet sinds een kleine drie jaar ervaringsdeskundigen in bij het begeleiden van klanten met een psychische kwetsbaarheid of verslaving. De dienstverlening is een succes: het helpt klanten stappen te maken richting participatie. Bovendien ontstaat door de komst van ervaringsdeskundigen binnen de UWV-organisatie meer begrip voor de problematiek en is er een betere relatie met bijvoorbeeld lokale GGZ-instellingen en wijkteams.

TEKST | Diederik Wieman

Officieel heten ze Adviseurs Intensieve Dienstverlening met Ervaringsdeskundige Expertise, oftewel AIDEE. UWV WerkBedrijf Rijk van Nijmegen heeft er twee in dienst: Joep Vesters (63) die een verslavingsachtergrond heeft en Marieke van Keeken (46) met een achtergrond in de psychiatrie. De ervaringsdeskundigen maken deel uit van het team AG-dienstverlening dat zich focust op werkzoekenden met een arbeidsbeperking. De ervaringsdeskundigen werken nauw samen met arbeidsdeskundigen en adviseurs intensieve dienstverlening.

Integreren

Arbeidsdeskundige Boudewijn Borghuis is een van de initiatiefnemers van het ervaringsdeskundigenproject. Hij vertelt dat onder meer 'MMM... mensen met mogelijkheden' een belangrijke aanjager is geweest. "We hebben toen bijeenkomsten gehad met professionals, werkgevers en ervaringsdeskundigen. En daarmee was eigenlijk het zaadje geplant. We kwamen tot het inzicht dat het beter is om met psychisch kwetsbare mensen te praten dan over ze. Ze weten zelf het beste hoe ze benaderd willen worden en hebben zelf ook vaak goed in de gaten wat ze wel kunnen en wat niet. We hoorden ook van ervaringsdeskundigen terug dat einde-

loos behandelen niet de oplossing is. Niet eerst de oude worden en dan weer aan werk. Vaak is integreren in een organisatie met aangepaste taken een betere aanpak. Om dat te begeleiden heb je mensen nodig die dat proces ook doorlopen hebben."

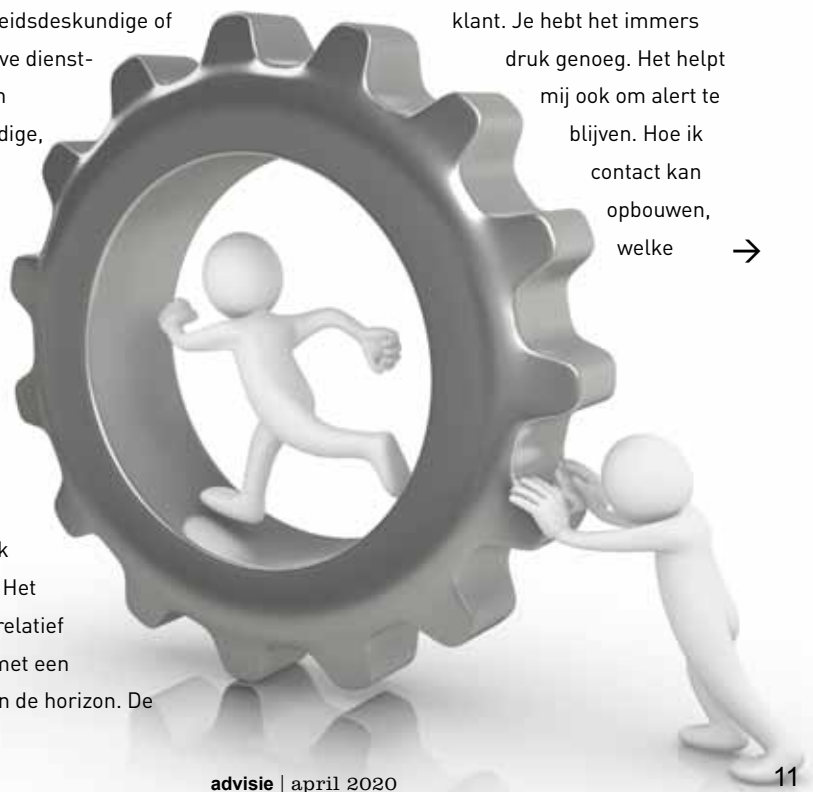
Geen behandelaars

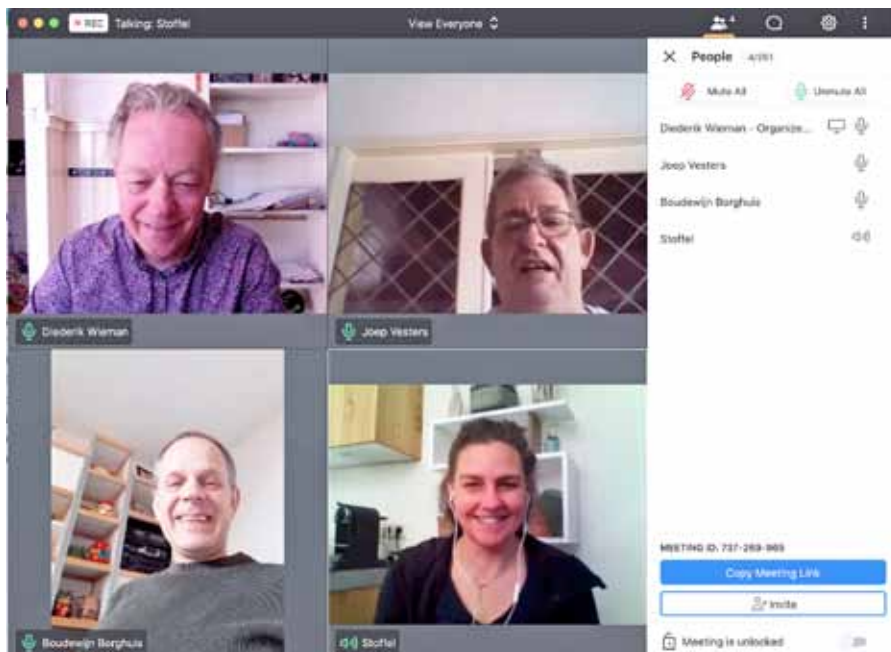
Bij UWV WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is het bij ongeveer een kwart van de klanten zinnig om een ervaringsdeskundige in te zetten. Soms volgt dan een driegesprek tussen klant, arbeidsdeskundige of adviseur intensieve dienstverlening (AID) en ervaringsdeskundige, een-op-eengesprekken en/of een aanvullende training. "Het is zeker niet de bedoeling dat Joep en Marieke behandelaars worden. Wij zijn geen verslavingskliniek of ggz-instelling. Het gaat telkens om relatief korte contacten met een focus op werk aan de horizon. De

gesprekken en de training maken het vervolgtraject makkelijker. Het helpt mensen in beweging te komen."

Arbeidsdeskundigen hebben over het algemeen veel praktijkervaring, ook met complexe zaken. Toch denkt Borghuis dat met name bij psychische aandoeningen en verslaving, extra hulp van ervaringsdeskundigen belangrijk is. "Laat het waaien, trek het je niet aan, maak je hoofd leeg. Ik kan dat makkelijk zeggen tegen een klant, want ik ben niet verslaafd geweest en ben volgens mij psychisch stabiel. Voor mij is het daardoor heel lastig inschatten hoe het voor mensen is die wel met die problematiek te maken hebben. Stel ik de goede vragen? Wanneer moet ik doorvragen? Ook kun je de neiging hebben om het er maar bij te laten zitten en verder te gaan met de volgende klant. Je hebt het immers

druk genoeg. Het helpt mij ook om alert te blijven. Hoe ik contact kan opbouwen, welke





Interviewen in coronatijd via Zoom. Met de klok mee Diederik Wieman (AD Visie), Joep Vesters, Marieke van Keeken en Boudewijn Borghuis

vragen ik moet stellen. Als je de problematiek samen met de ervaringsdeskundige bespreekbaar maakt, zie je de klant vaak toch in beweging komen. Ik leer veel van de samenwerking met Joep en Marieke. En het mooie is dat klanten zich gerespecteerd voelen, in hun waarde gelaten. Ze krijgen ook wat meer vertrouwen in UWV als menselijke organisatie. Daardoor wordt het ook voor mij weer makkelijker om met die klant verder te gaan.”

Uit de kast

Joep Vesters werkte dertig jaar in verschillende functies bij UWV, waarvan de laatste elf jaar in staffuncties op het hoofdkantoor in Amsterdam. Daarna vertrok hij naar Achmea. “Ik zat toen echt op het toppunt van mijn verslaving.” Vijftientig jaar was Joep verslaafd aan alcohol en medicijnen, maar desondanks kon hij goed functioneren. Toch kwam hij bij Achmea ‘uit de kast’. Via de bedrijfsarts kwam hij terecht in een verslavingskliniek. Terugkeer naar zijn oude werk zat er daarna echter niet meer in. “Er werden allerlei voorwaarden gesteld en ik merkte dat mensen hun handen van mij aftrokken.” Wel werd een loopbaancoach

ingeschakeld om de wensen en mogelijkheden te verkennen. “Hij kwam uit bij de opleiding tot ervaringsdeskundige. Daarna volgde een stage en baan bij de kliniek die hem hielp met zijn verslaving om te gaan. “Maar uiteindelijk kostte het werken mij meer energie dan het opleverde. Via via werd ik toen benaderd om mee te praten over de inzet van ervaringsdeskundigen bij UWV WerkBedrijf Nijmegen. Dat leek mij erg leuk. Ik heb daarna gesolliciteerd op de vacature die ontstond. Inmiddels ben ik dik tweeënhalve jaar in dienst als ervaringsdeskundige.”

Voorbeeldrol

“Door er te zijn en gesprekken aan te gaan heb je een voorbeeldrol voor de klant”, stelt Vesters. “Je laat zien dat er altijd uitwegen zijn als je het wilt. Natuurlijk gaat het vaak om mensen met een enorme afstand tot de arbeidsmarkt. Maar als een verslaafde aanstalten maakt om in behandeling te gaan, is dat al een hele winst. Dan heeft een gesprek misschien net dat laatste zetje gegeven. Vaak zijn er enorme blokkades. Een gesprek met een ervaringsdeskundige kan helpen die blokkades af te breken. Of de

verbinding tussen klant en arbeidsdeskundige verbeteren. Als je iemand in beweging krijgt, is het vervolggesprek met de arbeidsdeskundige ook makkelijker.”

Op de vraag of arbeidsdeskundigen genoeg verstand hebben van verslavingsproblematiek? Vesters is daar niet van overtuigd. “Ik ben 25 jaar verslaafd geweest, heb een burn-out gehad en veel gesproken met instanties en psychologen. Maar ik was erg handig in het maskeren van de verslaving. Ik manipuleerde wat ik kon manipuleren. Dat kun je moeilijk begrijpen als je de materie niet kent. Als ik tegenover een klant met verslaving zit, merkt deze dat manipuleren geen zin heeft. Ik stel de juiste vragen. Zelf was ik destijds blij wanneer mensen de juiste vragen stelden. Eigenlijk wil je betrappt worden, erop aangesproken worden. Het is heel dubbel allemaal.”

Zelfstigma

Marieke van Keeken begon in augustus 2017 als ervaringsdeskundige bij UWV WerkBedrijf. “Ik heb zoals dat heet een blanco psychiatrisch verleden. Tot ik op mijn 34e, als moeder van twee kinderen, opeens een bipolaire stoornis kreeg. Achteraf denk ik dat ik daarvoor ook al signalen had gehad. Tekenende wezen op depressie en weinig zelfvertrouwen.” Vijf jaar na de diagnose en na anderhalf jaar uitval bij haar werkgever, besloot Marieke om naar haar werkgever toe open te worden over haar psychische kwetsbaarheid. “Dat klinkt makkelijk, maar dat was het voor mij absoluut niet.” Ze volgde een training bij ‘Samen Sterk zonder Stigma’ en gaf later als ambassadeur presentaties, workshops en trainingen. “Dat alles paste helemaal niet bij de Marieke die heel onzeker was en dacht ze het niet kon. Ik had veel zelfstigma”, vertelt ze. Ze werd uitgenodigd om een presentatie te geven bij UWV Nijmegen en zo rolde het balletje verder. “Het mooiste aan dit werk is dat je aan de kant van de klant kunt staan. Ik heb te

EVALUATIEONDERZOEK

De komende tijd wordt de inzet van ervaringsdeskundigen verder geëvalueerd. Naast UWV WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is het Kenniscentrum voor Verzekeringsgeneeskunde (UMCG Groningen en Amsterdam AMC) bij het onderzoek betrokken.

Het doel is tweeledig:

- Ter onderbouwing van het theoretische kader een overzicht genereren van de werkzame elementen van de inzet van ervaringsdeskundigen bij de terugkeer naar werk van klanten met psychische aandoeningen in de AG-populatie.
- Het systematisch monitoren van verdere uitrol c.q. implementatie van de werkwijze in andere regio's met oog voor de lokale context met het uitgangspunt om de kennis te ontsluiten voor de gehele UWV-organisatie.

Het onderzoek moet input geven voor een praktische toolkit met daarin de ervaren 'do's-and-don'ts' rondom de inzet van ervaringsdeskundigen.

Daarnaast zal het onderzoek ook een wetenschappelijk artikel opleveren.



maken met mensen waarin ik mezelf herken. En hoe meer ik in de klant herken, hoe beter ik kan aansluiten bij hun behoeften. Door de inzet van ervaringsdeskundigen wordt het geluid van de klant ook beter in de organisatie gehoord. Ik voel mij vanaf dag één heel serieus genomen door collega's binnen UWV. Er is echt commitment."

Naast de klantgesprekken haalt Marieke ook veel voldoening uit de trainingen die ze samen met collega Joep Vesters geeft. Het gaat om HOP-training, wat staat voor 'honest, open, proud' (eerlijk, open en trots). De training werd door een Amerikaanse ervaringsdeskundige ontwikkeld en naar de Nederlandse situatie vertaald door 'Samen Sterk zonder Stigma'. "Het gaat niet over psychische aandoeningen of de verslaving van de klant, maar hoe je erover praat zonder jezelf te stigmatiseren of je er ongemakkelijk bij te voelen. Uiteindelijk leidt dat tot mooie herstelverhalen."

Voor Marieke heeft het werk twee kanten. Ze wil de klanten iets geven, maar: "Ik haal zelf ook echt iets uit de gesprekken met klanten, het contact met collega's en vooral met Joep natuurlijk. Het is een wisselwerking, wat dat

"Door er te zijn en gesprekken aan te gaan heb je een voorbeeldrol"

betreft is werk echt een medicijn voor mij." UWV WerkBedrijf Rijk van Nijmegen heeft eind 2018 een eerste evaluatie gedaan naar de inzet van ervaringsdeskundigen. Daaruit blijkt dat zowel de klanten als de organisatie positief zijn over het project. Lastig is wel om de kosten en de baten goed in beeld te krijgen want of de inzet van ervaringsdeskundigen direct leidt tot meer (duurzaam) werk voor deze complexe klantgroep is moeilijk vast te stellen. Boudewijn Borghuis: "Je plant een zaadje, na een jaar zit de klant misschien in een traject en na een paar jaar in betaald werk. Succes kun je niet alleen afmeten aan betaald werk, maar bijvoorbeeld ook aan volgende stapjes op de participatieladder. Als iemand die met angstklachten al drie

jaar thuis zit weer naar de supermarkt durft te gaan. Of wanneer iemand vrijwilligerswerk kan gaan doen."

En hoe nu verder? Moet dit project over heel Nederland worden uitgerold? Borghuis hierover: "Onze ambitie was om iets in de regio Nijmegen te regelen. Niet om iets landelijk op de kaart te krijgen. Ik denk dat de inzet van ervaringsdeskundigen alleen kan slagen als het door de organisatie gedragen wordt, waarbij de steun van een gedreven manager onontbeerlijk is. Collega's enthousiasmeren en meenemen: het moet vanaf de werkvloer komen, dat is ook voor ervaringsdeskundigen belangrijk. Als er voldoende draagvlak is, dan maak je een grotere kans op succes dan wanneer het van bovenaf uitgerold wordt. Bij ons is het succesvol door de voorbereiding en omdat we de juiste mensen hebben gevonden. Heel veel mensen vinden zich ervaringsdeskundig, maar je moet ook over specifieke kwaliteiten beschikken. Je moet het over kunnen brengen, kunnen samenwerken met professionals en je moet UWV een beetje begrijpen."



Corona biedt ook **kansen**

Het is nog maar een luttel aantal weken geleden dat we met Corona werden geconfronteerd. Sindsdien beleven we een ervaring die niemand tot op heden in deze omvang heeft meegemaakt. Wat betekent Corona vanuit arbeidsdeskundig opzicht?

TEKST | Erwin Audenaerde en Bas Hagoort *

De Coronacrisis dwingt ons om over echte waarden in het leven na te denken. We zijn gewend dat alles mogelijk en gewoon is. We gaan naar de kapper als we dat willen. Bij een pijntje bezoeken we de huisarts. In vrije tijd bezoeken we een theater of wandelen in bos of park. Corona zet door veel aspecten een streep. Niets is meer vanzelfsprekend. Dat maakt ons nederig. Het mooie is dat we elkaar weer 'zien', elkaar willen helpen. Ineens hebben we weer waardering voor hulpverleners, voor ambachtsmensen, voor diegenen die de maatschappij in primair opzicht draaiende houden.

Organisatie van het werk

Voor meerdere sectoren geldt dat het werk anders moet worden georganiseerd. Daarom werken we waar mogelijk vanuit huis. En gebruiken we - gedwongen door Corona - technologie die al lang voor handen is. Het zou zomaar eens kunnen zijn dat we die werkwijze ook na Corona blijven gebruiken. Dat arbeidsorganisaties op dat vlak blijvend veranderen. De positieve effecten zijn evident; flexibiliteit maakt dat werken en

zorgen beter is te combineren, er treedt minder verkeersdruk op, ook door spreiding over de dag. We hoeven niet meer en masse op hetzelfde moment naar kantoor. Er is minder kantoorruimte nodig. Persoonlijk zien we het als een voordeel dat kantoorruimten definitief tot het verleden gaan horen. Er zijn ook negatieve kanten: het contact met collega's kan verschromen. Niet iedereen heeft dezelfde faciliteiten om thuis te werken en werken aan de keukentafel is een keer leuk, maar elke dag?

Al met al is bezinning, bijvoorbeeld in onderlinge toetsingsgroepen, wenselijk om een goed beeld te krijgen van hoe wij ons werk kunnen blijven doen. Leidraad daarbij moet zijn dat we dit op een veilige, verantwoorde manier kunnen doen. Denk daarbij ook aan de AVG-aspecten. Diverse beroepsorganisaties zijn kritisch ten aanzien van het gebruik van Zoom, WhatsApp etcetera. De vraag is ook of beeldbellen een fysiek contact kan vervangen? Is het mogelijk dezelfde verdieping in zo'n gesprek te realiseren? En kan een werkplek adequaat worden geanalyseerd? Voorgaande vergt van de arbeidsdeskundige andere interviewtechnieken. Er mag immers geen informatie verloren gaan. Maak maar eens goede aantekeningen als je naar een beeldscherm kijkt.

Kijkje in de toekomst

Corona zou zo maar eens versnelling aan diverse ontwikkelingen kunnen geven. Meer in het algemeen zou het plezierig zijn als we collectief meer wij-denkers worden in

plaats van ik-denkers. Arbeidsdeskundig bezien zijn wij van mening dat we in onze maatschappij vaak te hard lopen met veel spanning en prikkels tot gevolg. We putten ons brein uit. Corona zet ons allen op een bepaalde manier 'stil'. En dat kan zomaar een zegen zijn. We hoeven niet direct op een app te reageren, we hoeven de telefoon niet per se op te nemen. Wat zeker aandacht vergt, is het elkaar weer ontmoeten. Het zou echt verlies zijn als het aangaan van contacten niet meer vanzelfsprekend is. Wat betreft arbeid wordt het in toenemende mate van belang te kunnen stoppen. De technologie biedt geen rem op werken, dat moeten we zelf met onze omgeving doen. Thuiswerken wil niet per definitie zeggen dat werk en privé dichter bij elkaar moeten komen: liever niet.

Corona is duidelijk niet wenselijk, we zullen hard aan de bestrijding moeten werken. Onmiskenbaar leidt Corona ook tot bezinning en een versnelde invoering van nieuwe werkwijzen.



* Erwin Audenaerde (l) en Bas Hagoort zijn registerarbeidsdeskundigen en onlangs toegetreden tot de redactie van AD Visie

Multiproblematiek:

Haalbaarheidsstudie naar integrale begeleidingsmethode

Begeleiden van mensen met meervoudige problematiek richting werk vraagt om een integrale aanpak, waarbij klanten zo veel mogelijk zelf de regie houden, met steun van hun sociale netwerk en een faciliterende rol voor re-integratieprofessionals. In zijn onderzoek richt arbeidsdeskundige Kor Brongers zich op een andere manier van begeleiden van mensen met multiproblematiek en een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

TEKST | Kor Brongers, Bert Cornelius, Jac van der Klink, Sandra Brouwer *

Als onderdeel van zijn promotieonderzoek ontwikkelde Brongers met zijn onderzoeksteam een methode en training die gebaseerd is op de methodiek 'Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen' (SRH) en het Strengths-model. In zijn tweede internationaal wetenschappelijk gepubliceerde artikel wordt hiervan verslag gedaan. Hieronder volgt een Nederlandse samenvatting.

Achtergrond

Bij de dienstverlening aan mensen met multiproblematiek zijn veelal meerdere instanties betrokken. De hulpverlening is erg versnipperd en instanties werken slecht samen zonder eenduidige regie. Voor re-integratie richting werk van deze complexe doelgroep is een nieuwe aanpak nodig, waarin multiproblemen integraal in kaart worden gebracht. Zowel het Strengths-model als de gedeeltelijk hierop gebaseerde en in Nederland ontwikkelde SRH-methode zijn bedoeld voor toepassing in de psychiatrie. In samenwerking met de ontwikkelaars van de SRH-methode en andere experts is in het onderzoeksteam een op SRH gebaseerde methode en voor de re-integratie geschikte training ontwikkeld. Uitgangspunten zijn onder andere een integrale aanpak, uitgaan van de eigen kracht van de klant, de regie waar mogelijk bij de klant leggen, aansluiten bij de behoefte van de klant en mobiliseren van hulpbronnen uit de omgeving.

In deze studie is de haalbaarheid van de training en methode onderzocht bij een groep arbeidsdeskundi-

gen. De uitkomsten van deze studie zijn gebruikt als voorstudie voor de inmiddels tevens uitgevoerde randomised controlled trial, waarmee de effecten van de methode op klantniveau zijn onderzocht. De resultaten van deze trial worden naar verwachting komend jaar gepubliceerd.

Haalbaarheid

Vier arbeidsdeskundigen van het UWV WERKbedrijf Noord en vier arbeidsdeskundigen van UWV SMZ Noord zijn getraind door twee ervaren trainers in de SRH-methode en een docent van UWV-opleidingen. De training in de methodiek bestond in totaal uit zeven bijeenkomsten, waarvan drie hele (theorie)dagen en vier halve (praktijk)dagen. De methode en training als geheel en de afzonderlijke trainingsdagen zijn geëvalueerd met vragenlijsten en een semigestructureerde groepsdiscussie. Om de haalbaarheid van de methode en training te evalueren is gebruik gemaakt van het model van Bowen en is in het bijzonder naar vier domeinen van haalbaarheid gekeken: aanvaardbaarheid/acceptatie (inclusief tevredenheid), behoefte, implementeerbaarheid en de praktische bruikbaarheid.

Resultaten

De training werd positief ervaren door alle cursisten en trainers. Het uitgaan van de krachten van een klant en het coachend zoeken naar krachten en mogelijkheden werden sterk gewaardeerd. Alle cursisten gaven aan dat zij door de SRH-methode bij multiproblematiek →



beter in staat zijn om informatie over de verschillende problemen te verzamelen en om problemen te prioriteren. Alle cursisten vonden dat de training voldoende theoretische verdieping gaf, dat er genoeg gelegenheid geboden werd voor eigen inbreng en dat er voldoende afwisseling was van werkvormen. De gehele training werd door de cursisten gewaardeerd met cijfer 7,6 (spreiding 7-9). De afzonderlijke trainingsdagen werden door de cursisten gemiddeld gewaardeerd tussen de 7,7 en 8,3. In de afsluitende groepsdiscussie kwam naar voren dat de training en de leerstof nog beter kunnen aansluiten bij de arbeidsdeskundige praktijk; dat de methode minder goed toepasbaar is in de praktijk voor doelgroepen van UWV SMZ Claim, maar beter past in het UWV WERKbedrijf; dat de methode voor deze complexe doelgroep beter als tweedelijnsvoorziening kan worden ingezet na voorselectie; dat voor het goed

uitvoeren van de methode, inclusief terugkomdagen met intervisie, meerdere gesprekken nodig zijn; dat daarvoor meer ruimte en tijd nodig is.

Conclusie

Methode en training werden als positief ervaren door de cursisten. Het uitgaan van de krachten van een klant in plaats van focussen op problemen wordt als waardevol erkend. Ook het coachend zoeken naar krachten en mogelijkheden werd zeer gewaardeerd. Met aanpassingen in onder andere de duur van de training, de aansluiting bij de arbeidskundige praktijk en de gesprekstijd lijkt het zinvol een effectstudie uit te voeren op klantniveau.

Voor de praktijk

Voor de praktijk ontwikkelden we een methode en training die beoogt de dienstverlening aan re-integratieklanten

5 Vragen aan promovendus Kor Brongers

TEKST | Diederik Wieman



Hoe ver ben je nu in je promotietraject?

"Het artikel waarvan op deze pagina's een samenvatting staat, is het tweede dat gepubliceerd is. Er volgen hierna nog drie publicaties. Een is bijna klaar en gaat over de data die we verzameld hebben om multiproblematiek vanuit klantperspectief te inventariseren. Een paar honderd klanten van UWV hebben een vragenlijst ingevuld waaruit onder meer blijkt

wat hen in het dagelijks leven belemmert om te participeren of te re-integreren. Het kan zijn dat iemand een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft op basis van psychische klachten, maar dat de klant aangeeft dat bijvoorbeeld schulden of huisvesting de terugkeer naar werk belemmeren. We zijn vooral geïnteresseerd in die overige, secundaire factoren of problemen. De vierde publicatie wordt een beschrijving van de randomised control trial. Aan dit onderzoek hebben veertig arbeidsdeskundigen meegewerkt. De helft van hen heeft de training gevolgd, de andere helft niet. We willen zo onderzoeken wat de effecten van de training op klantniveau zijn. Het vijfde artikel is een evaluatie waarin we willen vaststellen of de arbeidsdeskundige de training op de juiste manier heeft toegepast. Dat gaan we op klantniveau uitvragen. Er is kortom nog wel het een en ander te

doen, maar ik hoop uiteindelijk begin volgend jaar te kunnen promoveren."

Lex Burdorf zei onlangs: Kwetsbare groepen zijn kwetsbaar. Als je wilt dat ze zelfregie krijgen kun je heel lang wachten. Wat vind je van die uitspraak?

"Daar ben ik het mee eens. Ik ben een voorstander van eigen regie en eigen kracht, maar als dat betekent dat mensen het zelf maar moeten uitzoeken, kom je er niet. Vooral de groep met multiproblematiek gaat dat niet redden. Je hebt specifiek opgeleide arbeidsdeskundigen of re-integratiecoaches nodig die die mensen begeleiden, en dat is ook precies wat wij voor ogen hebben. Eigen regie betekent mensen niet aan hun lot overlaten, maar aansluiten op wat mensen zelf motiveert en daarbij zo veel mogelijk gebruik maken van het netwerk dat mensen hebben."

Is er genoeg tijd en geld voor zo'n intensieve begeleiding?

"Klanten met multiproblematiek help je niet met één gesprekje of digitale dienstverlening. Het is een gecompliceerde doelgroep waar je meer tijd en energie in moet steken als je iets voor hen wilt betekenen. Het is een kwestie van kosten en baten, maar vooral van politieke keuzes. Als de politiek vindt dat iedereen moet meedoen, moet ze consequent zijn en ook de kosten daarvoor dragen. Overigens denk ik wel dat maximaal participeren op termijn altijd voordeliger is omdat mensen ook minder een beroep doen op bijvoorbeeld de gezondheidszorg."

ten met multiproblematiek te verbeteren. De haalbaarheidstudie laat veelbelovende resultaten zien ten aanzien van nut en gebruik vanuit het perspectief van de arbeidsdeskundigen.

De volledige publicatie is te lezen op
<https://doi.org/10.1186/s12889-020-8157-3>

*** Over de auteurs:**

Kor Brongers is arbeidsdeskundige bij UWV en in opdracht van het AKC promovendus bij het UMCG (Afdeling Gezondheidswetenschappen/Sociale Geneeskunde). Sandra Brouwer is hoogleraar Sociale Geneeskunde bij het UMCG en als promotor verbonden aan dit project. Jac van der Klink is emeritus hoogleraar Psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid in arbeid bij het instituut Tranzo en was voorheen als promotor verbonden aan dit project. Bert Cornelius was tot zijn overlijden in 2018 verzekeringsarts en senior onderzoeker bij het KennisCentrum Verzekeringsgeneeskunde, en als copromotor/dagelijks begeleider verbonden aan dit project.

Hoe belangrijk is de rol van de arbeidsdeskundige?

"In mijn publicaties gebruik ik telkens een oliemannetje als logo. Zo zie ik het ook. De klant is vastgelopen door een diversiteit aan problemen en komt er alleen niet meer uit. Hij heeft iemand nodig die een drupje olie tussen de raderen gooit, dat is de arbeidsdeskundige. Daar waar nodig moet de arbeidsdeskundige voor zo iemand zorgen, maar – zodra het kan – de klant ook weer loslaten of hulp uit het netwerk inschakelen."

Je bent nu al een aantal jaren bezig met je promotie. Vind je het nog steeds leuk?

"Het wordt steeds leuker, zeker nu de publicaties loskomen. In het begin vraag je je nog wel eens af of je wel op het goede spoor zit en of mensen het interessant genoeg vinden. Het eerste artikel publiceren had best veel voeten in de aarde, maar de tweede ging al een stuk sneller, dus ik heb goede hoop dat de rest van de artikelen binnen afzienbare tijd gepubliceerd wordt en ik begin volgend jaar kan afronden. Daarnaast krijg ik veel energie van het met, voor en door de arbeidsdeskundigen werken aan mijn promotie en de professionalisering van het arbeidsdeskundig vak. Ik wil daarom de arbeidsdeskundigen die aan dit onderzoek hebben meegewerkt bedanken voor hun onmisbare inbreng."



COLUMN

Noem het beestje bij zijn naam

Op het moment dat ik deze column schrijf is in 'mijn' regio het carnaval losgebarsten. Drie dolle dagen lang lag het hele dorp plat. Midden in het feestgedruis barstte in een dorp hier even verderop de discussie los of het nog wel van deze tijd is om de term carnaval te gebruiken, want het is tenslotte een feest dat verbonden is aan het katholiek geloof. De term verkleedfeest valt. Vervolgens vallen er weer heel veel mensen over deze discussie. En we vallen steeds dieper in het verzinnen van nieuwe terminologieën voor zoveel dingen die Nederland Nederland maken. Het beestje bij zijn naam noemen kan niet meer. Geen negerzoenen, moorkoppen, zigeunersaus, zwarte piet... het kan zijn dat ik er een paar heb bij verzonnen, maar evengoed ben ik er meerdere vergeten. Van oorsprong ben ik een Arnhemse meisje, maar ik heb mezelf nog nooit met het op een schoenlepel lijkende in suiker ondergedompelde koekje geïdentificeerd. In ons werk als arbeidsdeskundige hebben we ook steeds meer te maken met het omschrijven van termen die we niet meer mogen gebruiken. Rugklachten noemen we beperkingen aan het houdingsapparaat, overspannen heet nu disbalans tussen werk en privé. Sommige werknemers voelen zich niet gehoord door alle vage omschrijvingen die geen recht doen aan hun situatie. En natuurlijk leg je uit dat het te maken heeft met hun eigen privacy. Maar de essentie raakt op deze manier soms wel wat zoek.

En ik vraag me af of we niet een beetje doorschieten in het recht doen aan de gevoelens van anderen. Maar goed, dat ben ik, het Arnhemse meisje.

Agnes Lammers

Redactielid en arbeidsdeskundige

De rubriek in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die heel precies werk uitvoeren. In deze tweede aflevering: **Gertjan Westerbeke (39 jaar)**, horlogemaker bij **The Janus Huibrecht Collection** in Delft.

Geduld en een goede motoriek

Hoe ben je in dit bijzondere beroep terechtgekomen?

"School was eigenlijk nooit zo mijn ding. Ik ben in het beroepsonderwijs beland, maar heb op 15-jarige leeftijd de opleiding elektrotechniek zonder diploma verlaten. Ik kreeg daarna allerlei baantjes, maar op mijn achttiende dacht ik: ik moet de rest van mijn leven werken om geld te verdienen, dan kan ik beter iets gaan doen wat goed bij mij past. Ik ben toen naast mijn werk dag- en avondschoon gaan doen en heb zo alsnog mijn mavo-diploma behaald. Daarna volgde een beroepskeuzetest en die gingen richting creatieve, technische beroepen.

Op mijn twintigste ben ik ben naar de Vakschool Schoonhoven gegaan, waar ik in het eerste jaar ook uurwerktechniek kreeg. Die technische kant paste mij eigenlijk het beste. De fijne motoriek, met je handen bezig zijn, het geconcentreerd werken, dat had ik altijd al een beetje, daar was ook mijn aanvankelijke keuze voor elektrotechniek op gebaseerd."

Wat trekt je aan in dit vak?

"Oorspronkelijk had ik helemaal niets met horloges of het horlogemakersvak. Zelf ben ik pas horloges gaan dragen toen mensen zeiden: moet een horlogemaker er zelf niet een hebben? Het zijn vaak exclusieve, dure horloges waar ik aan werk; het is ook voor een belangrijk deel een marketingverhaal. Dat deel van het vak houdt mij niet zo bezig, het gaat mij puur om de techniek van het uurwerk."

Wat zijn je belangrijkste werkzaamheden?

"Toen ik vijftien jaar geleden voor mijzelf begon nam ik alle merken horloges aan. Het probleem is echter dat de meeste merken geen onderdelen willen leveren aan zelfstandige horlogemakers. Ik was daarom meer tijd kwijt aan het op internet zoeken naar onderdelen dan aan het repareren. Daarom heb ik mij nu gespecialiseerd in het repareren en onderhouden van Tag Heuer, een van de weinige horlogemerken die wel onderdelen levert. Daarnaast maak ik in opdracht ook custom made horloges. Veel van de onderdelen maak ik zelf, zoals delen van de kast en de wijzerplaat. De opdrachtgever krijgt dan een gepersonaliseerd horloge op basis van een betrouwbaar Zwitsers uurwerk. Het zijn over het algemeen echte liefhebbers die dat willen. Zo ben ik nu voor een klant bezig die bij ESA in Noordwijk werkt. Het horloge krijgt lucht- en ruimtevaart als thema. Er ontstaat dan echt iets unieks."

Wat voor eigenschap heb je nodig?

"Je moet veel geduld hebben en over een goede motoriek beschikken. Een goede oog-handcoördinatie en technisch inzicht zijn essentieel. Aan de andere kant: iedereen kan dit vak leren, je aanleg bepaalt of je in meer of mindere mate succesvol wordt."

Waar ben je trots op?

"In een uurwerk is alles is zo ontzettend klein, je hebt jaren nodig om een bepaalde discipline onder de knie te krijgen. Als je een tandwiel wilt maken van dezelfde kwalite-



teit als die in Zwitserland waar ze al 100 jaar worden gemaakt, moet je echt heel veel oefenen. Jaar in jaar uit. Als het dan eenmaal zover is, geeft dat wel een heel goed gevoel. Aan de ander kant: je praat dan over één radartje, terwijl er nog een paar honderd onderdelen in een uurwerk zitten."

Heb je speciaal gereedschap nodig om te kunnen werken?

"Er zijn verschillende gereedschappen te koop die het werk gemakkelijker maken. Maar het



belangrijkst is een goede stoel en een werktafel die goed in hoogte verstelbaar is, bij voorkeur voorzien van armsteunen.”

Wat doe je voor eigen inzetbaarheid?

“Ik heb een zittend beroep, dus ik moet wel wat aan sport doen. Maar verder is het beroep weinig belastend. Je moet alleen wel goed op je zithouding letten. Vanuit de Zwitserse industrie zijn er wel wat aanbevelingen. Je moet bijvoorbeeld tussen de middag vijf tot tien minuten even in de verte

kijken omdat je anders door je loop de hele dag op hetzelfde punt focust. Maar dat geldt vooral als je in een productiefaciliteit werkt en de hele dag hetzelfde werk doet. Als ik hier een horloge in reparatie of onderhoud heb, is het werk gevarieerd. Ik ben met de buitenkant bezig, de kast reinigen en polijsten, het horloge afregelen en testen, waterdichtheidscontrole. Dat zijn allemaal dingen die je zonder loop doet. Er zit genoeg afwisseling in om te voorkomen dat je je ogen verpest. Ook is de werkomgeving heel schoon.

Je wilt zo min mogelijk stof hebben.”

Kun je het beroep blijven uitoefenen?

“Van horlogemakers is bekend dat ze heel oud kunnen worden. Ik sprak laatst iemand wiens schoonvader in 1946 de opleiding volgde en nu, op zijn 93e nog steeds reparaties uitvoert voor een juwelier. Je kunt het dus heel lang volhouden en dat hoop ik ook te doen. Ik hoef geen carrièreswitch. Vooral de combinatie met zelf horloges maken is en blijft erg interessant.”



Het bestuur tijdens de coronacrisis

Bestuurslid en beoogd voorzitter Bert van Swam: "Als bestuur waren we al begonnen met een andere vergaderfrequentie. Tijdens de coronacrisis komt het goed uit dat wij in plaats van elke zes weken nu wekelijks kort online met elkaar vergaderen. We kunnen hierdoor als vereniging heel snel inspelen op actuele ontwikkelingen. Je loopt tegen vragen aan als: wat mag je als arbeidsdeskundigen nog wel en niet? We hebben snel met de SRA geschakeld en de uitkomst meteen teruggekoppeld met de leden. In de huidige situatie is het natuurlijk niet alleen voor arbeidsdeskundigen, maar voor vrijwel iedereen lastig om normaal te werken. We denken als bestuur, vaak in samenwerking met andere partijen, nu al na over de gevolgen daarvan. Thuiswerken op niet al te ideale werkplekken, fysieke klachten, concentratieproblemen. We kijken of we hier iets over kunnen zeggen of er oplossingen zijn. Ook denken we aan de vele arbeidsdeskundigen die als zzp'er werken en nu misschien moeite hebben het hoofd boven water te houden. Laten we elkaar ondersteunen waar dat mogelijk is. En we moeten tal van praktische problemen oplossen. Er kan bijvoorbeeld voorlopig geen ALV plaatsvinden en daardoor loopt ook de voorzitterswisseling vast. Digitaal stemmen is niet toegestaan, dat staat niet in onze statuten. Maar er komt wellicht vanuit de overheid een noodwet die digitale stemmingen mogelijk maakt. Ik zie, ook vanuit mijn functie als wethouder, ook positieve kanten aan deze crisis. Er een grote betrokkenheid, iedereen zet zich in om mensen onder deze lastige omstandigheden te helpen. Is het niet qua werk, dan op een andere manier."

De NVvA: juist nu!

De wereld draait door. Maar dat is eigenlijk ook zo'n beetje het enige. Voor het overige komt het zakelijke en publieke leven vrijwel stil te liggen. Onzekerheid over gezondheid, inkomen, de economie en hoe het nu verder moet na corona zijn zaken die de samenleving bezighouden. Er zijn gelukkig ook positieve kanten: de verbinding die ontstaat. De solidariteit en behulpzaamheid en niet te vergeten de creativiteit.

Juist nu, in deze onwerkelijke periode, wil de NVvA als vereniging er voor haar leden zijn. De taken van een vereniging zijn onder meer ontmoeten en verbinden, het collectief versterken en belangen behartigen. Op al die aspecten kunnen we ook nu veel voor de leden betekenen. We analyseren actuele problemen en reiken oplossingen aan zodat het werk toch zo goed mogelijk door kan gaan. In overleg met de SRA is bijvoorbeeld besloten dat tijdens de crises arbeidsdeskundige onderzoeken ook via (beeld)telefoon mogen worden afgenomen. We verzamelen relevante informatie, staan in nauw contact met onze stakeholders en geven belangrijke informatie direct door zodra deze beschik-



baar is. Ook worden wij benaderd door externe partijen die advies vragen. Want er werken opeens honderdduizenden mensen thuis. Zijn al die thuiswerkplekken wel 'gezond'? Zorgt een drukke omgeving met kinderen voor extra belasting? En wat doet de dreiging met een infectieziekte überhaupt met het stress level van mensen? Nu en op langere termijn?

In het kader van ontmoeten en verbinden wordt ook inzet en creativiteit gevraagd van de NVvA. Congressen en andere bijeenkom-

Voorzitter Monique Klompé: Inspringen op de actualiteit

"De eerste reflex in een crisis als deze is je partners opzoeken en gezamenlijke antwoord proberen te formuleren op vraagstukken zoals: hoe hou je mensen in deze crisis inzetbaar en wat gebeurt er na de crisis? Denk bijvoorbeeld aan de zorgsector waar mensen met een heel ongewone, vaak traumatische situatie geconfronteerd worden omdat op bepaalde afdelingen opeens heel veel mensen overlijden. Er was al een hoge

werkdruk, nu is het echt topsport. De vraag is hoe mensen daar uit gaan komen. Ook voor arbeidsdeskundigen is er straks veel werk aan de winkel."

"In het kader van de voorzitterswissel waren Bert van Swam en ik begonnen aan een voorstelronde langs de belangrijkste stakeholders. Denk aan het Verbond van Verzekeraars, onderzoeksinstituten, UWV, het ministerie van SWZ, de politiek etc. Dat zetten we

Verenigingsmanager
Jeroen Leenstra:

NVvA draait op volle toeren

“Hoofdbestuur, regio’s en platforms hebben heel snel op een goede manier gezamenlijk de uitdaging aanpakt. We merken daarbij dat online en digitaal contact best goed werkt. Er is heel snel een modus gevonden: ondanks dat we allemaal vanaf huis werken, draait de vereniging op volle toeren. Het leuke is dat je de menselijke kant ook wat meer ziet. Je ziet mensen in hun thuissituatie, af en toe loopt er eens kind door het beeld. De fysieke afstand wordt groter, maar tegelijkertijd kom je toch dicht bij elkaar te staan.

Een ander positieve kant is dat veel mensen bereid zijn om de handen uit de mouwen te steken en na te denken over oplossingen. Sinds het uitbreken van de coronacrisis krijgen we veel vragen van de leden. Via LinkedIn, de website of per mail. Vragen over het werk. Mag ik wel of geen klanten zien? Over het eigen professionele handelen, het certificeringsdossier. Maar ook ondernemersvragen. We bundelen de vragen zo veel mogelijk en bespreken deze met het bestuur, SRA, AKC of andere partners. Op de website houden we een dossier bij met de vragen en antwoorden. Als het relevant is voor grote groepen publiceren we deze ook in het E-zine.”



sten gaan in ieder geval tot 1 juni niet door. Maar dat neemt niet weg dat we elkaar op andere manieren kunnen ontmoeten en kennis kunnen overdragen. We doen veel online, bijvoorbeeld via de AD Academie (<http://adacademie.arbeidsdeskundigen.nl>).

Prioriteiten

Veel leden komen met vragen op ons af. En dat is goed. Als vereniging willen we juist nu weten wat er speelt. Welke

problemen of vraagstukken er zijn en hoe wij daarin kunnen faciliteren. En natuurlijk maken we als vereniging momenteel keuzes en stellen we prioriteiten. Het zal misschien iets minder polderen worden en iets directiever zijn. Maar deze tijden vragen daar ook om. Bij alles geven we echter ruimte aan creatieve oplossingen en innovaties en blijven we vooral goed luisteren naar onze leden!

nu voort, maar op een andere manier, bijvoorbeeld via onlinebijeenkomsten of videobellen. Dat we juist nu met al die partijen contact hebben heeft als voordeel dat we op de actualiteit kunnen inspringen endat we de kennis van de beroepsgroep ter beschikking kunnen stellen. Zo heeft SWZ ons al om advies gevraagd ten aanzien van mensen die thuis werken in deze stressvolle situatie en hoe arbeidsdeskundigen eraan kunnen bijdragen dat zij ook op termijn inzetbaar blijven.”

Bestuurslid Eli Van Den Heuvel:

Digitaal is voorlopig de nieuwe lijn

“Alle evenementen zijn tot 1 juni afgelast. Per bijeenkomst bekijken we wat een geschikt alternatief kan zijn. Inmiddels worden diverse mogelijkheden onderzocht. Ook zetten we nog sterker in op de AD Academie met bijvoorbeeld extra webinars van Roland Blonk en Lex Burdorf. Andere webinars zullen volgen. Verder zijn er extra trainingen ingekocht die passen bij deze tijd. Bijvoorbeeld ‘Effectief thuiswerken’, ‘Bewust online werken’ en ‘Covid-19 en het coronavirus’. Dit is de lijn die we voorlopig zullen volgen. Ook zullen we nog actiever worden op social media zoals het AD Network op LinkedIn, het E-zine en website. Hou deze media dus goed in de gaten.”

Korte en lange termijn:

Investeren in menselijk kapitaal loont

Sinds de start in 1983 hebben ruim 13.000 werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt meegedaan aan het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP). Socioloog Roy Peijen evalueerde de langetermijneffecten van deze private vorm van arbeidsintegratie. Zijn conclusie: investeren in werkervaring en scholing ('menselijk kapitaal') loont op lange termijn. (Oud) WGP'ers hebben vaker werk dan de controlegroep en hun werk sluit bovendien vaak beter aan op hun verworven vaardigheden.

TEKST | Diederik Wieman

Het is in de huidige tijden misschien lastig voor te stellen, maar een paar decennia geleden kampte Nederland met een groot werkloosheidsprobleem. Tijdens de wereldwijde economische crisis in de jaren 80 waren er op een gegeven moment 639.000 mensen werkloos. Zeker voor jongeren was het moeilijk om aan werk te komen. Vanwege de enorme jeugdwerkloosheid werd ook wel gesproken over 'de verloren generatie'. Omgerekend zat in de jaren tachtig zo'n tien procent van de beroepsbevolking thuis. Ter vergelijking: vorig jaar bedroeg het werkloosheidspercentage slechts 3,5 procent. Werkgevers en werknemers zetten in 1982 hun handtekening onder het Akkoord van Wassenaar: de vakbonden matigden hun looneisen in ruil voor een kortere werkweek. Roy Peijen: "Het idee was dat je door arbeidstijdverkorting meer mensen aan werk kon helpen. Maar dat was een farce want er was geen rekening gehouden met het feit dat iedere werknemer, ook al werkt deze maar een paar uur, vaste kosten met zich meebrengt." Philips zag een andere oplossingsrichting, aldus Peijen. "Ze zagen in die periode veel jongeren zonder startkwalificatie. Er was wel vraag naar mensen, maar het type banen dat Philips in de aanbieding had, sloot niet aan op het aanbod. Toen hebben ze het Jeugdwerkloosheidplan bedacht waarin werklozen een jaar lang betaald werk kregen in combinatie met scholing." Het Jeugdwerkplan werd in de loop der jaren uitgebreid tot het Philips Werkgelegenheidsplan en is na 37 jaar nog steeds succesvol. Volgens Philips zelf stroomt 70 procent van de deelnemers na afloop door naar een betaalde baan. En dat is ook precies het doel van het WGP: werkzoekenden kansrijker maken voor de arbeidsmarkt, zodat zij in staat

zijn om een reguliere baan te verwerven na afloop van het WGP-traject.

Succesfactoren

Wat is het succes van het plan? Roy Peijen: "Er zijn twee belangrijke succesfactoren. De eerste succesfactor is dat er wordt geïnvesteerd in het menselijk kapitaal van deelnemers. Je krijgt een betaalde baan voor een jaar met aanvullende trainingsmogelijkheden of volgt een tweejarig leerwerktraject op mbo-niveau. De deelnemers leren dus niet alleen de hard skills, de kennis die je nodig hebt om het werk te doen, maar ook de soft skills. Dan kun je denken aan het leren omgaan met collega's en leidinggevenden, jezelf leren profileren, netwerken, sollicitatietrainingen en alle andere aspecten die bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling en uitstroom naar werk." Belangrijk voor dat laatste is dat WGP'ers kunnen opstappen wanneer ze willen. "Er is een week opzegtermijn, dus als iemand tussentijds een baan vindt, kan hij/zij deze ook meteen accepteren. Je voorkomt daarmee dat het programma mensen 'ophoudt'." De aanpak verschilt van het publieke re-integratiebeleid, constateert de onderzoeker. "Dat is toch over het algemeen gericht op het zo snel mogelijk plaatsen van mensen. Indien een snelle plaatsing niet lukt dan waren er (tot voor kort) tijdens het zoeken naar werk maar weinig opleidingsmogelijkheden die hen kansrijker maakten. Mede door de toenemende werkgelegenheid van hoog- en ongeschoolde arbeid – dat gepaard gaat met een terugloop van de werkgelegenheid in het middensegment – komen deze kwetsbare doelgroepen

vaak terecht in ongeschoolde arbeid of in werk dat niet aansluit bij hun vaardigheden. Deze banen bieden vervolgens weinig tot geen opleidingsmogelijkheden, omdat werkgevers ervan uitgaan dat werknemers in dit soort banen slechts kort in dienst zullen zijn. Bij een economische terugval vliegen zij er ook als eerste weer uit. De kans is groot dat de werkloze daardoor in een neerwaartse spiraal raakt.” Kortom, men ontwikkelt zichzelf onvoldoende.

Naast het hebben van werk en vandaaruit kunnen solliciteren is er volgens Roy Peijen een tweede succesfactor: het feit dat de werkzoekende voor Philips werkt. “Het is een echte baan die je krijgt en Philips is nu eenmaal een sterk merk. Je kunt dat op je cv zetten en dat staat goed. Werkgevers denken: ‘Als Philips hem/haar heeft aangenomen zal het wel goed zitten.’ Waarschijnlijk werken dit soort mechanismen ook in hun voordeel.”

Korte en lange termijn

Maar hoe veel succesvoller is het WGP ten opzichte van de publieke arbeidsre-integratie? “Uit eerder onderzoek van Ruud Gerards (Maastricht University) bleek al dat het WGP een positief kortetermijneffect heeft. Een jaar na uitstroom hebben deelnemers 18 procent meer kans op een baan dan vergelijkbare werklozen die onder het activeringsbeleid van UWV vielen.” Het was een opvallende uitkomst, want uit de literatuur blijkt dat dergelijke investeringen in menselijk kapitaal – zoals werkervaring en training – zich normaliter pas uitbetalen op de lange termijn. Roy Peijen was daarom extra nieuwsgierig naar de effecten op lange termijn. Om die te beoordelen hebben Peijen, Wiltjens, Muffels en Dekker (Tilburg University) de gegevens van 2322 WGP-deelnemers uit de periode 1999-2014 gekoppeld aan data van de gehele Nederlandse bevolking, verkregen via het CBS. De controlegroep waarmee de oud WGP'ers werden vergeleken, bestond uit 11.475 vergelijkbare personen.

Als uitkomstmaat is gekeken naar het aantal weken per jaar in een baan en het aantal weken per jaar in ‘goede banen’, dus of het werk ook aansluit op de ervaring en vaardigheden van de werknemer. Daarbij zijn zes kwetsbare groepen onderscheiden: voortijdig schoolverlaters, herintredende vrouwen, migranten, arbeidsbeperkten, hoogopgeleiden waar weinig vraag naar is of met weinig sociale vaardigheden en langdurig werklozen. Voor alle kwetsbare groepen geldt dat zij met het



Roy Peijen:
investeren in
menselijk kapitaal en
het feit dat je voor
Philips werkt zijn de
twee succesfactoren.

WGP meer weken in een baan verblijven dan de controlegroep. Het grootste langetermijneffect doet zich voor bij mensen met een arbeidsbeperking. Zij verblijven over een periode van tien jaar een hoger aantal weken in een baan dan de controlegroep (13% gemiddeld per jaar meer). Met uitzondering van de langdurig werklozen en hoogopgeleiden is er ook een positief effect van het WGP op (de duur van) het verblijf in goede banen. “Je mag op basis van dit onderzoek dus stellen dat investeren in menselijk kapitaal loont”, zegt Roy Peijen. Hij pleit er daarom voor dat meer grote bedrijven vergelijkbare programma's gaan opzetten, iets wat hier en daar ook al gebeurt. “Verder is het denk ik ook verstandig dat UWV mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt eerst (om)schoolt. Dit is beter dan ze zo snel mogelijk ergens zien te plaatsen, want hiermee wordt hun aanvankelijke werkloosheidsprobleem niet opgelost: het niet bezitten van de gevraagde vaardigheden. Door een klein beetje te investeren in hun menselijk kapitaal gaat het al snel een stuk beter. Het is juist de combinatie van het bieden van passend werk en scholing die het WGP succesvol maakt.”

GELIJKE KANSEN

Gelijke kansen bieden aan iedereen in de samenleving; daar wil Philips met het WGP aan bijdragen. Deelnemen staat open voor iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In aanmerking komen mensen:

- met een uitkering vanuit de Participatiewet (PW) en minimaal 6 maanden werkloos;
- met een WW-uitkering en minimaal 6 maanden werkloos;
- met een status arbeidsgehandicapt (Wajong, WIA, PW-doelgroepenregister);
- zonder startkwalificatie (diploma MBO-2 of hoger).

De werving en voorselectie van kandidaten voor het Philips Werkgelegenheidsplan gebeurt door het werkgeversservicepunt Zuidoost-Brabant 04Werkt in Eindhoven.



Volgende fase AKC

In de eerste maanden als directeur van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum heb ik samen met Vincent Braun een goed beeld kunnen vormen van AKC tot nu toe en de context waarbinnen AKC opereert. Dit beeld, in het kort hieronder beschreven, geeft richting aan de activiteiten van het AKC in de komende tijd.

TEKST | Marianne Holleman

AKC is 10 jaar geleden opgericht met als doel: verdere professionalisering van het arbeidsdeskundig vak en het kwalitatief versterken, verbeteren en vernieuwen van de arbeidsdeskundige praktijk. Dit doel staat nog steeds overeind. En met alle maatschappelijke ontwikkelingen, onder andere op de arbeidsmarkt, is het vernieuwen van het vak een belangrijk aandachtsgedebied. Het voor de arbeidsdeskundige van belang om steeds in ontwikkeling te blijven. Kennis ontwikkelen, verzamelen en uitdragen is geen doel op zich, maar een middel om bij te dragen aan arbeidsparticipatie in de samenleving. AKC wil kennisproducten bieden die de laatste inzichten toevoegen aan het handelen van de arbeidsdeskundigen en hierbij vooral de toepassing in de uitvoeringspraktijk te stimuleren. Het is belangrijk voor arbeidsdeskundigen om zicht te hebben op welk kennisproduct/instrument werkt in welke situatie. Daarom zet AKC in op het vormen van bewijslast en daarmee de impact van het gebruik van specifieke kennis.

Tijdens het najaarscongres in november 2019 is de kennisdriehoek geïntroduceerd: Optimaal is om de drie perspectieven te integreren in het handelen om zo tot opti-

male resultaten te komen:

1. Arbeidsdeskundige praktijk
2. Cliëntervaring (incl. de klantervaring – werkgever)
3. Wetenschappelijke kennis

Dit samen noemen we Evidence based werken.



De sleutel tot het vergroten van arbeidsparticipatie ligt in het aanpassen van werk (werkprocessen, taken, omstandigheden, etc.). Indien je je als arbeidsdeskundige richt op aanpassing van werk wordt de werkgever automatisch gesprekspartner. Dit maakt de arbeidsdeskundige ook adviseur van de werkgever. Dit werkgeversperspectief is van belang om nadrukkelijker mee te nemen in het vervolg.

In Nederland zijn er verschillende kenniscentra, organisaties en beroepsverenigingen die gericht zijn op het stimuleren van arbeidsparticipatie in het algemeen. In de keten rondom een werkende of iemand die op afstand van de arbeidsmarkt staat, zijn eveneens diverse professionals actief. AKC wil inzetten op samenwerking, zodat de verschillende spelers elkaar versterken op het gebied van gezond en duurzaam werken. Zo kunnen we het beste voor de professional en uiteindelijk de cliënt bieden en efficiënter en effectiever resultaten bereiken. De ambitie van het AKC is om echt invulling te geven aan Van-Voor-Door arbeidsdeskundigen, door kennis aan te



Marianne Holleman

bieden die aansluit op de praktijk zodat de kennis daadwerkelijk benut wordt in het werk. Dit kan alleen door participatie van veel arbeidsdeskundigen bij de ontwikkeling en vertaalslag van de kennis. In de nieuwsbrief en op de site worden regelmatig oproepen geplaatst om mee te denken en te werken aan AKC-activiteiten.

AKC wil een goede bijdrage leveren aan belangrijke thema's in de samenleving. In de komende periode is dat Breed Offensief (*lees het artikel over Uniforme Loonwaardebepaling*) en Kwaliteitsverbetering Poortwachtersproces.

Enkele doelen uit het AKC jaarplan 2020 Vernieuwde AKC-website, waar kennis voor de AD eenvoudig vindbaar is

- Digitalisering Scan Werkvermogen Werkzoekenden
- Impactstudie naar de rol van de AD preventief en vroegtijdig in verzuim
- Scenarioverkenning: toekomst van het vak in relatie tot alle ontwikkelingen (WRR, Commissie Borstlap, arbeidsmarkt, technologie)
- Ontwikkelen opleidingsmateriaal en randvoorwaarden voor implementatie Uniforme Loonwaardebepaling & Certificering en inrichting beheersysteem

Ontwikkelingen Loonwaardebepaling

Door de validering in 2014 samen met AKC, zijn de resultaten van de loonwaardebepalingen dichter naar elkaar toe gegroeid. Toch bestaan er nog verschillen tussen de methodieken van de zes aanbieders. Daar komt volgend jaar een einde aan.

TEKST | Vincent Braun

Het gaat om verschillen in de werkwijze, uitvoering en inhoudelijke- en interpretatieverschillen. Dit wordt door werkgevers als lastig ervaren en remt hen om mensen met een beperkte loonwaarde in dienst te nemen en te houden.

De opdracht

In 2019 heeft het Ministerie van SZW aan AKC de opdracht gegeven om samen met de huidige gevalideerde loonwaardemethoden te komen tot één uniforme methode voor loonwaardebepaling. Het is best een uitdagende opdracht geweest, omdat de diverse aanbieders niet zaten te wachten op uniformering. Men vond immers dat hun methode prima voldeed en verandering brengt extra werk en kosten met zich mee.

De politieke belangen waren groot omdat de staatssecretaris van Sociale Zaken middels het Breed Offensief toezeggingen over uniformering had gedaan. Daarbij was het van groot belang dat de huidige aanbieders hun medewerking verleenden. Bij hen zit immers de kennis, kunde en capaciteit voor omscholing.

Tussen augustus en december 2019 is AKC met alle aanbieders van gevalideerde loonwaardemethoden om tafel gegaan om te komen tot één uniforme methode. Met dank aan ieders inzet en de bereidheid om het algemene belang boven dat van de eigen methode te zetten is het gelukt om tot één uniforme methode te komen. Naast de

methode is ook het werkproces voor de vaststelling van loonwaarde geüniformeerd.

Dit zijn de opbrengsten:

- Iedereen meet hetzelfde: tempo, kwaliteit en netto werktijd
- Iedereen volgt hetzelfde proces;
- aanvraag
- vragenlijst werkgever
- vragenlijst werknemer
- werkplekbezoek
- gesprek werknemer
- gesprek werkgever
- loonwaarderapportage
- Uniforme loonwaarderapportage

Naast het uniformeren van de loonwaardemeting is ook de opleiding van loonwaardedeskundigen en het opleidingsmateriaal voor iedereen gelijk. Er is een uniforme opleidingsgids ontwikkeld en er wordt op korte termijn samen met de aanbieders gewerkt aan uniform opleidingsmateriaal. Het jaar 2020 geldt als overgangsjaar, waarin alle loonwaardedeskundigen dienen te worden omgeschoold in de nieuwe uniforme methode voor loonwaardebepaling. Daarnaast moeten de aanbieders hun systemen en rapportages aanpassen, zodat ook die voldoen aan de uniformering.

Vanaf 2021 geldt dat:

- Iedere loonwaardedeskundige gecertificeerd dient te zijn voor de uniforme methode.
- Nieuwe loonwaardedeskundigen na het volgen van de opleiding een separaat extern examen dienen af te leggen.
- De loonwaarde wordt vastgesteld met de uniforme methode (T, K en N).
- De uniforme loonwaarderapportage gebruikt dient te worden.
- Handhaving plaatsvindt op opleiding, certificering en uitvoering van de loonwaardebepaling.



Vincent Braun

Om bovenstaande zaken die vanaf 2021 gaan gelden ook daadwerkelijk goed te organiseren, wordt een College van Deskundigen Uniforme Loonwaardebepaling (CvD-UL) ingericht, met daaronder een aantal commissies. AKC zal hierin de kartrekker zijn en in zowel het college als de diverse commissies zitting hebben. Er komen 3 commissies, te weten:

- Onderhoud cursusgids uniforme loonwaarde en toetsvragenbank
- Regeling en beheer persoonsregister
- Kwaliteitseisen

Naast de commissies komt er ook een organisatie handhaving uniforme loonwaarde die toeziet op correcte uitvoering van de loonwaardebepalingen.

Al met al best veel veranderingen die als doel hebben om de uniformiteit op alle fronten te verhogen, eisen te stellen aan zowel opleiding loonwaardedeskundige, als uitvoering van de loonwaardebepalingen en de mogelijkheid om bij misstanden op te treden middels handhaving. Met deze ontwikkeling neemt de vergelijkbaarheid tussen loonwaardebepalingen toe en worden verschillen tussen aanbieders in uitkomsten en rapportage drastisch verkleind. Het AKC neemt actief deel aan ontwikkelingen op het vlak van loonwaardebepaling, omdat dit gekoppeld aan loonkostensubsidie en loondispenstatie een mooi instrument is om arbeidsparticipatie te vergroten. Hoe beter het functioneert hoe optimaler de arbeidsparticipatie.





6 vragen aan

Patrick Peters (52) arbeidsdeskundige bij Vector Advies

1 Hoe ben je in het vak terechtgekomen?

"Arbeidsdeskundige word je meestal niet na je middelbare school. Zelf heb ik een verpleegkundige achtergrond, ik werkte een aantal jaren in de psychiatrie op de crisisinterventie. Zeer intensief werk waarbij ik zag dat veel medewerkers naar verloop van tijd opbranden. Ik wilde dat niet zover laten komen en besloot de post-hbo-opleiding Maatschappelijke Gezondheidszorg te volgen. Daarna kreeg ik een baan bij Arbo Unie. Dat bleek toch een beetje een koude douche voor mij: van intensief omgaan met mensen in de psychiatrie naar de adviesgroep arbodienst. Ik zat er niet echt op mijn plek. Toen zag ik een arbeidsdeskundige aan het werk, Tom Schatorje, inmiddels met pensioen, maar veel mensen kennen hem nog wel. Ik dacht, hè, dat is leuk. Je bent met mensen bezig, er ligt een duidelijk belang van werkgever en werknemer en er is een actueel probleem waar je iets aan kunt doen. Ik ben toen de opleiding bij IVA gaan volgen en in 2001 als arbeidsdeskundige gestart."

2 Wat vind je er boeiend aan?

"Het omgaan met mensen vind

ik het allerleukste aspect. Het gesprek aangaan: mensen mobiliseren, meenemen en motiveren om te vertellen wat er niet mogelijk meer is maar waar de mogelijkheden zijn. Het is vaak ook emotioneel. Boosheid, verdriet, ziekte. Het loopt soms allemaal door elkaar. Als arbeidsdeskundige moet je in een relatief korte tijd tot de kern komen. Hoe langer ik het vak doe, hoe boeiender het lijkt te worden."

3 Waarom koos je voor het zelfstandig ondernemerschap?

"Het bedrijf waar ik als laatste werkte, schakelde over op een franchiseconstructie. Twee bedrijfsartsen gingen daarmee aan de slag. Ik ben erin meegegaan en ook voor mijzelf begonnen. Voor mij was dat goed omdat ik behoefte had aan zelfsturing en eigen keuzes maken. In een dienstverband word je vaak gedictieerd. Dat begint al met het feit dat je volgens een bepaald format moet werken en ook het sterk op uren afgerekend worden stond mij tegen. Nu kan ik zelf, met mijn collega Maike van Beest, keuzes maken en nieuwe dingen opstarten die ik de moeite waard vind. Dat is voor mij het allerleukste aan het zelfstandig ondernemerschap."

4 Een van die nieuwe dingen is www.arbeidsdeskundige.pro?

"Klopt. Ik ben dat samen met collega-arbeidsdeskundige Monique Mijnders gestart. We merkten allebei dat startende arbeidsdeskundigen weliswaar kennis en kunde hebben, maar zich door een gebrek aan ervaring nog niet helemaal comfortabel voelen in de praktijk. Met Arbeidsdeskundige.pro bieden wij een netwerk van ervaren arbeidsdeskundigen die startende arbeidsdeskundigen coachen en begeleiden naar vak-volwassenheid. Het gaat om een compact traject, waarbij de arbeidsdeskundige gefaseerd en stapsgewijs praktijkervaring opdoet. Er is een hiaat tussen opleiding en werken in de praktijk, dat gat willen we opvullen. We hebben ook gesprekken gehad met de opleiders en die zijn enthousiast. Ze vinden ons complementair aan de opleidingen."

5 Wat is volgens jou essentieel in het vak?

"Dat we ons blijven ontwikkelen. En ik vind ook dat we dat goed doen. NVvA en AKC hebben een belangrijke rol daarin, met onder meer het publiceren van leidraden. Door kennis te ontwikkelen brengen we ons vak op steeds hoger

niveau. Op dat pad moeten we vooral verder gaan."

6 Hoe zorg je dat je zelf duurzaam inzetbaar blijft?

"Als ondernemer is het niet makkelijk om gas terug te nemen. Om werk en privé beter in balans te krijgen ben ik daarom iets gaan ondernemen wat mij op een andere manier veel energie geeft. Ik heb een Peugeot-bus uit 1972 gekocht en er een foodtruck van gemaakt. Ik ben ook vinoloog en met 'Wine on Wheels' bieden we wijn-spijscombinaties op locatie. Het is voor mij een manier om leuke dingen te doen met het gezin en vrienden en zo een goede balans te houden. Als je ziet hoeveel tijd het kost en wat het opbrengt is, gaat het nergens over. Maar ik word er wel heel erg blij van!"





HET GROTE 50+ WERKBOEK. ZO BLIJF JE AAN HET WERK



Auteur: Anne-Marij Buckens,
Judith Spruit en Donald
Suidman
Uitgever: Big Business
Publishers Books
Pagina's: 178
Prijs: € 17,95
ISBN 9789493171053

Het Grote 50+ Werkboek

De eerste editie van Het Grote 50+ Werkboek verscheen in 2015, toen de werkloosheid onder 50-plussers enorm was gegroeid. De positie van 50-plussers op de arbeidsmarkt is intussen sterk verbeterd, maar werkgevers stellen onverminderd hoge eisen aan een sollicitant.

Het is belangrijk dat je op de hoogte bent van de laatste arbeidsmarktontwikkelingen, je eigen positie op de arbeidsmarkt en je verhaal richting werkgevers. Volgens de auteurs gaan veel 50-plussers op zoek naar een baan die lijkt op hun vorige baan, maar dat is niet altijd de snelste route. Daarom is het goed om even stil te staan bij vragen als: Heb ik nog plezier in wat ik doe? Blijft mijn branche nog bestaan? Wat zou ik willen veranderen? Het Grote 50+ Werkboek helpt 50-plussers om hun verlangens en kansen te onderzoeken. Je ontdekt opnieuw wat je waard bent, je begrijpt hoe de arbeidsmarkt is veranderd en je ontdekt hoe je het werk vindt waar je voldoening uit haalt. Daardoor kan je er weer een hele tijd tegenaan.

Het boek is bijzonder plezierig vormgegeven en gevarieerd ingedeeld. Ervaringsverhalen van 50-plussers worden afgewisseld met goede informatie over bijvoorbeeld de arbeidsmarkt, duurzame inzetbaarheid, je in de picture zetten met social media, opdrachten en tips. Ook voor werkgevers is er wat te halen. Voor hen is een apart hoofdstuk: hoe werf ik 50-plussers? Verhelderend is het hoofdstuk 'Wat voor type werkzoekende ben jij?' waarin acht verschillende karakters worden omschreven. Kortom, een erg leuk en inspirerend boek voor iedereen boven de 50, met of zonder werk. Want Het Grote 50+ Werkboek zet aan tot reflectie.

(Diederik Wieman) *

Praktijkopleidingen voor casemanagers, bedrijfsartsen, HR-professionals en inkomensspecialisten

CS Opleidingen verzorgt al ruim 10 jaar hoogwaardige praktijkopleidingen op het gebied van verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Met welke sociale wetgeving heeft u te maken? Wie betaalt de rekening? Wat zijn de effecten van wel of geen werk voor zowel werknemer, werkgever als verzekeraar? Hoe begeleidt u mensen effectief naar ander werk? Dat leert u bij CS Opleidingen!

Onze opleidingen zijn geaccrediteerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en geven toegang tot het Register Specialistisch Casemanagement.

Kies bijvoorbeeld voor:

- Post Bachelor Register Casemanagement
- Post Bachelor Risk Management Sociale Zekerheid
- Post Bachelor Register Arbeidsdeskundige
- Regie op Verzuim
- Regie op Ziektewet
- Re-integratiecoach
- Regie op Werkvermogen
- Casemanager Taakdelegatie
- Specialist Conflicthantering
- Loonwaarde Expert

Geaccrediteerd door de HAN
Onder licentie van Cylin Beroepsonderwijs

www.cs-opleidingen.nl

Ergonomisch adviseur en leverancier

Kom langs in onze showroom of bestel via www.backshop.nl

010 - 470 26 11
Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

info@backshop.nl
backshop.nl

BACKSHOP
ENJOY ERGONOMICS



De verplichte AOV voor de zzp'er komt eraan

Minder dan 20% van de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) heeft zich verzekerd tegen het risico van arbeidsongeschiktheid. Een doorn in het oog van de vakbonden, die vinden dat er zo oneerlijke concurrentie tussen zzp'ers en werknemers ontstaat. Daarom is vorig jaar in het pensioenakkoord afgesproken dat er voor de zzp'ers een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) moet komen. De Stichting van de Arbeid heeft hiervoor nu een voorstel gedaan.

TEKST | Marjol Nikkels-Agema*

Afschaffing van de WAZ

Tot en met 1 augustus 2004 zijn zelfstandigen verplicht verzekerd geweest via de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz). Deze regelde bij arbeidsongeschiktheid een uitkering op minimumniveau na een wachttijd van 52 weken. De achterliggende gedachte bij de afschaffing was met name dat onderzoek had uitgewezen dat de meeste zelfstandigen van de wet af wilden. De premie werd te hoog geacht en de daar tegenoverstaande uitkering te laag. Afschaffing bood volgens het kabinet meer keuzevrijheid en de mogelijkheid om niet een verzekering af te sluiten.



* Marjol Nikkels-Agema is directeur van CS Opleidingen en VeReFi B.V.

Die keuzevrijheid valt nog wel tegen. Voor de zelfstandigen met chronische klachten, een medisch verleden, zware beroepen, of een hoge leeftijd is vaak een AOV niet mogelijk. Of alleen tegen een zeer beperkte dekking en torenhoge premie. Wie

eerst werknemer is geweest heeft wel de mogelijkheid vrijwillig zijn werknemersverzekeringen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid bij het UWV voort te zetten. Dat moet dan binnen 13 weken gebeuren en vaak wordt daar bij aanvang van een onderneming niet bij stilgestaan. Hoe dan ook, nu 80% van de zzp'ers onverzekerd is, is het de vraag of afschaffing verstandig was.

Hoofdpijnen van het StAr-advies

Op 3 maart 2020 heeft de Stichting van de Arbeid haar advies voor een verplichte AOV voor zzp'ers aan minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangeboden. Deze heeft aangegeven nog voor de zomer een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer voor te leggen.

Samengevat ziet het advies volgt uit: De uitkering bedraagt 70% van het laatstverdiende inkomen, echter tot

maximaal 100% van het minimumloon (dit wordt bereikt wanneer maximaal € 30.000 bruto-inkomen verzekerd is);

Dekking tot aan de AOW-leeftijd; Het arbeidsongeschiktheids criterium is gangbare arbeid. Bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt dus rekening gehouden met alle werkzaamheden die de zzp'er nog zou kunnen uitvoeren. Met beroep, opleiding en werkervaring wordt geen rekening gehouden; De wachttijd is standaard 52 weken, maar die mag aangepast worden naar 26 of 104 weken tegen een aangepaste premie; Zzp'ers die al een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben of die zich liever zelf verzekeren, krijgen vrijstelling;

Uitvoering door het UWV (premie-inning via Belastingdienst).

Verder geeft de StAr aan dat het een optie is om de agrarische sector uit te sluiten van de verplichte verzekering. Deze sector biedt namelijk regelingen voor vervanging van de zelfstandige aan, zodat het werk wordt uitgevoerd als de zelfstandige ziek is.

Verzekeringsplicht

De verzekeringsplicht geldt niet wanneer de zelfstandige personeel

De zzp'er verzekert zich standaard voor 70% van het laatstverdiende inkomen

in dienst heeft. Voor de verplichte verzekering vindt geen selectie plaats op leeftijd, beroepsrisico's of kans op ziekte. Kortom, alle zzp'ers hebben (automatisch) toegang. De verplichting tot verzekering geldt ook voor de directeur-groootaandeelhouder of meewerkend echtgenoot. Bepalend is of de ondernemer geen personeel heeft. De zzp'er verzekert zich standaard voor een uitkering van 70% van het laatstverdiende inkomen tot aan de grens van bruto circa € 30.000 per jaar (143% WML). De uitkering is maximaal € 1.650 bruto per maand, dat is 100% Wettelijk Minimum Loon (WML). De verzekeringsplicht loopt tot het bereiken van de AOW-leeftijd.

Keuzemogelijkheden in eigenrisicoperiode

De uitkering kent een standaard eigenrisicoperiode van 52 weken, met een keuzemogelijkheid om dit aan te passen naar 26 of 104 weken. Er zijn ondernemers die bijvoorbeeld de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid al verzekerd hebben via een Broodfonds. Dit is een solidair vangnet voor en door ondernemers die steeds populairder wordt (zie www.broodfonds.nl).

Zelfstandigen kunnen zelf kiezen of ze zich bovenop de standaardverzekering nog aanvullend willen verzekeren. De toegankelijkheid van de bovenwettelijke aanvullingen zal in overleg met de sector verbeterd worden. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld een complementair Onderling Waarborgfonds.

Zelfstandigen kunnen er ook voor kiezen een andere passende AOV af te



sluiten bij een private verzekeraar, mits deze voldoet aan de gestelde voorwaarden. Hiervoor is een toetsingskader geformuleerd. Lopende private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen worden geëerbiedigd, als ze voor de peildatum zijn afgesloten.

Premie-indicatie

De premie voor de standaardverzekering is indicatief 8% van het verzekerde inkomen. De premie hangt af van de keuze voor een korter of langer eigen risico. Vanaf een inkomen van € 20.000 bruto per jaar zal de premie tussen € 120 tot € 220 bruto per maand uitkomen. Deze premie is fiscaal aftrekbaar. De nettopremie komt naar verwachting uit op tussen € 85 en € 150 per maand.

Breder pakker maatregelen

De wettelijke verplichting voor het afsluiten van een AOV voor zzp'ers staat niet op zichzelf. De overheid heeft aan de Commissie Borstlap gevraagd suggesties en aanbevelingen te doen

voor de toekomst van arbeidsmarkt. Nergens in Europa is de flex-groep zo hard gegroeid als in Nederland. We hebben dit met onze regelgeving zelf in de hand gewerkt. Door de fiscale voordelen kan een zzp'er netto veel meer overhouden dan iemand in loondienst.

De commissie Borstlap stelt dan ook voor om de fiscale voordelen voor zzp'ers af te schaffen. Maar ook om de financiële prikkels bij de werkgevers anders in te richten, door bijvoorbeeld de loondoorbetaling bij ziekte terug te brengen van twee jaar naar een jaar. Het mag niet zo zijn dat er concurrentie is tussen werknemers en zelfstandigen en dat het inhuren van zelfstandigen goedkoper is dan het inhuren van vast personeel.

Duidelijk is dat er nu wel een groot draagvlak voor de verplichte AOV voor de zzp'er is. Echter, het wetsvoorstel zal nog een lange weg moeten doorlopen. De verwachting is dat de verplichte AOV uiteindelijk in 2024 in zal gaan.



Karin Baggerman schrijft in AD Visie over wat haar raakt in het vak van arbeidsdeskundige.

Normaal



Een paar jaar geleden zat hij aan mijn bureau. Jaimy. Een lieve maar kwetsbare jongen waarmee ik te doen had, want het kon niet gezegd worden dat hij voor het geluk geboren was. Zijn moeder was op zeer jonge leeftijd

zwanger van hem geraakt en beneveld als ze was, had ze hem verslaafd ter wereld gebracht. Ze had geen idee wie de vader van het kleine priegeltje was en daarom probeerde ze hem alleen op te voeden. Ze deed echt haar best maar de dwang van de roes was té sterk met als gevolg dat Jaimy op vroege leeftijd al van het ene naar het andere pleeggezin zwierf. Niet elk pleeggezin was even aardig voor hem zodat hij op zijn 15e onder toezicht van instanties begeleid ging wonen. Dat ging boven verwachting goed. Zo goed, dat hij het een paar jaar later zonder begeleiding wilde proberen. Hij wilde normaal zijn. Het valt niet te ontkennen dat hij zijn stinkende best deed. Zo had hij een baantje als brommerkoerier bij een pizzaexpress. Maar toen hij voor de zoveelste keer hopeloos verdwaald door zijn baas in een buitenwijk opgepikt moest worden, werd hij ontslagen. Net als bij het orderpicken, toen bleek dat hij niet begreep welke artikelen uit de schappen moesten worden gepickt. Bij een autosloperij reed hij met een afgekeurde auto een overkapping tegen de vlakte en zijn vrijwilligerswerk in het dierenasiel was voor hem niet vol te houden omdat hij alle zielige honden mee naar huis nam. Vanzelfsprekend duurde het niet lang voordat hij op het matje moest komen bij de woningbouwvereniging. Hij snapte de waarschuwing echter niet want in liefde deed hij alles voor de honden bij hem in huis, inmiddels acht. Uithuiszetting was het gevolg. De honden

werden hem afgenomen en hij moest maar zien waar hij bleef. Hij kwam terecht in een nachtopvang waar een hulpverlener hem bij de arm nam. Net voordat de Participatiewet in werking trad werd zijn Wajong toegekend. En zo kwam hij bij mij aan het bureau. Ineengedoken, rillend als een rietje en omgeven door een pregnante geur. De bedoeling was om zijn re-integratie/participatiemogelijkheden te bespreken, maar al snel werd duidelijk dat het daarvoor nog veel te vroeg was. Hij moest eerst weer volledig op de rit komen. Zijn hulpverlener, opgetrokken uit puur goud, ging aan de slag. Lange tijd hoorde ik niets van Jaimy. Totdat ik een aanvraag voor een loonwaardeonderzoek binnenkreeg voor een groenmedewerker op een groot landgoed.

'Goedemorgen, mevrouw Baggerman.' Ik keek verbaasd op. Was deze keurige en frisse jongeman die voor mij de poort opendeed, Jaimy? Ja, het was inderdaad Jaimy. Hij was van ver gekomen, beaamde hij, maar met goede hulp en ijeren wil was het steeds beter gegaan waardoor hij een paar maanden geleden hier had kunnen starten. Het was wennen geweest, zeker. Vroeg opstaan, hard werken, fysieke inspanning. Maar hij zou niets anders meer willen. Elke dag is hij buiten, ziet hij de zon opkomen en hoort hij vogeltjes. Eindelijk is hij normaal. Met een huis, een baan en goede collega's. En dat is voor hem heel bijzonder.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige UWV WERKbedrijf Breda.

Investeer en wordt de HR-professional van nu! Wat zijn jouw groeiambities?

Een HR-professional is nooit uitgeleerd. Kansen die zich voordoen, veranderingen in de organisatie en nieuwe inzichten blijven je behoefte aan diepgang en verbreding voeden. Met de opleidingen van Saxion Academie Mens & Arbeid | Professionalisering blijf je altijd bij in jouw vakgebied!

IETS VOOR JOU?

Masterclass Succesmanagement

Wil je het succes van de organisatie vergroten? In deze masterclass werk je 5 dagen aan jouw eigen doelstelling om dat te bereiken.

Start: 16-03-2020

Werkgeluk- deskundige

Werkgeluk zorgt voor minder verzuim, minder stress en een hogere productiviteit. Na deze 6-daagse cursus weet jij wat medewerkers nodig hebben.

Start: 23-03-2020

Strategisch en Bedrijfskundig HRM

Wil je meer impact hebben op bedrijfsresultaten? In 15 bijeenkomsten leer jij een organisatie-strategie vertalen naar effectief beleid.

Start: najaar 2020

Interne Jobcoach

Mensen helpen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Deze cursus leert je de tools bij het vinden van een passende werkplek voor deze groep.

Start: najaar 2020

Post-hbo leergangen 2020

Voorjaar 2020

Balans in je werk en je leven
Beeldcoach
Blockchain voor professionals
Strategisch en Bedrijfskundig HRM
Succesmanagement
Werkgelukdeskundige

Najaar 2020

Arbeidsdeskundige
Interne Jobcoach
Jobcoach
Loopbaanoriëntatie en -advisering
Loopbaancoaching
Loopbaanexpert
Personeel en Organisatie
Strategisch Vrijwilligers Management

Aanmelden en meer informatie:

saxion.nl/over-saxion/organisatie/academies/mens-en-arbeid-ama/cursusaanbod



Het Ambachtshuis Brabant is officieel contractpartner van het UWV sinds november 2014 en biedt professionele praktijkgerichte vakscholing in kansrijke beroepen. CRKBO erkend.

➤ Vakopleidingen tot:

- Zelfstandig ambachtelijk en machinaal meubelmaker
- Meubelstofeerder
- Klusman of klusvrouw
- Goudsmid
- Lederen tassenmaker
- Assistent fietstechnicus
- Coupeuse
- Glazenier

➤ Cursussen o.a. in:

- Metaalbewerking en lassen
- Autotechniek en fietstechniek
- Bouwgerelateerde beroepen
- Houtbewerking
- Uurwerkherstel

Ook verzorgen wij leermeester/gezelschapprogramma's op maat i.s.m. UWV en gemeenten.



Het Ambachtshuis Brabant

Het Ambachtshuis Brabant is actief in heel Brabant

➤ Eindhoven

Karin Vos
M 06 - 53 51 18 56

➤ Tilburg - Breda

Liesbeth Neef
M 06 - 53 14 47 46

➤ Den Bosch

Giel Pollemans
M 06 - 41 39 52 93

Hoe kun je direct snijden in je loonkosten, terwijl je toch goed voor je mensen zorgt?



Ontslagen zijn onvermijdelijk en de effecten van de Corona crisis zullen nog maanden merkbaar zijn. Wij nemen arbeidscontracten over waardoor je direct liquide middelen vrij maakt om deze moeilijke periode te overleven.

Met onze Nu van Werk naar Werk-trajecten kun je:

- direct de maandlasten naar beneden brengen
- afscheid nemen van langdurige re-integratie dossiers
- Stoppen met kosten maken voor dossier- en poortwachterverplichtingen
- medewerkers helpen om uit de WW te blijven.

Een waardig, origineel en nieuw alternatief voor personeelsvraagstukken die eerder niet oplosbaar leken. Neem contact met ons op voor een vrijblijvende afspraak of bezoek onze website en lees in onze Whitepaper hoe je ontslagen kunt voorkomen met een regeling die ook nog eens aftrekbaar is: www.everybodygroep.nl/whitepaper.

Everybody GROEP

www.everybodygroep.nl
020-246 04 04
contact@everybodygroep.nl