



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

42^E JAARGANG | JUNI 2020 | NUMMER 3



EIGEN REGIE:
**Meepuzzelen
zonder iets
op te dringen**

NIEUWE NVvA-VOORZITTER BERT VAN SWAM:

**“Het sociaal domein
is het mooiste wat er is”**

→ Arbeidsdeskundigen in
coronatijs

→ Aan de slag met
arbeid als medicijn

***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

aan Marieke van Vugt (36)
Gecertificeerd register
arbeidsdeskundige bij
Margolin (Zorg van de Zaak)
Kijk op pagina 26

Colofon

42e jaargang nummer 3
Juni 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.

Hoofredacteur → Geert Beckers

Redactie → Erwin Audenaerde, Annet de Grunt, Bas Hagoort, 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

Eigen regie: Meepuzzelen zonder iets op te dringen

Eigen regie houdt in dat een klant de vrijheid heeft om zijn eigen keuzes te maken. Klinkt simpel, maar is in de praktijk vaak lastig voor iemand met een arbeidsbeperking. Daarom kan de steun van de arbeidsdeskundige erg waardevol zijn.



Het nieuwe normaal?

De coronacrisis zet heel Nederland op z'n kop en de gevolgen op termijn zijn niet of nauwelijks te overzien. Hoe ervaren arbeidsdeskundigen de huidige situatie? Wat voor effect heeft het op hen persoonlijk en op hun klanten?

10

Duurzaam Werk(t)

Sinds 2017 loopt het AKC-project 'Duurzaam Werk(t)', een praktijkgericht onderzoek naar de factoren die duurzame plaatsingen voor mensen met een arbeidsbeperking bevorderen en de rol van arbeidsdeskundige expertise daarbij. Een update van dit onderzoek.



En verder...

Interview met nieuwe NVvA-voorzitter Bert van Swam	22
Pilot naar effect vroegtijdig inzetten arbeidsdeskundigen	24
Column Karin Baggerman	30



Precisiewerk

De rubriek Precisiewerk besteedt dit jaar aandacht aan mensen die heel precies werk uitvoeren. In de derde aflevering: Nathalie Bleijerveld (53 jaar), mondhygiënist bij Tandartspraktijk Heemskerklaan in Baarn.

18



Wees geen plakband, houd afstand

De vorige AD Visie stond in het teken van de corona-crisis. Van het ene op het andere moment waren wij aan huis gekluisterd. Scholen en kantoren moesten dicht, uit eten kon niet meer, vliegtuigen bleven aan de grond, vergaderen en klantcontact kon alleen nog via de telefoon of video-overleg en een bezoekje aan grootvader in het verpleeghuis was verboden. Het leven stond op z'n kop, met een grote sociale en economische impact, die nu nog niet is te overzien. Ik hoopte dat bij het verschijnen van de nieuwe AD Visie alles weer normaal zou zijn. Nu, twee maanden later is de crisis nog niet voorbij, maar de corona-maatregelen zijn versoepeld. Kinderen kunnen weer naar school, er wordt weer in clubverband gesport, musea openen hun deuren en er mag meer met het openbaar vervoer worden gereisd. Bij alles wat is toegestaan, geldt de voorwaarde dat we 1,5 meter afstand van elkaar moeten houden. Of zoals de plaatselijke voetbalclub het langs de velden verwoordt: 'Wees geen plakband, houd afstand'.

Langzamerhand pakt iedereen het normale leven weer op. En in de media is weer ruimte voor andere berichtgeving dan over corona. Zo vernam ik deze week uit de krant dat vluchtelingen straks op eigen houtje wegwijzen moeten worden. In het wetsvoorstel van de nieuwe inburgeringswet staat dat maatschappelijke begeleiding beperkt is tot praktische hulp en voorlichting. Vluchtelingenwerk Nederland zou graag zien dat in de wet wordt opgenomen waaraan maatschappelijke begeleiding moet voldoen, namelijk dat zij moet leiden tot zelfredzaamheid. Bij mensen met arbeidsbeperkingen speelt eigenlijk hetzelfde. Ook zij worden geacht zelf verantwoordelijk te zijn voor deelname aan de maatschappij en zij moeten zelf de regie voor hun re-integratie nemen.

Maar niet iedereen is daartoe in staat en heeft ondersteuning nodig. In deze AD Visie leggen arbeidsdeskundigen uit hoe belangrijk het is dat mensen zelf de richting naar werk bepalen en hoe zij daarbij ondersteund kunnen worden. In dit verband is de 1,5 meter-slogan 'Wees geen plakband, houd afstand' heel toepasselijk. De arbeidsdeskundige moet de klant niet in de watten leggen, maar op weg helpen.

Geert Beckers

Thuiswerken blijft

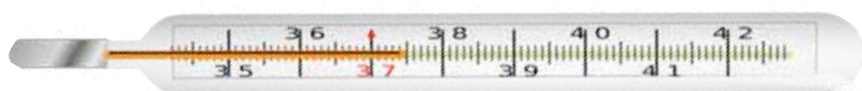
Tot 1 september blijft thuiswerken de norm en de meeste Nederlanders vinden dat geen probleem. Ruim 1000 Nederlanders werden door Nationale Vacaturebank en Intermediair gevraagd naar hun tevredenheid over het werken op afstand. 53% van de ondervraagden is daar positief over. Ze hebben door het gebrek aan reistijd bijvoorbeeld meer ruimte om hun eigen tijd in te delen (61%) en 29% geeft aan het fijn te vinden meer tijd te hebben voor het gezin. 43% kan zich thuis ook beter concentreren. Onder mensen met kinderen is dit percentage een stuk lager: slechts 13% heeft er thuis zijn aandacht beter bij dan op kantoor.

Banenkrimp

Ondanks de versoepeling van de coronamaatregelen van het kabinet, verwacht UWV een daling van de werkgelegenheid in 2020. De grootste banenkrimp wordt verwacht in de zakelijke dienstverlening (uitzendbranche en reisbureaus), horeca, cultuur, sport & recreatie, sierteelt en luchtvaart. Ook andere sectoren moeten rekening houden met een groot verlies aan banen in 2020. Het gaat om de metaal- en technologische industrie, detailhandel non-food, autohandel, personenvervoer over land en overige dienstverlening (waaronder kappers). In totaal werkt zo'n 32 procent van de werknemers in een sector die te maken heeft met (zeer) grote krimp. Het gaat dan om 2,4 miljoen werknemers. Toch zijn er ook sectoren waarbij de werkgelegenheid naar verwachting toeneemt. Zoals bij zorg & welzijn, overheid en de post- en koeriersbranche, bij elkaar goed voor 1,8 miljoen werknemers (23% van de werkgelegenheid).

ZIEKTEVERZUIM TOPT

In het eerste kwartaal van 2020 is het ziekteverzuim onder werknemers opgelopen tot 5,2 procent, het hoogste verzuim sinds 17 jaar. De toename deed zich voor in vrijwel alle bedrijfstakken. Dit blijkt uit cijfers van het CBS. Het ziekteverzuim is in het eerste en in het vierde kwartaal (de winter en de herfst) altijd hoger dan in de rest van het jaar. In het eerste kwartaal van 2020 was het ziekteverzuim 5,2 procent, wat betekent dat van elke duizend te werken dagen er 52 werden verzuimd wegens ziekte. Dit is een gemiddelde over het hele eerste kwartaal. Het is niet mogelijk onderscheid te maken tussen de verschillende maanden of weken. Het eerste bekende ziektegeval als gevolg van het nieuwe coronavirus deed zich voor op 27 februari 2020.



ZOOM-VERMOEIDHEID

Videogesprekken lijken een prima oplossing voor werken op afstand, maar je hoort steeds meer mensen klagen dat het vermoeiend, inspannend of zelfs uitputtend is om op deze manier te communiceren.

Het tijdschrift National Geographic dook in dit fenomeen en kwam met een verklaring waarom virtuele interacties zeer intensief kunnen zijn voor de hersenen. Het lijkt tegenstrijdig: immers, videobellen is beperkt tot een klein scherm en biedt weinig voor de hand liggende afleidingen. Maar tijdens een persoonlijk gesprek focussen de hersenen zich deels op de gesproken woorden, maar ontnemen ze ook betekenis aan tientallen non-verbale signalen. Zoals hoe iemand kijkt, langzamer of sneller ademt, onrustig beweegt, handgebaren maakt enzovoort. Deze signalen helpen een holistisch beeld te schetsen van wat wordt overgebracht en welke reactie van de luisteraar wordt verwacht. Aangezien mensen zich hebben ontwikkeld tot sociale dieren, is het opvangen van deze signalen voor de meesten van ons een vanzelfsprekendheid. Het kost weinig moeite om ze te verwerken en ze kunnen de

basis vormen voor emotionele intimiteit. Een videogesprek verstoort deze ingebakken capaciteiten echter, waardoor de videobeller voortdurend intens op woorden moeten letten. Als iemand alleen met hoofd en schouders in beeld is, zijn handgebaren en andere lichaamstaal niet waarneembaar. En als de videokwaliteit slecht is, kun je ook niets opmaken uit gezichtsuitdrukkingen. Schermen met meerdere personen vergroten dit uitputtende probleem. Sommige mensen krijgen door deze langdurige verdeling van aandacht het gevoel dat ze leeglopen, terwijl ze niets hebben bereikt. De hersenen worden overstimuleerd met te veel onbekende prikkels, terwijl ze enorm geconcentreerd op zoek zijn naar non-verbale signalen die ze niet vinden. Bron: NationalGeographic.com.



Gezondheidsvoordelen van lockdown?

De semi-lockdown heeft een grote invloed op onze sportiviteit, slaappgedrag en stressniveau. Polar, producent van GPS-sporthorloges, analyseerde de data van tienduizenden Nederlanders in de periode februari tot en met juni 2020 en kwam tot interessante ontdekkingen.

Zo trainden Nederlanders meer buiten dan gebruikelijk, juist ook in de periode waarin het advies luidde 'blijf zo veel mogelijk binnen'. Daarnaast slapen we gemiddeld meer en beter doordat een groot deel van de bevolking thuiswerkt. Ook lijken we minder stress te ervaren.

Polar stelde vast dat in april dit jaar 34,9 procent meer sportsessies werden volbracht dan in dezelfde maand vorig jaar. Ook in de soort sporten die beoefend werden, zijn grote verschuivingen waar te nemen. Zo zakte het aantal zwemtrainingen logischerwijs bijna richting nul en daalde het gebruik van de loopband, roeimachine en crosstrainer navenant. In april registreerde Polar echter bijna 50 procent meer hardloopsessies dan in februari en ruim dubbel zoveel wandelsessies. De racefiets blijkt al helemaal populair met 328 procent groei ten opzichte van februari. Ook het aantal uren slaap is

over het algemeen toegenomen. Wel gaan we gemiddeld wat later naar bed, maar we komen er dus ook later uit, een logisch gevolg van het thuiswerken en het wegvallen van reistijd.

Ook lijken we minder stress te ervaren. Zo blijken we gemiddeld een lagere rusthartslag te hebben en een hogere hartslagvariabiliteit.

A close-up photograph of several hands assembling white puzzle pieces. One hand with red nail polish is visible on the left, holding a piece. Other hands are visible from above and below, also working with the pieces. The background is a soft, out-of-focus light blue.

Eigen regie houdt in dat een klant de vrijheid heeft om zijn eigen keuzes te maken. Klinkt simpel maar is in de praktijk vaak lastig voor iemand met een arbeidsbeperking. Daarom kan de steun van de arbeidsdeskundige erg waardevol zijn. “Je puzzelt als het ware mee, zonder iets op te dringen.”

TEKST | Hans Klip

Eigen regie is een moeilijk vatbaar begrip

MEEPUZZELEN zonder iets op te dringen

Een blinde werkzoekende wilde een beroepsopleiding volgen voor het doen van medisch borstonderzoek met behulp van fysieke aanraking, zoals in Duitsland normaal is. De kosten waren veel hoger dan de gebruikelijke norm. “Gezien haar hele verhaal hebben we ervoor gezorgd dat de opleiding is betaald”, vertellen Frédérique van de Burgt en Dora Jeremiasse. “Zij had alles al uitgezocht en was zelfs bereid te verhuizen. De vrouw heeft nu een mooie

baan en is uit de uitkering.”

Volgens de twee staf-arbeidsdeskundigen van UWV WERKBedrijf in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe is dit een goede illustratie van het belang van eigen regie en ondersteuning daarbij. “Als iemand zelf de regie over re-integratie neemt, komt hij waarschijnlijk sneller in duurzaam werk terecht.” Ronald Berens die als arbeidsdeskundige bij de gemeente Oss werkt, valt hen bij. “Het gaat erom dat een

klant eigenaar van zijn probleem is en dat ook zo voelt. Als een plan echt van hemzelf is, zal hij zijn uiterste best doen om dit te realiseren.”

Basisrecht

Eigen regie is een basisbehoefte en een basisrecht, stelt Margit van Hoeve, bestuurslid van de Coalitie voor Inclusie. “Tegelijkertijd is het begrip moeilijk grijpbaar.” Zij wijst erop dat eigen regie een grondbeginsel is in

het VN-verdrag voor mensen met een beperking. Hierin wordt gesproken over 'respect voor de inherente waardigheid en persoonlijke autonomie, met inbegrip van de vrijheid zelf keuzes te maken en de onafhankelijkheid van personen'.

Het landelijk kennisinstituut Movisie voor sociale vraagstukken heeft het over 'regie over alle domeinen van het eigen leven én alles wat naar eigen inzicht nodig is om een goed leven te leiden'. Movisie onderscheidt vier werkzame elementen van eigen regie: eigenaarschap, kracht, motivatie en contacten. "Het startpunt is dat iemand zelf beslist over zijn eigen leven", zegt senior-adviseur Martha Talma van het team Leren professionaliseren. "Mensen ervaren eigen regie als zij de inrichting van hun leven kunnen baseren op eigen waarden en drijfveren, als zij zeggenschap hebben over wat ze doen en wat er met hen gebeurt, als zij optimaal gebruik kunnen maken van hun eigen kracht en als zij erkenning en steun ondervinden van hun eigen netwerk."

Eigen regie en eigen kracht worden geregeld door elkaar gehaald, merkt Van Hoeve op. "Ten onrechte. Eigen regie gaat over wat je wil, eigen kracht over wat je kan." Professionals in het sociaal domein gebruiken nogal eens de uitdrukking 'mensen in hun kracht zetten'. Dit heeft iets arrogants, vindt Van Hoeve. "De rol van de professional lijkt voorop te staan en niet de kracht van de ander."

Geluk

Margit van Hoeve werkte in het verleden jarenlang als HR-manager bij een bank en had tot voor kort het eigen adviesbureau Bijzondere Banen. Zij is nu onder meer actief in het themanetwerk Eigen regie van de Coalitie voor Inclusie, een netwerk van mensen en organisaties die samenwerken voor een inclusieve samenleving. Van Hoeve heeft naar eigen zeggen een passie voor eigen regie. Dat heeft mede te maken met haar dochter die ernstig lichamelijk beperkt is. "Zij woont zelfstandig, met een zorgteam daaromheen. Mijn dochter vindt dat ze hetzelfde moet kunnen als haar broer en geniet van het leven. Dit stelt mij als moeder wel voor dilemma's. Ik ben het met haar eens, maar het betekent dat ik heel ver ga om haar keuzes mogelijk te maken."

Deze vrijheid om zelf keuzes te maken, is in de ogen van Van Hoeve essentieel. "Het gaat erom dat je zelf kunt bepalen hoe je jouw leven inricht, op alle levensterreinen. Dat draagt erg bij aan jouw geluk. Het grote belang



Dora Jeremiasse



Frédérique van de Burght



Margit van Hoeve

hiervan wordt in de samenleving gelukkig steeds breder erkend."

Voor veel mensen lijkt eigen regie vanzelfsprekend, merkt Van Hoeve op. "Maar als je afhankelijk bent van anderen, is het een ander verhaal. Dan ben je ineens afhankelijk van de erkenning van je eigen regie door de ander. Je ervaart hoe belangrijk het is dat iemand je met respect steunt en in ieder geval geen belemmeringen oplegt. Dat vereist van de ander stuurmanskunst en mensenkennis."

Neutrale positie

De professional vervult volgens Martha Talma de rollen van coach, supporter en bemiddelaar. "Je verkent samen met de klant wat keuzes kunnen zijn en brengt daarvan voor- en nadelen in kaart. Je doet dat vanuit een neutrale positie. Je puzzelt als het ware mee, zonder iets op te dringen."

Dat vraagt om motiverende gespreksvoering, vervolgt Talma. "Luisteren zonder meteen te oordelen en de goede vragen stellen zijn basisvaardigheden. De grootste valkuil is dat de professional allerlei oplossingen aandraagt, maar deze niet aansluiten bij wat de klant zelf wil. Dit leidt tot weerstand."

Talma heeft samen met een collega een e-module gemaakt over een effectieve basishouding van de professional. Hierbij zijn drie zaken essentieel: een mens-tot-mensbenadering, leveren van maatwerk en zien van mogelijkheden. "Mens-tot-mens houdt in dat je echt naast iemand staat en ook jezelf laat zien. Bij maatwerk zoek je samen naar wat echt aansluit bij de ander en ga je soms creatief met regels om, zonder die natuurlijk te overtreden. Mogelijkheden zien betekent altijd hoop hebben, ook als een klant bijvoorbeeld al jaren dakloos is. Deze houding geeft de klant zelf ook hoop en vertrouwen."

Meebewegen

Eigen regie loopt als een rode draad door hun carrières, vertellen Frédérique van de Burght en Dora Jeremiasse, al hebben ze nu als staf arbeidsdeskundigen geen direct contact met klanten meer. Zij werken beiden inmiddels ruim twintig jaar bij UWV en zijn voorgangers. Jeremiasse herkent de opmerking van Talma over naast de klant staan. "Je bent gelijkwaardig. Het mooiste is als de klant 'in control' is en jij kunt meebewegen. Soms moet je wat meer sturen maar altijd vanuit de gedachte: wat past bij deze klant?" Het is elke keer maatwerk,





benadrukt Jeremiasse. "Wat de klant zelf kan doen en waarbij hij ondersteuning nodig heeft, is steeds verschillend."

Van de Burgt is ervan overtuigd dat elke klant de regie van zijn eigen traject kan nemen. "Ook met grote beperkingen. Het is de taak van de professional om deze eigen regie aan te spreken." Het komt voor dat iemand het moeilijk vindt naar zichzelf te kijken en irreële verwachtingen over bijvoorbeeld een opleiding heeft. "Je stimuleert dan zelfregie door tegen de klant te zeggen: laten we uitzoeken wat hiervoor de eisen zijn. Het resultaat is dan vaak een opleiding die in de buurt ligt en wel haalbaar is."

Van de Burgt wijst erop dat UWV WERKbedrijf allerlei instrumenten aanbiedt om eigen regie te stimuleren. "We hebben in 2018 landelijk ruim 9100 trajecten ingekocht. Er is een kleurenpalet aan mogelijkheden. Ook is het volgen van modules mogelijk, bijvoorbeeld om meer zelfvertrouwen te krijgen. Deze modules zijn vooral bedoeld om de eigen kracht te stimuleren van mensen die vrij laag op de participatieladder staan."

Loslaten

Ronald Berens begeleidt in Oss mensen met een intensieve begeleidingsbehoefte, bij wie het vaak de vraag is of loonvormend werk mogelijk is. "Denk aan mensen met schizofrenie of een IQ van rond de 50. Zij zijn naar mijn mening zeer gemotiveerd om hun eigen geld te verdienen. Natuurlijk kan ik inschatten of een bepaalde werksoort en werkomgeving passend zijn bij wat de klant nodig heeft. Maar wat als iemand daarvan op de lange termijn niet gelukkig wordt en uiteindelijk uitvalt? Duwen en trekken heeft een averechts effect." Zijn werk bestaat veel meer uit het stellen van de juiste vragen dan uit adviseren en oordelen, zegt Berens. "Je moet als arbeidsdeskundige durven loslaten en erop vertrouwen dat bij de klant van binnen veel meer gebeurt dan zichtbaar is. Ik kijk open naar alles wat de klant aangeeft en neem hem serieus in zijn wens. 'Wil je astronaut worden? Hoe ga je dat dan aanpakken?' Door maatwerk te leveren en niet te kiezen voor de snelste weg kan een traject weleens langer duren."

Foto: Norbert Waalboer



Martha Talma

Foto: Xaxxi Photography



Ronald Berens



Maar het levert vaak een duurzame oplossing op. Mijn werkgever geeft me daarvoor gelukkig de ruimte."

Berens let altijd goed op het niveau van de klant.

"Sommige klanten hebben grote behoefte aan een set opties waaruit ze kunnen kiezen. Zij blokkeren wanneer alles open is. Andere klanten weten het gewoon echt niet. Dan kost het veel tijd om te komen tot een oplossing. Meestal lukt dat door eerst allerlei dingen na te gaan die ze niet willen."

Door uit te gaan van de wensen van de klant, gaat Berens soms in tegen eerdere adviezen en conclusies van professionals. "Daarmee neem ik een risico, maar ik doe dit wel met open vizier." Hij geeft het voorbeeld van een kwetsbare vrouw van 27 jaar. Zij was gestopt met productiewerk bij een sociale werkplaats, waarbij ze zich niet betrokken voelde. Ze wilde iets doen met mensen en had al een verkorte bbl-opleiding voor zorg en welzijn gevonden. Er waren voldoende contra-indicaties om dit werk vooral niet te doen, vertelt Berens. "Ik heb open met haar de risico's besproken,

Eigen regie van Werklab leidde tot **500 plaatsingen** in betaalde banen

'WIJ ZIJN DIENSTBAAR AAN WERKZOEKENDEN'

Het Oost-Groningse sociaal werkbedrijf Afeer hanteert een eigen methodiek voor de re-integratie van werkzoekenden: het Werklab. Hierin staat eigen regie centraal. Gina Olthoff, manager dienstverlening, licht toe.

Olthoff spreekt haar verbazing uit over hoe beleidsmakers en professionals nog vaak aankijken tegen mensen die in een uitkering belanden. "Zij gaan over hen beschikken en beslissen. Net alsof het opeens om andere mensen gaat. Voor mij is eigen regie dat je dit juist niet doet. De opdracht van Afeer is om klanten een stap verder te brengen en dit kan alleen samen. Dat is verankerd in onze manier van werken."

Afeer is in 2018 opgericht en werkt in opdracht van de gemeenten Oldambt, Pekela en Westerwolde. Het sociaal werkbedrijf heeft een dubbelrol, vertelt Olthoff. "We zijn verantwoordelijk voor 900 mensen met een SW-indicatie. Daarnaast begeleiden en bemiddelen wij jaarlijks ongeveer 1300 mensen met een bijstandsuitkering richting werk." Voor deze laatste groep heeft Afeer een eigen

methodiek ontwikkeld: het Werklab. "Een unieke en tegelijkertijd simpele aanpak. De eigen regie staat écht centraal in het Werklab. We zijn dienstbaar aan de werkzoekenden." Het resultaat is ernaar, aldus Olthoff. "Vorig jaar hebben we het doel van vijfhonderd plaatsingen in betaalde banen ruimschoots gehaald. Daar ben ik trots op."

Werkzoekenden leggen in het Werklab een door henzelf samengestelde route richting werk af. Daarin zitten allerlei trainingen waarin drie vragen centraal staan: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? Heeft iemand na drie weken training nog geen uitzicht op een baan, dan start de carroussel. De werkzoekende kan bij verschillende werksoorten een week meedraaien. Het e-portfolio is bedoeld voor de matching met vacatures. Olthoff: "Daarvan hebben we gezegd dat het instrument niet van ons is maar van de werkzoekende. Die bepaalt wat er wel en niet in komt." De nieuwe benadering was aanvankelijk wettelijk voor werkconsulenten. "De invoering kostte tijd en er zijn ook mensen vertrokken. We hebben nu een team van enthousiastelingen die de aanpak



Gina Olthoff

helemaal dragen."

Afeer past de filosofie inmiddels eveneens toe bij mensen in de SW-groep, besluit Gina Olthoff. "Ook zij kunnen meer. We hebben speciaal voor hen het instrument Talent in beeld gemaakt met onder meer gesprekken en oefeningen. Hiermee kunnen mensen ontdekken wat hun kwaliteiten en kansen zijn. Zo zijn enkele mensen die productiewerk in onze fabriek deden, elders als kok aan de slag gegaan. Vet leuk!"

maar zij zei dat ze het werken met hulpbehoevenden zeker aankon. Ik heb haar gesteund in haar keuze. Zij ging op basis van een bijna reguliere loonwaarde werken bij een tevreden werkgever. Het is duidelijk dat de jonge vrouw haar passie heeft gevonden."

Het slotwoord is aan Jeremiasse. Zij heeft nog iets op het hart. "Bij UWV WERKbedrijf komen mensen terecht die al twee jaar ziek zijn. Veel mensen zijn in die eerste twee jaren erg gericht op het medische circuit en dus meer bezig met

hun beperkingen dan mogelijkheden. Hoe mooi zou het zijn als al vanaf het moment dat mensen ziek worden, gestimuleerd wordt dat ze hun eigen regie pakken?

Daarin kunnen we in ons land nog een grote stap zetten!" ←

MEER INFORMATIE:

www.coalitievoorinclusie.nl • www.movisie.nl/eigen-regie • www.oss.nl,
www.afeer.nl • www.samenvoordeklant.nl/arbeidsmarktregios/stedendrie-hoek-en-noordwest-veluwe.

Het nieuwe normaal?

De coronacrisis zet heel Nederland op z'n kop en de gevolgen op termijn zijn niet of nauwelijks te overzien. Hoe ervaren arbeidsdeskundigen de huidige situatie? Wat voor effect heeft het op hen persoonlijk en op hun klanten? En kunnen we ons nu al voorbereiden op de situatie na corona?

TEKST | Diederik Wieman

1,5 meter afstand als het nieuwe normaal, thuiswerken is (nog) de norm. Beeldbellen, online vergaderen, digitale vrij-mi-bo's. Een halfjaar geleden had niemand het erover, maar na het uitbreken van de pandemie is heel Nederland ermee vertrouwd. "De gevolgen van corona zijn groots en veelomvattend", zegt Willemiek de Hoop, bestuurslid van de NVvA. De NVvA neemt deel aan het overleg met andere stakeholders waaronder Oval, SZW, casemanagers, verzekeringsartsen en bedrijfsartsen. "Het is te groot om het als beroepsvereniging alleen te doen." Ook is binnen de vereniging, op initiatief van arbeidsdeskundige Karin Koekkoek, een Klein Slim Groepje (KSG) gestart waarin vijftien arbeidsdeskundigen brainstormen over de mogelijke gevolgen voor de beroepsgroep en wat arbeidsdeskundigen kunnen bijdragen. "We zijn momenteel in drie subgroepen bezig om verschillende onderwerpen uit te diepen", vertelt Willemiek. "Een van die groepen is bezig om een pagina met actuele coronaberichten op www.arbeidsdeskundigen.nl bij te houden om zo onze leden zo goed mogelijk te informeren." Terecht stelt Willemiek dat niemand goed kan voorzien wat er op ons afkomt en wat dit betekent voor werk, maar: "Het zou mooi zijn wanneer we in de post-coronatijd toch een slag

naar duurzaamheid kunnen maken. Feit is dat kwetsbare groepen, ook in dit soort situaties, als eerste op straat staan en vervolgens weer heel moeilijk aan het werk komen. Daar moeten we alert op zijn."

Thuiswerken

"Je wordt op jezelf teruggeworpen in zo'n periode", concludeert Nelleke van Heeswijk, letselschade-arbeidsdeskundige bij De Bureaus. "In mijn werk ben ik sociaal en praat ik graag met mensen en daar ga je dan erg in op. Maar ik merk dat ik de rust die er nu door corona is, met name op sociaal gebied, niet vervelend vind." Nelleke en een van haar kinderen zijn ook zelf ziek geweest. Hoogstwaarschijnlijk corona. "Dan beleef je de afgelopen periode ook anders." Het thuiswerken kwam goed uit bij het weer opstarten, maar is voor haar niet heel bijzonder, want ze werkt in principe altijd vanuit huis. "Wel mis ik nu de maandelijkse overleggen op kantoor met alle collega's. Daar leef ik echt wel weer naartoe." Anders was dat er de afgelopen periode geen klanten werden bezocht. "Ik vond het lastig dat je niet fysiek met mensen kunt praten, misschien niet volledig kunt inschatten hoe het met hen is. Vooral als je iemand voor de

eerste keer spreekt. Ik merkte ook dat mijn cliënten, vrijwel allemaal letselschadeslachtoffers, on hold stonden. Alles lag immers stil: fysiotherapie, psychologische begeleiding, revalidatie. Sommige mensen gaf dat ook weer een stukje rust: ze hoefden even niets. Mijn begeleiding richtte zich bij sommige cliënten vooral op het contact onderhouden en een luisterend oor bieden in deze periode via telefoon of beeldbellen." Maar de anderhalvemeterrichtlijn geeft nieuwe mogelijkheden. "Nu we weer fysieke afspraken maken, was ik bij een cliënt en hebben we het gesprek tijdens een wandeling door de buurt gedaan, met 1,5 meter afstand. Dat ging prima."

Geen optie

Thuiswerken was voor arbeidsdeskundige Erik van den Assem (UWV WERKbedrijf Dordrecht) in het pre-coronaoortijdperk eigenlijk geen optie. "Thuis is thuis en kantoor is kantoor. Op beide plekken doe je dingen die ik gescheiden van elkaar wilde houden. Ik heb daarom de eerste week nog gewoon op kantoor doorgewerkt, maar daarna zat ook ik thuis in een wereld zonder leidinggevers, collega's en klanten. Alles moest digitaal of telefonisch en dat was heel erg wennen. Ik koos immers voor re-integratie omdat ik het mooi vind om met mensen te werken en ze een stukje verder te helpen. Fysiek contact is daar belangrijk bij. Tot op de dag van vandaag heb ik daar best moeite mee, alhoewel het vrij aardig gaat. Ik krijg de benodigde informatie boven tafel. Maar binnen de doelgroep arbeidsgehandicapten heb je ook te maken met mensen met een beperking. Ik heb het wel via de telefoon geprobeerd, maar bij de sommigen wacht ik maar tot na de crisis. Een aantal klanten staat daardoor stil. Ze gaan niet in een traject naar betaald werk. Re-integratiebedrijven ervaren



dezelfde belemmeringen. Ze doen hun uiterste best om toch door te gaan, maar ook van hen hoor ik dat trajecten stil komen te liggen.”

Eenzijdig

“Ik moest er erg aan wennen een hele dag achter een beeldscherm te zitten”, zegt Monique Mijnders (Het Arbeidsdeskundig Collectief) over thuiswerken. “De afwisseling die ik normaal heb met klantbezoeken is nu weggefallen, waardoor mijn persoonlijke arbeidsbelasting eenzijdiger is geworden. Werkplekbezoeken vinden niet meer plaats en het beeldbellen vraagt om een andere voorbereiding. Het is nu nog veel belangrijker om je gesprekspartners, en dan zeker degene die is uitgevallen, op hun gemak te stellen en een gevoel van veiligheid te creëren. Beeldbellen is toch veel abstracter en een zakdoekje aanbieden als er toch tranen komen is digitaal wat ingewikkeld.” Maar ook Monique ziet positieve kanten aan de crisis. Beeldbellen biedt ook kansen in het kader van transparantie. “Ik gebruik nu regelmatig de optie ‘scherm delen’. Daarmee kan je op een heel handige manier informatie uitwisselen. Mijn ervaring is dat dat erg effectief werkt. Je kan ook ‘spelen’ met filmpjes en dergelijke, waardoor ook zo’n beeldbelafspraak veel minder statisch wordt. Door het hybride werken ben je minder uren onderweg, de ‘vrijgekomen’ tijd gebruiken we voor online-cursussen, onder meer via de AD Academie, en met de ontwikkeling van een nieuw automatiseringssysteem, waar ook veel tijd in gaat zitten.”

Aanpassen

Brigitte Gerringa (Intermit Arbeidsdeskundig Advies) vindt het over het algemeen best meevallen. “Ik heb een abonnement genomen bij een AVG-proof videobelprogramma, maar ik doe ook nog gewoon persoonlijke gesprekken en huisbezoeken met inachtneming van de regels van het RIVM. Je moet dus wel hier en daar aanpassen. Je haalt



Brigitte Gerringa



Monique Mijnders



Nelleke van Heeswijk



Erik van den Assem

meer uit persoonlijke gesprekken. Die duren ook lang, ik trek er altijd anderhalf uur voor uit. Zeker als iemand beperkingen heeft, kan zo’n lang gesprek via beeldbellen heel vermoeiend zijn. Moet dat toch op die manier, dan kies ik ervoor om de afspraak in tweeën te delen.” Om zich heen ziet Brigitte ook lichtpuntjes. Een mevrouw die vanwege haar ziektebeeld afstand van anderen moet houden bijvoorbeeld. “Zij hoeft nu niets meer uit te leggen of te vragen omdat iedereen 1,5 meter afstand van elkaar houdt. En ik was al geruime tijd met een werkgever in discussie over het mogen thuiswerken van een werknemer met vermoeidheidsklachten. De werkgever

had veel weerstand, maar door corona werkt de persoon in kwestie veel thuis en dat gaat prima. Zo’n werkgever krijgt er dan vertrouwen in dat de productiviteit er niet onder lijdt.”

Ook merkt Brigitte dat ze zich makkelijker inzet voor andere zaken. “Ik ben aangesloten bij het KSG over corona. Omdat we via Zoom vergaderen kan ik veel gemakkelijker deelnemen. Het scheelt mij twee uur reistijd en een hoop milieuschade.”

Toekomst

Of corona blijvende gevolgen heeft voor de toekomst is natuurlijk koffiedikkijken. Feit is dat de werkloosheid snel oploopt en veel bedrijven inkrimpen of de deuren sluiten. Dat heeft ongetwijfeld impact op het werk van arbeidsdeskundigen. Maar Nelleke van Heeswijk vraagt zich af hoe blijvend de veranderingen zijn. “Daarvoor heeft de crisis misschien net te kort geduurd. Het snelle leven waarin iedereen van alles moet en wil, zal denk ik weer snel terugkomen.” Erik van den Assem denkt dat vooral de werkwijze duurzaam zal veranderen. “Nu blijkt dat je prima thuis kunt bellen en rapporten maken, hoeft je het kantoor misschien alleen te gebruiken voor vergaderingen en het ontvangen van klanten. Wat dat betreft heb ik mijn mening over thuiswerken bijgesteld. Digitale communicatie maakt veel mogelijk. Stel je voor dat de coronacrisis 20 jaar geleden was uitgebroken. Dan hadden we via postduif moeten communiceren.”

Monique Mijnders ziet in rap tempo nieuwe werkvormen ontstaan waarover voorheen niet gesproken kon worden. Zoals online behandelen in de zorg. “Ook vergaderen is online effectiever en wordt door mij als minder belastend ervaren. Persoonlijk is het ook anders geworden. Ik ben bewust gaan kijken hoe en waarom ik dingen doe. Juist nu is de tijd om de balans op te maken, nieuwe samenwerkingen aan te gaan, of de meerwaarde van de arbeidsdeskundige goed op de kaart te zetten!”





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? KLIK OP BABBAGE.COM

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



NAH

reïntegratie

GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL

internet: www.nah-reintegratie.nl

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



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

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 Conflictthering
- Loonwaarde Expert

✓ Geaccrediteerd door de HAN
✓ Onder licentie van Cylin Beroepsonderwijs

www.cs-opleidingen.nl

Aan de slag met Arbeid als medicijn

Arbeidsparticipatie is belangrijk voor de gezondheid en kan psychische problematiek verminderen. Daarom is er een generieke module ontwikkeld met als doel de zorg voor mensen met psychische problemen te verbeteren door het onderwerp 'werk' een structurele plaats te geven en bespreekbaar te maken in de behandeling en begeleiding van mensen met psychische klachten. Deze module Arbeid als medicijn is door Zorginstituut Nederland erkend als een van de dertig kwaliteitsstandaarden. Deze brengt het gesprek over werk op gang tussen mensen met psychische problemen en betrokken professionals.

TEKST | Ard van Oosten, Jan Willem Peeters, Feico Zwerver, Anita Lenssen, Roland Blonk *

De Raad voor de Volksgezondheid en Samenleving (RVS) concludeerde in 2015 dat de reguliere zorg vooral gericht is op het verbeteren van de gezondheidsuitkomsten. Dit komt ook terug in de huidige opleiding, de richtlijnen en de financiering waarin voor (arbeids)participatie nog weinig aandacht is. De reguliere zorg houdt naar de mening van de RVS onvoldoende rekening met het positieve effect van participatie, zowel voor de patiënt als voor de maatschappij. Voor werknemers wordt hierdoor het herstel mogelijk vertraagd en verzuimen patiënten mogelijk onnodig lang van hun werk. Anderzijds kan werk ook een oorzaak zijn bij het ontstaan en voortduren van psychische stoornissen. En voor werkzoekenden die (jarenlang) geen werk hebben of na studie niet aan het werk kunnen komen, kan dit psychische problematiek versterken of zelfs veroorzaken. Het is daarom belangrijk om de invloed van werk te bespreken in de behandeling.

Uitgangspunt

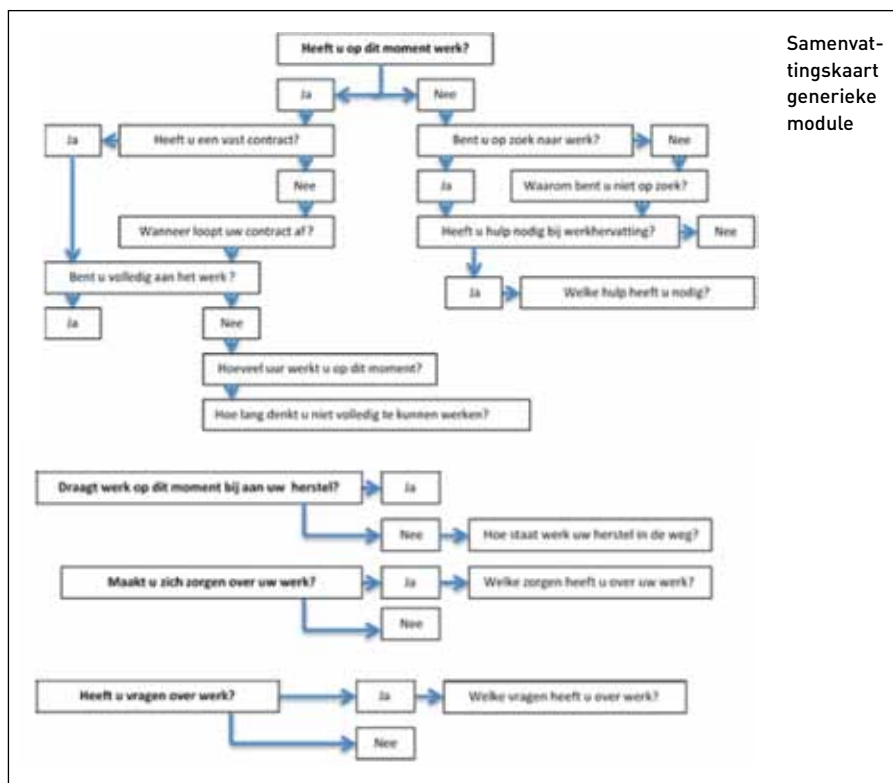
Werk is belangrijk voor mensen. Werken draagt bij aan sociale integratie en maatschappelijke participatie, biedt ontplooiingsmogelijkheden en levert politieke en maat-

schappelijke invloed op. Voor mensen die niet in een regulier bedrijf betaald werk kunnen verrichten, kan van het verlenen van mantelzorg of het verrichten van vrijwilligerswerk een vergelijkbaar positief effect uitgaan.

Inhoud module

De module helpt bij het op gang brengen van het gesprek over werk tussen mensen met psychische problemen en hun behandelaar en/of andere betrokken professionals. Gebruik van de module bevordert het inzicht in de rol die werk heeft voor de betrokken patiënt bij zijn of haar herstel. Zo wordt duidelijk of werk relevant is in het herstelproces en of werk bij het herstel een ondersteunende, of juist een belemmerende factor is. Het gebruik van de module structureert in het gesprek tussen patiënt en hulpverlener de aandacht voor de (positieve of negatieve) invloed van werk op het herstel. De module bevat de gespreksleidraad Arbeid als medicijn, die dient om het gesprek tussen patiënt en hulpverlener op gang te brengen en te ondersteunen. In de gespreksleidraad worden vragen gesteld, wordt informatie verstrekt en voorlichting gegeven op zo'n manier dat de patiënt meer grip krijgt op de eigen situatie.





De vragen in het bovenstaande stroom-schema kunnen in de ggz worden ingezet om een eerste indruk te krijgen van de mate waarin werk van invloed is op de gezondheid en het herstel van betrokken patiënt. Gebruik van deze vragen maakt het mogelijk (dreigende) arbeidgerelateerde gezondheidsproblemen te signaleren en arbeid in te zetten bij bevordering van herstel. De vragen worden voorafgaand aan de inzet van de module gesteld en dienen ertoe om te bepalen of de gespreksleidraad kan worden ingezet.

De vragen zijn geformuleerd op basis van de ervaringen en aandachtspunten die werden uitgewisseld door ervaringsdeskundigen en experts in de bij de ontwikkeling betrokken kern- en klankbordgroep.

Gespreksleidraad

De gespreksleidraad Arbeid als medicijn is bedoeld om tijdens de intake en de behandeling gericht aandacht te besteden aan de rol van arbeid bij het ontstaan, het voortduren en het herstel van psychische problemen. Inzet van de gespreksleidraad geeft

antwoord op de vraag of werk een rol speelt bij de psychische klachten van de betrokken patiënt, en zo ja welke. Als werk een rol speelt, wordt duidelijk of dat werk het herstel ondersteunt of belemmert. De leidraad geeft inzicht in de verschillende thema's die spelen bij het behouden,



hervatten en vinden van werk. Met dit inzicht kunnen passende vervolgstappen worden gezet. Hierbij kan gedacht worden aan het inwinnen van advies bij een arbo-professional en beoordeling of begeleiding vanuit de arbozorg.

Kern van de leidraad vormt het onderstaand overzicht van de thema's die van belang zijn in het gesprek over werk.

Bij elk thema zijn in de gespreksleidraad verdiepende vragen opgenomen.

• Betekenis van de gespreksleidraad in de ggz

Nu Arbeid als medicijn als generieke module is opgenomen in het register van kwaliteitsstandaarden, is helder dat we in Nederland aandacht voor werk in de reguliere behandeling zien als goede geestelijke gezondheidszorg. De factor werk neemt vanaf nu in de zorg voor mensen met psychische problemen een structurele plaats in, is de verwachting. Hulpverleners in de ggz gaan met deze gespreksleidraad bij de behandeling van de ziekte ook de factor werk van de patiënt meenemen. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid geworden en staat niet ter discussie: werk is belangrijk en heeft een rol binnen de behandeling in de ggz.

• Betekenis voor de bedrijfsarts

Wanneer er in het werk knelpunten bestaan, bijvoorbeeld omdat het niet passend is of omdat er iets aan de hand is op het gebied van de 'vijf W's' (werktaken, werkdruk, werktijden, werkhouding en werkplek), dan kan dit een impact hebben op de gezondheid van de medewerker. Bedrijfsartsen zijn gewend om op deze vijf factoren te sturen. Het is heel goed dat nu ook andere professionals hieraan aandacht besteden. De gespreksleidraad Arbeid als medicijn kan helpen om invulling te geven aan deze factoren. Ook cliënten zelf kunnen hiermee het gesprek over werk in gang zetten. Dit kan heel goed leiden tot een

verbeterde samenwerking en het samen verantwoordelijkheid nemen tussen ggz-zorgverlener en bedrijfsarts. De kans op terugkeer naar werk en behoud van werk zal daardoor toenemen. De ggz kan een belangrijke rol spelen om participatie in werk te bevorderen en de bedrijfsarts kan de cliënt in staat stellen om nodige en passende zelfregie door te voeren.

• Betekenis voor de verzekeringsarts

Het werk en het verkrijgen van een indruk van de belasting van het werk van de cliënt is een standaardonderdeel in de verzekeringsgeneeskundige beoordeling. De verzekeringsartsen worden de laatste jaren getraind in het voeren van een beoordelingsgesprek met de cliënt volgens de BGB-methode (Belastbaarheid Gericht Beoordelingsgesprek). Deze BGB-methode geeft structuur aan het gesprek dat de verzekeringsarts met de cliënt heeft. Direct na de introductie volgt het onderdeel 'werk'. Het gaat dan om aspecten van werk als aard en duur dienstverband, werkinhoud, zware onderdelen van werk, werksfeer, werk voor en na uitval door ziekte en plannen met betrekking tot werkhervatting. De gespreksleidraad Arbeid als medicijn kan een goede aanvulling zijn op de aspecten die bij gebruik van de BGB-methode aan de orde komen. Deze leidraad is specifiek ontwikkeld voor cliënten met psychische klachten en gaat nog een stap verder door in te gaan op de betekenis van werk voor de cliënt met psychische klachten. De Richtlijn Psychische problemen voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen 2019 kent een aantal hulpmiddelen voor de bedrijfsarts of de verzekeringsarts zoals Hulpmiddel 2: Gespreksadviezen voor de bedrijfsartsen en de verzekeringsartsen. De boodschap in dit hulpmiddel is niet anders dan die uit de Leidraad Arbeid als medicijn. Namelijk: ga in op de betekenis van werk voor de cliënt. De Leidraad Arbeid als medicijn draagt hiermee bij aan de aanbevelingen uit de



Richtlijn Psychische problemen. De samenwerking tussen de bedrijfsarts, verzekeringsarts en de behandelende sector (ggz) zal met de Leidraad Arbeid als medicijn versterkt kunnen worden. Vooral waar het gaat om de afstemming van elkaars visie op de rol van werk voor de betreffende cliënt.

• Betekenis voor de arbeidsdeskundige

De factor werk kan ondersteunend dan wel belemmerend zijn in het herstel van functies en van klachten. Daarnaast kan een te lange periode buiten het werk leiden tot een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt en uiteindelijk tot structurele werkloosheid. Voor de arbeidsdeskundige, gespecialiseerd in het beoordelen van arbeidsvermogen, is het daarom van belang om tijdig goed in kaart te brengen (eventueel in overleg met ggz en verzekeringsarts) wat het participatieprobleem is en hoe belemmerende factoren kunnen worden opgeheven en versterkende factoren ingezet. In de beoordeling moet helder worden wat maakt dat iemand zijn laatst verrichte werk niet of nog maar ten dele kan uitvoeren. Op basis van restmogelijkheden kan dan

ingezet worden op een duurzame werkhervatting. De werkhervatting moet bij aanvang geschikt zijn en passen binnen het arbeidsvermogen van een cliënt. Gedegen onderzoek naar de passendheid van een functie is essentieel om een nieuwe of eerste werkhervatting voor een kwetsbare cliënt tot een succes te maken voor de lange termijn. De generieke module Arbeid als medicijn ondersteunt de arbeidsdeskundige in zijn oordeelsvorming en betreft daarin de cliënt op een constructieve manier. Zeker nu ook de ggz meer aandacht heeft voor het zo vroeg mogelijk bespreken van arbeid als medicijn en van dezelfde leidraad gebruik maakt. Hierdoor kan de arbeidsdeskundige, in overleg met de ggz, sneller doorpakken.

De volgende stap

De module kan ingezet worden door bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, arbeids- en organisatiedeskundigen huisartsen, praktijkondersteuners, huisartsen, geestelijke gezondheidszorg (POH-GGZ), behandelaars in de generalistische basis ggz (GB GGZ) en gespecialiseerde ggz (S GGZ) en andere betrokken professionals.

Na de ontwikkeling van de generieke module Arbeid als medicijn en het opnemen van de module in het Register, is het nu tijd om er daadwerkelijk in de praktijk mee aan de slag te gaan. Bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen kunnen hier een belangrijke rol in spelen door de cliënt te wijzen op deze module en de module zelf in te zetten.



OVER DE AUTEURS:

Ard van Oosten: psychiater, bedrijfskundige en onderzoeker
Jan Willem Peeters: bedrijfsarts en universitair docent LUMC
Feico Zwerver: verzekeringsarts en opleider UWV
Anita Lenssen: arbeidsdeskundig opleider UWV
Roland Blomk: bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid, Tilburg University

De rubriek in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die heel precies werk uitvoeren. In deze derde aflevering: **Nathalie Bleijerveld (53 jaar)**, mondhygiënist bij Tandartspraktijk Heemskerklaan in Baarn.

Heerlijk om gedetailleerd te werken

Hoe ben je in dit beroep terechtgekomen?

“Als kind knutselde ik veel heel. Haken, breien, ik was altijd met mijn handen bezig. Toen ik op de middelbare school zat las ik in de Tina, een meidenblad, over het beroep van mondhygiënist. Ik dacht meteen: dat is iets voor mij. Je had voor de opleiding havo nodig, dus na de mavo ben ik doorgestroomd naar de havo. Met dat diploma op zak moest ik door de selectie heen. Ik weet nog dat ik het gesprek moest voeren terwijl ik tegelijkertijd blokjes moest stapelen. Dan schatten ze al een beetje in of je een goede motoriek hebt. Het was destijds nog een tweejarige opleiding en omdat ik graag met kinderen wilde werken, was ik van plan om daarna in Nijmegen kindertandheelkunde te gaan studeren. Helaas werd die opleiding gestaakt wegens te weinig animo. De tweejarige opleiding tot mondhygiënist in Utrecht was pittig. Ik heb hem afgemaakt en ging daarna twee jaar werken in een tandartsenpraktijk in Zwitserland. Dat was een heel goede leerschool waarbij ik ook in contact kwam met orthodontie. Leuk, omdat ik daardoor ook weer met kinderen kon werken. Terug in Nederland combineerde ik mijn werk als mondhygiënist door te gaan werken in een orthodontiepraktijk en in een algemene praktijk. Nu werk ik alweer zestien jaar in een algemene praktijk in Baarn.”

Wat trekt je aan in dit vak?

“Mensen motiveren om hun gebit goed te verzorgen en ze er bewust van te maken hoe belangrijk een goede mondhygiëne is in relatie tot de algehele gezondheid. Tevens

vind ik het heerlijk om gedetailleerd te werken waar het gaat om precisie en gevoel.”

Wat doe je om bij te blijven in je vak?

“Ik ben geregistreerd in het kwaliteitsregister, wat betekent dat je door bijvoorbeeld congressen, cursussen, intercollegiaal overleg en andere vakinhoudelijke activiteiten accreditatiepunten haalt. Je moet verplicht een aantal punten halen per vijf jaar. Daarnaast lees ik vakbladen om op de hoogte te blijven van de nieuwste ontwikkelingen en onderzoeken. Lekker achteroverleunen is er dus niet bij! Bovendien zoek ik altijd de uitdaging op qua behandeling en wil absoluut niet stil blijven staan. In 2018 heb ik naast mijn werk als mondhygiënist de post-hbo-opleiding Parodontologie met succes afgerond aan de ACTA in Amsterdam. Hiermee heb ik mijn theoretische en praktische kennis op het gebied van parodontologie verder vergroot. Recente epidemiologische gegevens laten zien dat minstens 10% van de bevolking ernstige parodontitis [ernstige ontstekingen aan het tandvlees] heeft en zelfs 30-40% aan een milde vorm lijdt. Deze groep behandel en begeleid ik in onze praktijk. Veel nadruk ligt hierbij op de interactie met de algehele gezondheid.”

Wat voor eigenschappen heb je nodig?

“Geduld hebben, beheersen van een fijne motoriek en goed kunnen communiceren zijn kort samengevat de eigenschappen die belangrijk zijn in dit beroep. Daarnaast hanter ik tijdens de mondhygiëne-instructie



altijd de ‘show-tell-do’-methode. Een effectieve methode waarbij je mensen kan sturen om de mondhygiëne na behandeling ook zelf goed op te laten pakken en uit te voeren.”

Is het werk fysiek belastend?

“Het is belangrijk de kracht die je met de instrumenten moet uitoefenen op de tanden en kiezen uit je vingers komt en niet uit je pols. Ergonomie is belangrijk en hier moet je zelf tijdens het behandelen goed op letten anders krijg je nek-, schouder- of rugklachten. Om deze klachten te voorkomen sport ik gemid-



deld vier tot vijf keer per week.”

Heb je speciaal gereedschap nodig?

“Ik heb een zadelstoel, die je dwingt goed rechtop te zitten, dat is ergonomisch wel noodzakelijk. Daarnaast gebruik ik sinds een jaar of drie ook een loepbril. Het werkgebied in een mond is erg klein en de focus ligt lang op één plek. Daardoor raken je ogen vermoeid en zie je minder scherp. Een loepbril is dan een goede oplossing om scherp te kunnen kijken en de ogen meer rust te geven. Verder maak ik gebruik van ultrasone appa-

atuur en handinstrumenten om de behandelingen uit te voeren. Belangrijk hierbij is dat je goed kunt voelen of al het tandsteen verwijderd is. Dat betekent dat de handinstrumenten goed scherp moeten zijn en deze dus met regelmaat geslepen moeten worden. Een tijdrovend werkje maar heel nuttig.”

Wat doe je voor eigen inzetbaarheid?

“Zoals ik al aangaf is veel sporten belangrijk voor mij. Ik heb lange tijd aan atletiek gedaan, ook als trainer van de jeugd. Nu hardlopen door blessures niet echt lekker

meer gaat, doe ik pilates en wandel en fiets ik veel. Sport ik niet, dan krijg ik echt klachten.”

Kun je het beroep blijven uitoefenen?

“Ja, dat kan zeker. Vanzelfsprekend moeten je ogen en vingers goed functioneren. Ook soepel blijven is belangrijk omdat je in allerlei posities over de patiënt moet buigen.”

En wil je ook doorgaan?

“Ja, heel graag zelfs. Het is en blijft mijn passie!”



Duurzaam Werk(t)

Sinds 2017 loopt het AKC-project 'Duurzaam Werk(t)', een praktijkgericht onderzoek naar de factoren die duurzame plaatsingen voor mensen met een arbeidsbeperking bevorderen en de rol van arbeidsdeskundige expertise daarbij. In dit artikel geven de onderzoekers een nieuwe update van dit onderzoek, dat onder leiding van lector Arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) wordt uitgevoerd.

TEKST | Emma Vossen, Shirley Oomens, Nathan Hutting, Etty Wielenga-Meijer

Recentelijk wordt er vanuit de overheid steeds meer gewezen op het belang van aandacht voor de duurzaamheid van arbeidsplaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking, in plaats van alleen voor het moment van plaatsing.¹ Mondjesmaat komt er onderzoek beschikbaar over hoe duurzame plaatsingen te creëren.²⁻⁴ Toch weten we nog onvoldoende over wat werkgevers kunnen doen om duurzame plaatsingen te realiseren en vooral hoe zij bestaande kennis naar de praktijk moeten vertalen.⁴ Het onderzoeksproject 'Duurzaam Werk(t)', uitgevoerd door onderzoekers van het lectoraat Arbeidsdeskundigheid van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), brengt in kaart welke factoren bijdragen aan duurzame plaatsingen voor mensen met een arbeidsbeperking en hoe de inzet van de arbeidsdeskundige helpt bij het bevorderen van deze duurzaamheid.

Update Duurzaam Werk(t)-project

In dit artikel geven we een nieuwe update⁵ van de voorlopige resultaten in de eerste arbeidsmarktregio van dit onderzoek: Zuid-Kennemerland en IJmond. Hier volgen we sinds twee jaar zes arbeidsplaatsingen van mensen die in 2017 geplaatst zijn. Jaarlijks vullen zowel werkgevers als

werknemers afzonderlijk een vragenlijst in en worden werkgevers geïnterviewd. Tevens doen arbeidsdeskundigen mee door de arbeidsplaatsingen te monitoren en waar nodig adviezen te geven. Zij hebben daarvoor bij aanvang van het project een driegesprek gevoerd met werknemer en werkgever. Daarnaast vullen ze jaarlijks een vragenlijst in over de voortgang van de plaatsing.

Duurzaam, maar kwetsbaar

Het algemene beeld is dat de plaatsingen die in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond gevolgd worden, duurzaam maar kwetsbaar zijn. In het tweede jaar van het onderzoek hebben alle medewerkers een vast contract. Toch is er veel dynamiek in de casussen. Zo speelt in één casus de vraag of de functie wel past bij de medewerker, omdat de functie gepaard gaat met onderbrekingen van de dagelijkse routine waardoor (te) veel begeleiding nodig is. In een tweede casus voorziet het werk niet in de behoefte van de medewerker aan een volwaardige functie. Weer een andere medewerker vervalt in oud gedrag rondom zijn werknemersvaardigheden. En ook zijn er medewerkers die worstelen met het accepteren van en omgaan met hun arbeidsbeperking. Toch zijn er in alle casussen



duurzaamheidsbevorderende factoren te benoemen.

Welke factoren bevorderen de duurzaamheid van arbeidsplaatsingen?



PASSEND WERK & MAATWERK

Allereerst bevordert een goede match tussen de medewerker en de functie de duurzaamheid van de arbeidsplaatsing. De ene helft van de medewerkers in ons onderzoek is gestart op gecreëerde functies met eenvoudiger taken of zonder tijdsdruk; de andere helft op aangepaste, bestaande functies met minder uren of taken. Bij bepaling van de passendheid van het werk is niet alleen gekeken naar kennis, vaardigheden en belastbaarheid van de medewerker, maar ook naar diens wensen en interesses. Bij de meeste medewerkers is het takenpakket gedurende de tijd uitgebreid, mede op basis van hun interesses. Daarnaast is duurzaam werk niet alleen passend op het moment van plaatsing, maar ook passend ná de plaatsing. Een werkgever beschrijft dit proces als 'constant bijschakelen' van taken en uren naargelang de situatie en behoeften van de medewerker. Het is dus van belang om plaatsingen blijvend te monitoren. Ten slotte is passend werk breder dan de passendheid van de medewerker in de functie, maar gaat het ook over passendheid in het team. De combinatie van beide is meerdere keren reden voor het aanbieden van een vast contract.

Bij vrijwel alle plaatsingen is er een match tussen medewerker en functie. In één geval matcht de functie, die gepaard gaat met onderbrekingen in vaste routines, niet met de belastbaarheid van de medewerker, hoewel het een gecreëerde functie betreft. Hieruit blijkt dat de doelgroep heterogeen is en de behoeften van medewerkers met een arbeidsbeperking verschillen. Zoals deze werkgever aangeeft: "Niet iedere eenvoudige rol is zomaar passend te maken voor iedere kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dus die aansluiting op de taken ten opzichte van de talenten van betrokkenen, dat is erg belangrijk. Op het moment dat die match er niet is, dan moet er te veel begeleiding op. Dan [...] is het draagvlak te gering." Goed passend werk vraagt dus maatwerk, zowel voor, tijdens als na de plaatsing. Dit bevestigt het belang van aandacht voor nazorg om arbeidsplaatsingen te verduurzamen.^{1,3}



ZINVOL WERK

Een andere duurzaamheidsbevorderende factor is de ervaren zinvolheid van het werk. Medewerkers en leidinggevendenden spreken vaak over 'een gevoel van nuttig zijn' en 'gewaardeerd worden'. Toch zegt één medewerker: "Het enige minpuntje is dat het een Participatiebaan is en geen echte betaalde baan." Blijkbaar voelt het werken op een gecreëerde of aangepaste baan niet voor alle medewerkers als een zinvolle functie die ertoe doet. Dit raakt aan het concept van 'volwaardig werknemerschap': de wens van werknemers met een arbeidsbeperking om als volwaardige werknemers behandeld te worden. Dat houdt in: waardering krijgen, serieus genomen worden en erbij horen.² Bij het creëren of aanpassen van functies is het dus belangrijk dat functies zinvol blijven. Volgens de 'zelfdeterminatietheorie' van Deci en Ryan wordt de ervaren zinvolheid van het werk beïnvloed door de mate waarin basisbehoeften aan autonomie, betrokkenheid en competentie vervuld worden.⁶ Kijkend naar het 'werkenmerkenmodel' van Hackman en Oldham, dan vereist zinvol werk functies die een beroep doen op verschillende vaardigheden, die volledige taken omvatten (van begin tot eind) en die belangrijk zijn voor het werk of leven van anderen.⁷ Voor een aantal werkgevers is zinvol werk een argument om geplaatste medewerkers te laten deelnemen aan het primaire proces: "Dat is zo belangrijk: dat je



mensen niet in een apart hokje zet. [...] Erbij horen is zó belangrijk.” Voor een andere werkgever is passend werk belangrijker, omdat het werk in het primaire proces volgens hem niet past bij de behoeften van medewerkers met een arbeidsbeperking (structuur, regelmaat, geen druk). Werkgevers verschillen dus in hun opvatting over deelname van medewerkers met een arbeidsbeperking aan het primaire proces. In ons onderzoek gaan we verder onderzoeken wat dit betekent voor de duurzaamheid van plaatsingen.



BEGELEID WERK

Een belangrijke bevorderende factor die ook in eerdere onderzoeken naar voren gekomen is, is begeleiding.^{2,8} De vraag is alleen wat ‘begeleiding’ precies inhoudt. Volgens onze studie heeft goede begeleiding (vooralsnog) de volgende kenmerken: adequaat, continu, laagdrempelig, op én buiten het werk. Adequate begeleiding is het kennen van (de behoeften van) de doelgroep, het vaststellen, structureren en prioriteren van taken, en het bijbrengen van werknemersvaardigheden. Daarnaast is het van belang dat deze begeleiding continu is en niet zomaar wegvalt. Veelal worden de medewerkers intern begeleid door een vast aanspreekpunt, meestal de werkleider of een collega en in één geval de leidinggevende. Soms is deze begeleider een zogenaamde ‘Harrie’.⁹ De begeleiding is liefst laagdrempelig en gebeurt meer al werkende dan tijdens vaste momenten. Ook externe begeleiding, meestal door een jobcoach, is van groot belang. Het gaat dan niet alleen om begeleiding op het werk maar ook daarbuiten, met name bij financiën en huisvesting.



BREED GEDRAGEN WERK

Daarnaast is het belangrijk dat het duurzaam plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking breed gedragen wordt binnen de organisatie. Het belang van draagvlak wordt ook in ander onderzoek gezien.^{1,8} Vier van de zes werkgevers in onze studie vinden dat er voldoende draagvlak onder leidinggeven-den is voor het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking; vijf van de zes werkgevers geven aan dat er voldoende draagvlak is onder collega's. Zowel het hebben van een inclusief HR-beleid als het expliciet opnemen van het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking in de missie van de organisatie,

bevordert (duurzame) plaatsingen.⁸ Het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking behoort in vrijwel alle organisaties in onze studie tot hun missie; toch heeft slechts de helft van de organisaties beleid over de duurzaamheid van plaatsingen. In één geval staat de duurzaamheid van de plaatsing onder druk doordat de persoon die de plaatsing draagt de organisatie verlaat.



GESUBSIDIEERD WERK

Financiële ondersteuning van de werkgever vanuit de overheid is een voorwaarde voor het creëren van duurzame plaatsingen, zoals eerder onderzoek aantoon-t.^{3,4} Alle werkgevers in de casussen maken gebruik van de loonkosten-subsidie en op één na ook van de no-riskpolis. Tijdens de eerste meting geeft een leidinggevende aan dat de loonkosten-subsidie zelfs doorslaggevend is voor het continueren van de plaatsing: “Zonder die loonkosten-subsidie gaat dat sowieso een groot risico zijn.” Volgens een andere werkgever leidt de angst voor het wegvallen van subsidies tot weerstand bij het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. Duurzame plaatsingen zijn dus gebaat bij continue financiële ondersteuning vanuit de overheid. Voorwaarde is wel dat werkgevers gewezen worden op het bestaan van deze instrumenten: de helft van de werkgevers in Nederland is onbekend met de no-riskpolis en ruim een kwart is onbekend met de regelingen rondom loonkosten-subsidie en loondispensatie.¹⁰



WERKNEMER

Tot slot zijn er ook factoren bij de werknemer die een duurzame plaatsing bevorderen. Functiespecifieke competenties blijken niet altijd vereist: vrijwel geen enkele medewerker is in het bezit van een startkwalificatie of heeft een (volledige) vervolgopleiding gedaan. Wat vooral telt is motivatie en interesse in het werk. Verder gaat het om werknemersvaardigheden, zoals het zich kunnen houden aan regels (zoals op tijd komen), loyaliteit, leergierigheid, sociale en communicatieve vaardigheden, geloof in eigen kunnen/zelfvertrouwen en goed kunnen omgaan met problemen (‘copingstijl’). Daarnaast is ook het omgaan met de eigen beperking van belang: het werkt bevorderend als een werknemer open is over zijn of haar beperking en met deze beperking heeft leren omgaan. Hoewel de meeste werkgevers aangeven dat hun medewerkers open zijn over hun beperkingen, is het voor de meerderheid van de medewerkers (nog) lastig om met de beperking te leven, het te accepteren en ermee om te gaan.

Hoe kan arbeidsdeskundige expertise bijdragen aan het



COLUMN

1,5 meter

Van meet af aan had ik er niet zoveel mee, de 1,5 meter samenleving. Het kan toch niet zo zijn dat we voor altijd afstand tot elkaar moeten houden? De juf op school moet een kind kunnen troosten, de verzorgende in een verpleeghuis een geruststellende arm om iemands schouder kunnen leggen. Mensen in de zorg hebben net als leerkrachten en tal van andere vitale beroepen, een belangrijke taak in onze maatschappij. Ik vind dat – hoewel minder direct – ook arbeidsdeskundigen in dat rijtje thuishoren. Verzekerden zijn immers voor hun uitkering of begeleiding van arbeidsdeskundigen afhankelijk.

Bang ben ik niet, wel realistisch. Ik zet verantwoorde stappen en dus houd ik mij goed aan de regels. Ik ga ervan uit dat er een coronavaccin onderweg is, dat er medicijnen komen om de ziekte effectief te kunnen bestrijden en dat groepsimmunititeit op termijn een feit wordt. Dan ga ik weer omarmen, kussen en knuffelen. Dat zit toch in ons mensen?

Tot die tijd moeten volhouden. Privé is dat nog wel te doen.

Anders is het als je in je werk met 1,5 meter te maken hebt.

Arbeidsdeskundig werk is mensenwerk dus moeten we een weg vinden om toch onze onderzoeken te doen. Dat vergt creativiteit. En daar zijn we door de bank genomen goed in. Kijken naar wat er nog wel kan! Binnen de NVvA is een klein slim groepje bezig met aanbevelingen hoe we daar in verschillende situaties mee om kunnen gaan. Het is zeker de moeite waard om daar kennis van te nemen. En als je dit jaar toch op vakantie wilt: Nederland is zoveel mooier dan je denkt. Probeer nieuwe plaatsen te ontdekken waar je vaak – zonder iemand tegen te komen – intens van de natuur kunt genieten. Let op jezelf en op je naasten!

Bas Hagoort

redactielid van AD Visie en registerarbeidsdeskundige

verduurzamen van arbeidsplaatsingen?

Op basis van ons onderzoek kunnen we stellen dat de arbeidsdeskundige een belangrijke rol kan spelen in de verduurzaming van arbeidsplaatsingen. Zo kan proactieve inzet van arbeidsdeskundige kennis vroegtijdig signaleren dat een functie niet passend is bij de belastbaarheid en behoeften van de medewerker. Daarnaast kan een (tijdelijke) herbeoordeling van de belastbaarheid van de medewerker veel leed voorkomen als de plaatsing moeilijk verloopt. Zoals een werkgever beschrijft, “het risico op uitval maak je natuurlijk alleen maar groter als je [op basis van belastbaarheidsbeoordelingen] verwachtingen schept of creëert die gewoon niet haalbaar zijn”. Tevens kan arbeidsdeskundige expertise ingezet worden bij de creatie of aanpassing van functies, om de zinvolheid van het werk te garanderen. Ook kunnen arbeidsdeskundigen werkgevers adviseren over de inzet van (financiële) ondersteuningsmogelijkheden zoals de loonkostensubsidie, no-riskpolis en de inzet van een externe jobcoach. Ten slotte kunnen ze werknemers adviseren, bijvoorbeeld over werknemersvaardigheden of over hulp buiten de werksfeer.

Hoe nu verder?

Op dit moment loopt de tweede meting in de arbeidsmarkt-regio Zuid-Kennemerland en IJmond en is de eerste meting in de regio's Twente en het Rijk van Nijmegen gestart. In deze regio's gaan we de bovenstaande thema's verder uitdiepen. Eind 2021 wordt het onderzoek afgerond. ←

BRONNEN

1. Inspectie SZW (2018). Aan het werk, voor hoe lang? Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking naar duurzaam werk. Den Haag: Inspectie SZW.
2. De Lange, A., Michon, H., Helfenrath, K., & Smerecnik, C. (2018). Aandacht voor de zachte kant van de match tussen werkgever en werknemer. Sociaal Bestek, juni/juli 2018, 10-13.
3. Kok, L., Kroon, L., Lammers, M., Oomkens, R., & Linssen, M. (2019). Jonggehandicapten onder de Participatiewet, eindrapportage oktober 2019. Amsterdam: SEO.
4. Vooijs, M., Putnik, K., Hermans, L., Fermin, B., Hazelzet, A., & Genabeek, J. van (2019). Duurzame plaatsing in werk van werknemers met een arbeidsbeperking. Den Haag: TNO.
5. Vossen, E., Wielenga-Meijer, E., Hutting, N., & Oomens, S. (2018). Duurzaam Werk(t), AD Visie, 6, 10-12.
6. Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227-268.
7. Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250-279.
8. Hazelzet, A.M., Putnik, K., Otten, W., Goudswaard, A., & Blonk, R.W.B. (2017). Inclusief werkgeversgedrag: een onderzoek naar factoren die samenhangen met het in dienst hebben (genomen) van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Leiden: TNO.
9. <https://www.ikbenharrie.nl/>.
10. Echtelt, P. van (2019). Nemen werkgevers mensen met arbeidsbeperkingen in dienst? In: Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers-editie 2. Geraadpleegd op 12 maart 2020 via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/nemen-werkgevers-mensen-met-arbeidsbeperkingen-in-dienst>.

Nieuwe NVvA-voorzitter Bert van Swam: “Het sociaal domein is het mooiste wat er is”

Op de allereerste online ledenvergadering van 19 mei, is Bert van Swam gekozen tot nieuwe voorzitter van de NVvA. Hij volgt in die functie Monique Klompé op, die na bijna vijftien jaar afscheid neemt van de beroepsvereniging.

TEKST | Diederik Wieman

Voor vele arbeidsdeskundigen is Bert van Swam geen onbekende, hij zit immers al bijna tien jaar in het bestuur van de NVvA. Hij pakte die bestuurstaak op toen hij stopte met zijn werk als arbeidsdeskundige. Dat klinkt misschien tegenstrijdig, maar dat is het niet. “Destijds combineerde ik mijn werk als arbeidsdeskundige bij BrinQer met een functie als wethouder van de gemeente West Maas en Waal. Dat ging, met de nodige inspanning, vier jaar goed, maar bleek uiteindelijk niet te combineren. Ik koos voor de gemeente, maar wilde tegelijkertijd ook iets voor de beroepsgroep betekenen. Na gesprekken met de toenmalige bestuursleden Monique Klompé, Johannes van der Wal en Richard Heling, werd ik in 2011 gekozen tot bestuurslid van de NVvA.”

Passie

Dat Bert van Swam arbeidsdeskundige zou worden was overigens niet vanzelfsprekend. Op de middelbare school had hij maar één wens. “Ik wilde het onderwijs in en heb eigenlijk nooit aan wat anders gedacht. Het plan was om na de mavo de havo te volgen en dan naar de pedagogische academie te gaan.” Het liep net even anders. Havo zat er

niet in, het werd meao, maar daarna uiteindelijk toch de vurig gewenste PA. “Toen ik daar afstudeerde was er een enorme crisis in het onderwijs. Om je een idee te geven: van de 65 mensen die examen deden vond er maar één een baan in het onderwijs.” En die ene persoon was niet Bert van Swam, die na de PA zijn dienstplicht vervulde en daarna koos voor een carrière als kortverbandvrijwilliger bij de Koninklijke Luchtmacht. In die tijd haalde hij in de avonduren zijn havo-diploma waarmee hij na afloop van zijn contract terecht kon bij Start Uitzendbureau. Hij werd daar vestigings- en projectmanager en zette in de vijftien jaar dat hij er werkte diverse nieuwe vestigingen op. Daarna volgde de overstap naar de geprivatiseerde arbeidsvoorziening KliQ. “Ik werd gevraagd en accepteerde het aanbod op voorwaarde dat ik de opleiding tot arbeidsdeskundige mocht volgen. Daarmee ontstond – naast het onderwijs dat het helaas voor mij nooit geworden is – een tweede passie. Iets kunnen regelen of organiseren waar een ander beter, sterker van wordt of plezier aan beleeft.” Die motivatie zit ook achter zijn functie als wethouder. “Ik werk nu al veertien jaar als wethouder op het sociaal domein. En dat is het mooiste wat er is.”

Bestuurlijke vernieuwing

Met zijn aantreden als voorzitter wordt tegelijk een stuk bestuurlijke vernieuwing doorgevoerd. “Nu Monique de hamer heeft overgedragen is er een natuurlijk moment om het bestuur anders in te richten.” De bedoeling is om tot een slagvaardiger en professioneler bestuur te komen van vijf

personen met ieder een specifieke portefeuille. Het bestuur wordt – zoals nu al het geval is – ondersteund door de verenigingsmanager en een secretariaat. “Besturen is niet langer uitsluitend vrijwilligerswerk, er staat ook een vergoeding tegenover. Bestuurders kunnen daardoor meer uren beschikbaar maken – 12 tot 16 uur per week is vereist – meer commitment hebben en aangesproken worden op verschillende terreinen. De achterliggende gedachte is dat de kwaliteit van het bestuurswerk hoger wordt en de vereniging minder afhankelijk is van één gezicht.”

Ledenbinding

In de nieuwe opzet vergadert het bestuur elke week in plaats van één keer per zes weken. “Belangrijker is dat er na zo’n wekelijkse vergadering ook gelegenheid is om op onderwerpen door te pakken.” Ook ligt onder het nieuwe voorzitterschap nog meer focus op binding met de leden. Ledencontact wordt een aparte portefeuille, wat zal leiden tot een intensiever contact met de platforms en de regio’s, maar ook tot verhoogde inspanning van diensten en activiteiten voor de leden. “De congressen worden altijd drukbezocht, maar het is een uitdaging om wat goed is ook goed te houden. Verder gaan we de leden ook steeds meer digitaal meenemen. Nu met de coronacrisis merk je dat er toch heel veel meer mogelijk is. Voor de afgelopen online ALV bijvoorbeeld, hadden zich 2,5 keer zoveel mensen aangemeld als voor een traditionele ledenvergadering. We kunnen veel meer online delen, ik ben daarom ook heel blij met de AD Academy en de webinars. Het geeft ons de mogelijkheid om

Bert van Swam is 62 jaar, vader van twee kinderen en opa van drie kleinkinderen. Hij woont met zijn echtgenote in Boven-Leeuwen en is in het dagelijks leven wethouder sociale zaken van de Gemeente West Maas en Waal, een landelijke omgeving in de driehoek Nijmegen-Tiel-Den Bosch.

“Er is nu gelegenheid om op onderwerpen door te pakken”

veel meer met elkaar te delen en samen te zijn.”

Profileren

Focus ligt er ook op de profilering van het arbeidsdeskundig beroep. “Iedereen weet wat een bedrijfsarts is, maar we moeten nog te vaak uitleggen wat de arbeidsdeskundige doet. Tegelijkertijd wordt er ook steeds meer van de AD gevraagd; wij zien het vak zich ontwikkelen in de richting van adviseur van de werkgever. Een logische stap, want als je actief bent in begeleiden en terugbrengen naar werk, moet je ook aan de voorkant kijken dat mensen niet

uitvallen. Verzekeringsarts, bedrijfsarts en arbeidsdeskundigen moeten veel meer en veel eerder in het proces met elkaar optrekken. In die combinatie is nog veel te winnen. Het is daarom goed dat ZonMw ons met de bedrijfs- en verzekeringsartsen aan tafel heeft gezet om na te denken over de nieuwe RIV-toetsrichtlijnen.”

Op de kaart gezet

Met het aantreden van Bert van Swam komt een einde aan bijna vijftien jaar voorzitterschap van Monique Klompé. Volgens Bert van Swam is zij van onschatbare waarde geweest voor de NVvA. “Ze is

enorm bevoegd, weet van de inhoud en heeft de contacten waardoor de NVvA nu op alle niveaus aan tafel zit. Bij SZW, UWV, verzekeraars, aanpalende beroepsgroepen en andere stakeholders. Monique heeft de NVvA gemaakt tot wat die nu is: een bloeiende vereniging die staat als een huis.”



AKC start pilot naar effect vroegtijdig inzetten arbeidsdeskundigen

Heeft vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen een positief effect op de verzuimduur en de inzetbaarheid van werknemers? Arbeidsdeskundigen veronderstellen van wel, maar hard bewijs voor deze aanname is er nog niet. Een pilotstudie van Impact Centre Erasmus moet duidelijkheid brengen.

TEKST | Diederik Wieman

In het kader van de Wet verbetering poortwachter (WVP) worden arbeidsdeskundigen vaak rond het eerste jaar verzuim ingezet. De beroepsgroep ervaart regelmatig dat tegen die tijd kansen op terugkeer naar werk zijn gemist of dat de afstand tot werk erg groot is geworden. Arbeidsdeskundigen verwachten dat preventieve of eerdere inzet leidt tot minder en korter verzuim, voorkoming van complexe situaties en afname van het aantal loonsancties. In opdracht van AKC heeft Impact Centre Erasmus deze hypothese onderzocht.

Onderzoekers Carly Relou en Manon van Asselt inventariseerden via gesprekken met arbeidsdeskundigen welke rollen zij voor zichzelf zien weggelegd, welke activiteiten ze vroeg in het verzuimtraject kunnen uitvoeren en in welke situaties preventieve of eerdere inzet waardevol is. De bevindingen legden ze vast in Theory of Change (ToC)-modellen, die schematisch de relatie weergeven tussen de handelingen van arbeidsdeskundigen en de effecten die je theoretisch zou kunnen verwachten. De ToC-modellen zijn vervolgens door de onderzoekers gevalideerd in gesprekken

Carly Relou



“AD’en zien een veelheid aan rollen voor zich weggelegd”

met stakeholders en experts, waaronder werkgevers, bedrijfsartsen en andere experts uit het sociaal domein. Op deze manier is in kaart gebracht welke activiteiten en rollen door de meeste stakeholders en experts onderschreven werden.

Effectief

Naast de stakeholderconsultaties hebben de onderzoekers met een aantal arbeidsdeskundigen gesproken die al wel structureel eerder worden ingezet of ervaring hebben op het preventieve vlak. Deze gesprekken geven inzicht in de aanpakken die al ingezet worden in de praktijk en effectief lijken te zijn. Aanpakken die onder andere genoemd worden zijn het geven van voorlichting aan werkgever en werknemer en een structureel overleg met de bedrijfsarts over casuïstiek. Daarnaast blijken

allerlei verschillende mogelijkheden ontwikkeld voor het eerder inzetten van de arbeidsdeskundige, zoals een dossier APK tussen week 6 en week 13 van het verzuim en een scan op risicodossiers rond week 20.

Wat is jullie opgevallen tijdens dit onderzoek?

Carly Relou: “Vooral de brede ideestroom die naar voren kwam als het gaat om preventie of vroegtijdige inzet. De beroepsgroep ziet een verscheidenheid aan rollen voor zich weggelegd. Maar de stakeholders, waaronder werkgevers, blijken wat behoudender. Zij benadrukken dat arbeidsdeskundigen zich moeten richten op situaties waarin hun kennis een toegevoegde waarde heeft. We hebben dan ook een selectie gemaakt en in de Theory of change-modellen alleen zaken benoemd die aansluiten op de kerncompetenties en unieke kennis van arbeidsdeskundigen. Andere expertises, die minder uniek zijn en ook door andere kunnen worden uitge-

voerd, hebben we buiten beschouwing gelaten. Bijvoorbeeld om vanuit het perspectief van carrièrecoaching mensen te ondersteunen bij het vinden van ander werk dat bij ze past.”

Waar liggen de kansen voor arbeidsdeskundigen om wel vroeger te worden ingezet?

Manon van Asselt: “We hebben diverse casestudies gevonden waarin arbeidsdeskundigen preventief worden ingezet. Het ging dan bijvoorbeeld om voorlichting geven aan werkgever en werknemer op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In een andere case werd de arbeidsdeskundige samen met de bedrijfsarts vroeg bij verzuim betrokken en werden cases structureel besproken.”

Carly Relou: “Het probleem bij alle voorbeelden is dat er maar zeer beperkt wetenschappelijk onderzoek is gedaan naar de inzet van arbeidsdeskundigen, het is daarom heel lastig om een causaal verband aan te tonen tussen arbeidsdeskundige inzet en resultaat.”

Manon van Asselt: “Wel hebben we een interessant dossieronderzoek gevonden naar het moment waarop arbeidsdeskundig onderzoek wordt ingezet. De conclusie daarvan was dat eerdere inzet kan leiden tot een gemiddelde daling van 31,7% in het arbeidsongeschiktheidspercentage.”

“Waar de kansen liggen? De arbeidsdeskundige heeft een unieke kennis van belasting en belastbaarheid en de vertaling daarvan naar taken en werkplekken. Ook andere vaardigheden als het denken in mogelijkheden en de kennis van het sociale stelsel zijn sterke punten. De kennis kan bij inzet in een vroeg stadium bijdragen aan demedicalisering. Het punt is dat de meeste werkgevers de arbeidsdeskundige alleen kennen als degene die na een jaar ziekte een arbeidsdeskundig onderzoek komt doen. Er is veel te winnen met het duidelijker positioneren van arbeidsdeskundigen bij werkgevers. De beroepsgroep is wat dat

Manon van Asselt



betreft nog niet duidelijk genoeg geprofileerd.”

Naar aanleiding van het onderzoek start Impact Centre Erasmus komend najaar een pilot onderzoek. De bedoeling is om een vergelijking te maken tussen bedrijven die vroegtijdig arbeidsdeskundigen inzetten en bedrijven die het Wvp-verzuimproces zonder

vroegtijdige inzet volgen. Op deze manier zou de meerwaarde van vroegere inzet kunnen worden aangetoond. Of het vervolgonderzoek via de pilot deze uitkomsten ook daadwerkelijk toont, is natuurlijk afwachten. Blijkt het wel zo te zijn, dan staat de beroepsgroep sterk in de communicatie over haar wens tot vroegtijdige inzet om verzuim te beperken.

AKC: HET BELANG RESULTAATGERICHT ONDERZOEK

“Als je werkgevers en werknemers goed wil adviseren moet je dat zo vroeg mogelijk in het proces doen. De verzuimende werknemer heeft dan nog enigszins verbinding met het arbeidsproces, de afstand tot werk is nog niet zo groot.” Dit zegt Marianne Holleman, directeur van AKC, over het belang van het onderzoek van Impact Centre Erasmus. Er is nog een tweede reden waarom het onderzoek op een goed moment komt: de op handen zijnde wijziging van de WVP, volgend jaar. Vanaf dan is het medisch oordeel van de bedrijfsarts bepalend en ligt het voor de hand dat bedrijfsarts en arbeidsdeskundige meer gaan samenwerken. “De vertaling van de medische situatie naar het werk kun je veel eerder in het proces een plek geven, zodat je niet na twee jaar voor verassingen komen te staan.” Tot slot passen het onderzoek en de pilot die daaruit volgt, goed in de bijgestelde koers die zich onder leiding van Marianne Holleman voltrekt. “AKC heeft veel wetenschappelijk onderzoek gedaan waaruit in theorie blijkt wat het beste werkt. Het mooie van dit onderzoek is dat het een impactstudie is, waarbij gekeken is naar het effect van arbeidsdeskundig handelen. In de pilot die hierop volgt, gaan we in de praktijk kijken of de aannames kloppen. De kans is groot dat arbeidsdeskundigen met de uitkomsten aan de slag kunnen. Dat ze tegen opdrachtgevers kunnen zeggen: ‘Als je mij inschakelt kun je concreet dit resultaat verwachten.’”

7

vragen aan

Marieke van Vugt (36) Gecertificeerd register arbeidsdeskundige bij Margolin (Zorg van de Zaak)



1 Hoe ben je in het vak terechtgekomen?

"Ik heb altijd veel affiniteit gehad met HR en werkte veelal in ondersteunende functies waarin dit onderdeel uitmaakte van mijn takenpakket. In mijn loopbaan maakte ik tot dan toe vrij behoudende keuzes, maar op een gegeven moment was ik overduidelijk klaar voor een nieuwe stap. Een collega van mij bij Hogeschool InHolland was arbeidsdeskundige en dat prikkelde mijn nieuwsgierigheid. Naast mijn fulltimebaan ben ik de AD-opleiding bij Saxion gaan volgen. In 2015 startte ik op detachingsbasis als mobiliteitsadviseur binnen de Nationale Politie. Ik heb dat met veel plezier gedaan, vooral omdat je vaak langer betrokken bent bij de mensen die je naar een passende functie begeleidt. Een klein half jaar later kon ik bij Margolin aan de slag als arbeidsdeskundige en het vak in volle breedte uitvoeren."

2 Wat vind je boeiend aan je huidige werk?

Sinds eind 2016 word ik 24 uur per week uitgeleend aan Landelijke Eenheid van de Nationale Politie en coach en adviseer ik leidinggevenden op het gebied van verzuim en train ik teams waar nodig op het gebied van verzuim(systemen). Buiten het politiewerk om heb ik echter ook een verscheidenheid aan klanten

in de zorg, het onderwijs en het bedrijfsleven. Daar doe ik dan weer arbeidsdeskundige onderzoeken voor. Deze combinatie van werkzaamheden is niet alleen leuk, maar houdt mij ook scherp."

3 Is het werk voor de politie anders?

"Voor veel mensen is politiewerk echt een roeping. Zij zijn daarom erg gedreven. De impact is enorm wanneer je moet vertellen dat het eigen werk niet meer geschikt voor ze is. Ook kom je regelmatig in aanraking met casuïstiek rondom PTSS, wat je werk als arbeidsdeskundige nog uitdagender maakt. Vakinhoudelijk is het anders omdat je naast de reguliere wet- en regelgeving te maken hebt met een specifieke cao en het ambtenarenrecht. Vooral bij dienstongevallen en beroepsziektes - die heel divers kunnen zijn - wordt een nog grotere verantwoordelijkheid bij de werkgever gelegd om passend werk te vinden."

4 Wat vind je mooi aan arbeidsdeskundig vak?

"Geen onderzoek en geen dag is hetzelfde. Natuurlijk heb je met grote regelmaat te maken met schrijnende ziektegevallen, maar het geeft veel voldoening om in die situaties van betekenis te kunnen zijn. Ook zie je dat werkgever en werknemer soms

door de bomen het bos niet meer zien en dat ik via onderzoek richting kan geven aan een oplossing. Ik voel mij bevoorrecht dat ik in de keuken van zoveel organisaties mag kijken en het vertrouwen van werkgever en werknemer krijg om hen te adviseren. Het raakt me hoe mensen ondanks alles wat hen op medisch vlak soms tegenzit gedreven zijn om te blijven werken. Soms ten koste van hun eigen gezondheid. En dat levert niet de makkelijkste onderzoeken, maar wel de meest waardevolle gesprekken op."

5 Speelde je relatief jonge leeftijd een rol toen je als AD begon?

"Eigenlijk totaal niet. Wel was het soms mijn eigen gevoel dat mensen mogelijk eerder een oudere, grijze, wijze man verwachtten, in plaats van een jonge vrouw begin dertig. Ik voelde mij dan ook wel wat groen toen ik begon, maar dat beperkte mij niet. Als je oprechte belangstelling en betrokkenheid hebt, vervaagt het gevoel dat je een groentje bent heel snel. Wel moet je jezelf de tijd geven om in het vak te groeien en te leren dat er meestal niet één juist antwoord op een vraagstuk is."

6 Wat zou je beginnende AD'en nog meer mee willen geven?

"Weet waar je eigen grenzen liggen. Spar met collega's en vooral: loop eens bij een vaste klant mee op de werkvloer, zodat je weet wat het werk en de functies inhouden. Dat vond ik bij de politie heel erg waardevol. Ik plan mijn afspraken ook altijd ruim in. Dat zorgt uiteindelijk voor tijdwinst omdat je goed geïnformeerd de deur uitgaat. Het levert ook waardering van werkgever en werknemer op omdat zij zich goed gehoord voelen. Durf ook stelling te nemen als je ergens achter staat. Luister naar je onderbuikgevoel en vraag door."

7 Wat doe je aan je eigen duurzame inzetbaarheid?

"Het bewustzijn dat social media of een serie kijken geen echte ontspanning voor je brein is vond ik een mooie eye opener om bewuster met echte ontspanning en duurzame inzetbaarheid om te gaan. Omdat we veel zittend werk hebben, ben ik enorm blij met mijn sta/zitbureau thuis en maak ik buiten het werk graag mijn hoofd leeg tijdens het thaiboksen, tangodansen en paardrijden. Het is dan ook wennen dat ik nu soms even een tandje rustiger aan moet doen omdat ik momenteel ruim 20 weken zwanger ben. Zo makkelijk als je anderen adviseert, zo'n uitdaging is het soms om dezelfde adviezen op jezelf toe te passen."





Hersenschorsing

Bijna 700.000 Nederlanders kampen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH). Nadat zij tijdens een theatervoorstelling hard tegen een stalen balk aan liep, is actrice Margôt Ros daar een van.

HERSENSCHORSING



Auteur: Margôt Ros en Jeroen Kleijne
Uitgever: Nijgh en Van Dithmar
Pagina's: 256
Prijs: € 20,99
(ebook € 12,99)

Het leven van Ros, bekend van onder meer de komische VPRO-serie Toren C, verandert volledig. Het is geen lichte hersenschudding, zoals de eerste diagnose luidt, maar post-commotioneel syndroom, zoals het heet wanneer een hersenschudding langer dan zes weken duurt. Ze verdraagt geen licht of geluid, kan niet lezen en heeft nauwelijks energie en moet rekening houden met een revalidatie van minstens anderhalf jaar waardoor ook de opnames van Toren C stil komen te liggen. Van een succesvolle, vrolijke vrouw met een actief sociaal leven is ze veranderd in een persoon die veroordeeld is tot eenzame opsluiting in haar huis en toeleeft naar de ontmoetingen met lotgenoten in de revalidatiekliniek. In Hersenschorsing beschrijft Margôt Ros – samen

met haar partner Jeroen Kleijne – op openhartige wijze haar revalidatie. Ze doet dat met veel humor, zoals we dat gewend zijn uit de Toren C-serie die zij samen met Maïke Meijer ook schrijft. Het boek geeft ook heel goed inzicht in wat het met je doet wanneer je met NAH geconfronteerd wordt. Ze vertelt over de vermoeiende therapieën om weer 'in het land der levenden' terecht te komen, over het sociale isolement en hoe ze haar scepsis over mediteren overwon. Stap voor stap voltrekt zich het herstel, maar helemaal de oude wordt ze niet meer. Of zoals ze het zelf schrijft: 'Ik ben verbannen naar een andere wereld. Een wereld die parallel loopt aan het leven dat ik had.'



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

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS

AppSoluut

Naam: Too Good To Go • Voor: Android en iOS • Prijs: Gratis

Niets weggooien!

We gooien een derde van het geproduceerde voedsel in de vuilnisbak. Daar kunnen we met zijn allen iets aan doen, vinden de makers van de app 'Too Good To Go'. Dit doe je door maaltijden te redden die anders door restaurants, traiteurs en bakkerijen weggegooid zouden worden. Door jouw adres te selecteren zie je meteen waar en wanneer je een maaltijdbox kan ophalen in jouw omgeving. Zo red je lekker eten én heb je voor een zacht prijsje een maaltijd op tafel. *





Transitievergoeding anno 2020

Ook transitievergoeding bij herplaatsing in een lager betaalde functie of bij een urenvermindering?

Sinds 1 juli 2015 zijn werkgevers die een arbeidsovereenkomst opzeggen, verplicht de werknemer een transitievergoeding te betalen. Over de uitvoering van deze regeling ontstonden veel juridische vragen.

Hoe zit het ook alweer met de transitievergoeding? Met ingang van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 1 januari 2020 zijn de regels immers veranderd. Sinds 1 januari 2020 heeft een werknemer recht op transitievergoeding vanaf de eerste dag van het dienstverband. Ook een werknemer die in de proeftijd wordt ontslagen, maakt dus in principe aanspraak op een transitievergoeding. Tot en met 2019 had de werknemer alleen recht op de transitievergoeding bij een dienstverband langer dan 2 jaar.

Ook per 1 januari 2020 geldt dat het voor de berekening van de transitievergoeding niet meer uitmaakt of je korter of langer in dienst bent dan 10 jaar. Het maakt ook niet uit of je ouder bent dan 50 jaar en bij een grote werkgever werkt. In alle gevallen is de transitievergoeding per dienstjaar gelijk aan 1/3 maandsalaris (pro rata bij een gedeeltelijk dienstjaar). De lengte van het dienstverband wordt hierbij niet afgerond, maar tot op de dag nauwkeurig bepaald. Online zijn er gratis tools beschikbaar om de hoogte

van de transitievergoeding uit te rekenen.

Transitievergoeding bij urenvermindering?

Een van de juridische vragen over de transitievergoeding was of deze ook (pro rata) moet worden toegepast bij gedeeltelijk ontslag. Op 14 september 2018 heeft de Hoge Raad deze vraag bevestigend beantwoord. Belangrijk onderdeel hierin is dat wijziging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van dwingende omstandigheden – zoals arbeidsongeschiktheid – gezien kan worden als een gedeeltelijke beëindiging van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. Wel moet het hierbij gaan om een urenvermindering van minimaal 20%. Ook moet dit urenverlies naar redelijke verwachting blijvend zijn (oftewel: structureel). De uitspraak wordt ook wel de Kolom-beschikking genoemd (de werkgever in deze zaak was de Stichting Kolom, zie uitspraak Hoge Raad: ECLI:NL:HR:2018:1617).

Transitievergoeding bij herplaatsing tegen een lager salaris?

Maar wat als een werknemer her-

plaatst wordt in een lager betaalde functie? Is er dan ook recht op een gedeeltelijke transitievergoeding? Hierover heeft de Hoge Raad op 17 april jl. een prejudiciële beslissing genomen. Het ging hier om een docent met een fulltime dienstverband die na 2 jaar arbeidsongeschiktheid ontslagen wordt. Hij wordt vervolgens herplaatst als onderwijsassistent, in een dienstverband van 80%. De functiewijziging en het urenverlies betekenden een flinke salarisvermindering.

De vraag is dan of door de salarisvermindering als gevolg van de functiewijziging ook van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan worden gesproken. De Hoge Raad oordeelde dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst een voorwaarde is voor het ontstaan van een recht op transitievergoeding. Het heeft daarmee het karakter van een ontslagvergoeding. De regeling is niet bedoeld om een vergoeding aan de werknemer toe te kennen voor verlies van inkomen om andere redenen. Herplaatsing in een andere passende functie (zonder urenverlies) is geen vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Integendeel, met een herplaatsing wordt juist voorkomen dat de arbeidsovereenkomst wordt



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

Re-integratieverplichtingen gaan door tijdens slapend dienstverband

beëindigd. Bij salarisverlies als gevolg van herplaatsing in een lager betaalde functie ontstaat dus geen recht op een gedeeltelijke transitievergoeding. Alleen als er sprake is van een structurele urenvermindering van minimaal 20% heeft werknemer recht op betaling van de transitievergoeding naar rato van de urenvermindering.

Compensatieregeling transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid

Als deze urenvermindering het gevolg is van langdurige arbeidsongeschiktheid kan de werkgever de betaalde transitievergoeding weer (deels) gecompenseerd krijgen. Op 1 april 2020 is de Regeling compensatie transitievergoeding ingegaan. De compensatieregeling geldt ook met terugwerkende kracht voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald. De compensatie geldt alleen voor transitievergoedingen die betaald worden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid (→ 104 weken ziekte). Het UWV voert deze compensatieregeling uit. Alle werkgevers betalen daarvoor een hogere premie via het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF).

Einde slapend dienstverband

Met deze compensatieregeling wil de overheid een einde maken aan de slapende arbeidsovereenkomsten, maar ook dubbele kosten voor de werkgever voorkomen. Bij een 'slapend dienstverband' blijft de werknemer in dienst, maar er is door de werkgever geen loon of transitievergoeding verschuldigd. Tijdens een slapend dienstverband houdt de werkgever wel



re-integratieverplichtingen. Als er passend werk beschikbaar komt, moet hij dat aanbieden aan de zieke werknemer. Voor de werknemer is het nadeel van zo'n slapend dienstverband dat hij de transitievergoeding misloopt. Hierover zijn diverse rechtszaken gevoerd. Op 8 november 2019 heeft de Hoge Raad beslist dat de werkgever moet instemmen met een voorstel van de werknemer een slapend dienstverband te beëindigen als er geen uitzicht meer is op re-integratie of herstel. De werkgever dient dan ook in te stemmen met het betalen van een transitievergoeding zoals die zou zijn geweest als de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte zou zijn ontbonden.

Maximering van de compensatie

Uiteraard geldt dat de compensatie van het UWV nooit hoger kan zijn dan de betaalde transitievergoeding. En het moet gaan om de transitievergoeding die is opgebouwd vanaf het begin van het dienstverband tot en met twee jaar ziekte. Over de periode van loonsanctie of slapend dienstverband bouwt de werknemer wel recht op transitievergoeding op, maar dit wordt niet gecompenseerd.

Nog geen maximering op het uitbetaalde ziekgeld

De wet benoemde nog een maximum: de hoogte van de compensatie kan maximaal het tijdens 2 jaar ziekte betaalde loon zijn. Voorlopig gaat deze maximering niet door. Dit betekent dat de werkgever ook recht heeft op compensatie van de transitievergoeding als er tijdens de 104 weken ziekte sprake was van een Ziektewetvangnetuitkering, een vervroegde WIA-uitkering (IVA) of een loonkostensubsidie. Dergelijke regelingen maken het voor de werkgever aantrekkelijker om werknemers met een ziekte of handicap aan te nemen. Daarom wordt er voorlopig nog niet gekozen om de compensatie te maximeren op het uitbetaalde brutoloon bij ziekte.

Aanvraagtermijn voor de compensatie

Een verzoek om compensatie van transitievergoedingen betaald tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020 moet uiterlijk 30 september 2020 bij het UWV aangevraagd worden. Voor transitievergoedingen die vanaf 1 april 2020 worden betaald, geldt dat de werkgever binnen 6 maanden een compensatieverzoek moet indienen.



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

In beeld?



Voor het eerst sinds tijden heb ik mijn joggingbroek ingewisseld voor een keurig rokje en een hemdje zonder kreukels. In plaats van alleen een plets water in mijn gezicht, heb ik deze ochtend uitgebreid aandacht besteed aan het aanbrengen van foundation, eyeliner en zelfs een veegje lippenstift.

Ik heb de roest van mijn oorbellen gekrabd en mijn bril met dikke glazen vervangen door eendagslenzen zodat ik er niet uitzie als een blinde mol.

Want vandaag wil ik fatsoenlijk voor de dag komen. Vandaag heb ik namelijk mijn eerste OT-overleg via MS Teams.

Afgelopen weekend is het programma geïnstalleerd en het dient als vervanger voor alle andere vormen van beeld- en videobellen waarvan de verbinding zo belabberd is dat het niet uitmaakt hoe ik mezelf presenteer. Maar daar kom ik hier niet mee weg zodat ik 's ochtends om half tien scherp en gefocust het programma opstart. Ik ben er klaar voor.

Mijn computer helaas wat minder. Nog voor ik heb kunnen inloggen krijg ik al een foutmelding. Error eindeloos getal. Ik ram op wat toetsen in de hoop dat de computer zich heeft vergist maar helaas blijft de error onstuitbaar knippen op mijn beeldscherm. Dit zeg ik dan ook tegen de mijnheer van de helpdesk, die ik snel heb gebeld. Dat hij opschiet! Het overleg begint immers al over 7 minuten. Hij laat zich echter niet opjagen en reageert ui-ter-mate rustig. Doodgemoedereerd kuiert hij door wat schermen heen zodat hij zorgvuldig kan analyseren waar het knelpunt zit. Inmiddels begin ik ook een beetje in de knel te raken want over 5 minuten begint het overleg.

"Aha", hoor ik uit de hulplijn. Of ik nog even volledig wil uitloggen zodat ik daarna weer volledig kan opstarten. Ik voel een lichte paniek bezit van mij nemen. Er breekt me wat zweet uit, mijn hoofd loopt ietwat rood aan en ik begin nerveus op mijn duim te kauwen. Beseft hij wel dat mijn tijd geen genade kent. Tijd die ik eigenlijk nodig heb om met een relaxed thuiswerkhoofd in beeld te verschijnen ("ja hoor, ik

vind thuiswerken ge-wel-dig"). Maar ja, dan moet dat beeld er wel zijn dus er zit niets anders op dan mee te gaan in de stappen van mijn helpdeskmynde. Ik zie de klok tikken. 5, 4, 3, 2, 1...

Ik hoor opeens allemaal stemmen uit mijn geluidsboxje komen. "Hay", "Hey", "Goedemorgen iedereen", "Wat zie je er léuk uit, hoe doe je dat in deze tijden?!"

"Doet ie het?", vraagt helpdeskharry.

Met het geluid is duidelijk niets mis maar als er sprake is van beeldbellen verwacht ik op zijn minst ook beeld. Anders had ik net zo goed kunnen telefoneren.

"Druk nog eens op toets zus en zo."

Ik doe wat er van mij wordt gevraagd en plots zie ik al mijn OT-collega's in vol ornaat mijn beeldscherm vullen. Dát is lang geleden! Enthousiast zwaai ik in de camera en roep vrolijk "Halo!!!!!!". Geen enkele reactie. Ik zwaai nogmaals en roep wat harder. "HALLOOOOO!!!!!"

"Kan dat niet wat zachter?" toetert de helpdeskmedewerker geïrriteerd in mijn oor en zorgt ervoor dat alles op zwart gaat. Voor een seconde, voor een minuut, minutenlang... zucht.

Een eeuwigheid later floept het beeld aan. Ja hoor, eindelijk zie ik mezelf!

Mezelf dus... met mijn haren in de war, vlekken in mijn nek en klotsplekken onder mijn oksels. Mijn zorgvuldig aangebrachte lippenstift is door het kauwen op mijn duim volledig over mijn wang uitgesmeerd en ik zie dat één oorbel aan mijn telefoon is blijven plakken. Met een slap handje zwaai ik naar het beeldscherm en roep kleintjes nog eenmaal: "Hallo, ben ik in beeld?" Maar niemand die het ziet. Het overleg is afgelopen.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

HR-professional, onmisbaar in andere tijden! Verrijk jezelf om je organisatie verder te brengen

Het zijn bijzondere tijden voor iedereen. Als HR-professional ligt er een grote verantwoordelijkheid op je schouders om je collega's en het management door de crisis heen te loodsen. Meer dan ooit zal er een beroep worden gedaan op je kennis en vaardigheden. In het najaar starten we met diverse actuele leergangen waarmee jij je verder kunt professionaliseren. En daarmee ook de organisatie waarin je werkt.

MAAK IMPACT MET DEZE HR-LEERGANGEN

Werkgelukdeskundige

Actueler dan ooit!

Start: 21-09-2020

Arbeidsdeskundige

Leer strategisch adviseren

Start: 5-10-2020

MEEST
SUCCESVOLLE
LEERGANG!

Jobcoach

Versterk je vaardigheden

Start: 25-09-2020

Strategisch en bedrijfskundig HRM

Vertaal de organisatie-strategie naar HR-beleid

Start: 8-10-2020

Najaarsklassiekers! Aanbod 2020

Arbeidsdeskundige

Werkgelukdeskundige

Jobcoach

Strategisch en Bedrijfskundig HRM

Blockchain voor professionals

MC Succesmanagement

Resultaatgericht coachen

Beeldcoach

Balans in je werk en je leven

Omgaan met autisme

Strategisch
Vrijwilligersmanagement

Anmelden 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
- Meubelstoffeerder
- 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/gezelsprogramma'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

info@onsambachtshuis.nl



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij expert worden?

Haal je master of laws en erkend diploma Arbeidsdeskundige en maak het verschil.

**Capabel Hogeschool**
Vandaag leren, morgen doen

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