



VARBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

42E JAARGANG | AUGUSTUS 2020 | NUMMER 4



**WERKEN
MET MS:**

**Vaak is
er nog meer
mogelijk**

Interview
Monique
Klompé
Pagina 26

WERKLOOS DOOR CORONACRISIS:

**Voorkom
mentale vastlopers**

- RIV-toets onderzocht
- Nieuwe banenmethodiek

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



WERKEN OF STUDEREN MET EEN VISUELE BEPERKING

Babbage helpt mensen met een visuele of motorische beperking om te werken en studeren. Wij geloven in gelijke kansen voor iedereen. Om informatie te verwerken op de computer voor ernstig slechtzienden en blinden, heeft Babbage diverse oplossingen met spraak en braille. We beschikken over een uitgebreid pakket hulpmiddelen en maatwerkoplossingen. Zo zijn we in staat om in iedere situatie een optimale oplossing te bieden.

Praktische hulpmiddelen voor school, studie en werk

Babbage heeft een ruim assortiment brailleleesregels, brailleprinters, schermleessoftware en OCR oplossingen om in elke situatie maatwerk te kunnen leveren.



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

Bezoek onze website of neem contact met ons op.



BENIEUWD? KIK 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!

✓ Geaccrediteerd door de HAN
✓ Onder licentie van Cynil Beroepsonderwijs

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 Conflictantering
- Loonwaarde Expert

www.cs-opleidingen.nl

7 vragen

aan Frank Hoeke (54), zelfstandig arbeidsdeskundige
Kijk op pagina 26

Colofon

42e jaargang nummer 4
Augustus 2020

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl
AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofdredacteur → Geert Beckers

Redactie → Erwin Audenaerde, 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 → Diede Wieman

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

Werken met MS: vaak is er nog veel mogelijk

Ongeveer een op de duizend Nederlanders heeft multiple sclerose (MS). Veel mensen stoppen na de diagnose al snel met werken. Niet zelden onterecht: Vaak is er meer mogelijk dan mensen denken.



6

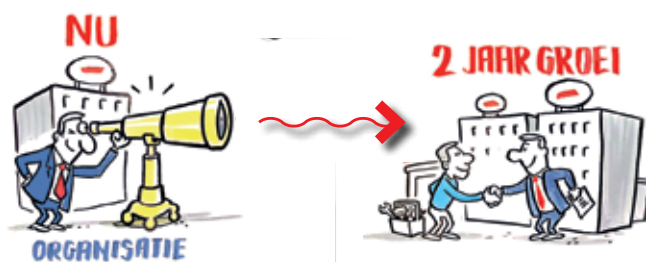
Werkloos door coronacrisis

Onverwacht werkloos en minder banen beschikbaar. Hoe voorkom je dat mensen mentaal vastlopen door baanverlies en een langere periode van werkloosheid?

10

Nieuwe Banen methodiek

Niet de werkzoekende, maar de baan staat centraal in de Nieuwe Banen methodiek. Hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid prof. dr. Roland Blomk is een van de initiatiefnemers van dit succesvolle, tweejarige innovatietraject in de gemeente Lelystad.



22

En verder...

Wetenschappelijk onderzoek naar de RIV-toets	14
Juridisch: nieuwe regels voor Wajong'ers	20
Column Karin Baggerman	30



Precisiewerk

De rubriek Precisiewerk besteedt dit jaar aandacht aan mensen die heel precies werk uitvoeren. In de vierde aflevering goochelaar Henk Arnoldus (65 jaar)

18



Leeftijd doet ertoe

De laatste maanden domineerde in de media naast de coronacrisis vooral het racismedebat. De beelden van de gewelddadige aanhouding van George Floyd door de politie in Minneapolis, waarna hij overleed, gingen de wereld over. Met een mondiale massale protestbeweging Black Lives Matter tegen politiegeweld en racisme tot gevolg. Ook in Nederland woedden heftige discussies. Ons land, waar altijd iedereen welkom is, blijkt veel minder tolerant te zijn dan wij altijd hebben gedacht. Veel Nederlanders geven aan dat zij lijden onder institutioneel racisme, het systematisch uitsluiten, marginaliseren en discrimineren van bevolkingsgroepen door formele of informele regels vanuit instituties. Niet iedereen kan zich er iets bij voorstellen dat mensen zich buitengesloten voelen door hun huidskleur of afkomst. Zij reageren vaak zo fel dat dit leidt tot polarisatie en niet tot meer begrip voor elkaar. Gelukkig is de keerzijde dat we ons meer gaan inleven in andermans gevoelens en dat we meer rekening houden met de ander. Maar we hebben nog een lange weg te gaan. Dat geldt ook voor een andere hardnekkige vorm van discriminatie. Zo blijkt uit het onlangs gehouden onderzoek door de Nationale Vacaturebank en Intermediair. Naast discriminatie op basis van afkomst blijft leeftijdsdiscriminatie een probleem. 'Leeftijd doet er nog steeds toe', aldus de hoofdeconoom van ABN AMRO. Werkgevers gaan subtiel te werk. Zij zoeken niet iemand van 21, maar een kandidaat 'met maximaal 2 jaar werkervaring.'

Vooral als werknemers op latere leeftijd hun baan verliezen, ontstaan vaak schrijnende situaties. Maar hoe erg is dat eigenlijk? Het is nooit prettig om ongewild je baan te verliezen. Dat zien we in de huidige coronasituatie. Heel veel mensen zijn door de crisis onverwacht werkloos geworden en voelen zich nutteloos en verloren. Maar er zijn ook mensen die het verlies van een baan niet erg vinden. Zij maken zich niet zo druk. Hoe komt dat? In deze AD Visie proberen we antwoord te geven op deze vraag. Janske van Eersel en Inge Hulshof laten zien hoe je voorkomt dat je mentaal vastloopt als je lang zonder werk zit. Ronald Blonk stelt niet meer de werkzoekende centraal, maar de baan. Alain de Botton filosofeert over de vraag waarom we eigenlijk werken. En tot slot blikt Monique Klompé terug op de leukste baan in haar leven. Zij gaat een paar jaar genieten zonder werk.

Geert Beckers

WW-uitkeringen

Voor het eerst sinds de coronacrisis is het aantal WW-uitkeringen niet toegenomen. Het aantal lopende uitkeringen was met **300.600** in juni zelfs iets lager dan de **301.100** in de maand mei. In juni kwamen er gemiddeld **8.300** nieuwe WW-uitkeringen per week bij. Dit is **20** procent minder dan in mei toen het weekgemiddelde op **10.500** lag. Het aantal nieuwe uitkeringen was in juni nog wel bijna **50%** hoger ten opzichte van de maand juni vorig jaar. Dat het aantal WW-uitkeringen niet verder toeneemt, komt omdat de instroom in de WW in juni vrijwel gelijk was aan de uitstroom. In juni werden er **33.300** nieuwe WW-uitkeringen toegekend. Het aantal beëindigde uitkeringen kwam uit op **33.800**. In april was de hoogste piek met **74.000** nieuwe WW-uitkeringen. In mei telde UWV **42.000** nieuwe uitkeringen. Ten opzichte van vorig jaar, is de WW in juni met bijna **24%** gestegen. In juni **2019** kwam de WW uit op **242.700**. Afgelopen juni nam het aantal lopende WW-uitkeringen wél opnieuw toe in de sectoren schoonmaak (**+3,6%**), horeca en catering (**+3,3%**) en cultuur (**+2,2%**). Deze sectoren kenden in mei ook al een toename.

NVAB ZET IN OP PREVENTIE

In de strijd tegen overspanning en burn-out moeten werkgevers niet alleen kritisch kijken naar werksituaties, maar ook tijdig deskundigen raadplegen.

Dat vindt de beroepsvereniging van bedrijfsartsen. De NVAB stelt dat de oplossing voor werkstress vaak gezocht wordt in het stimuleren van veerkracht bij werknemers, maar dit is beslist niet de enige en zeker niet de meest effectieve manier, aldus de NVAB.

Werkomstandigheden spelen een grote rol bij overspanning en burn-out. Daarom kunnen en moeten werkgevers kritisch kijken naar de werkomstandigheden en actief bijdragen aan een gezonde werksituatie.

De NVAB wil werkgevers actief ondersteunen. Ook nodigt de NVAB bedrijfsart-



sen en andere professionals zoals arbeidsdeskundigen uit om proactief te handelen en de werkvloer op te gaan. Zo kunnen zij samen met werkgevers mogelijkheden voor preventieve maatregelen onderzoeken en realiseren. De themapagina nvab-online.nl/overspanning-en-burn-out biedt werkgevers, bedrijfsartsen en alle andere betrokken partijen praktische informatie en hulpmiddelen. Eind 2019 presenteerde de vereniging de herziene richtlijn Psychische Problemen, samen met de NVVG en andere betrokken (zorg)professionals en vertegenwoordigers van patiënten. Meer informatie via www.nvab-online.nl/overspanning-en-burn-out

ONCOLOGIEZORG

Werk als behandeldoel

Zorgprofessionals kunnen een belangrijke rol spelen in het werkbehoud van hun patiënten. Om ze daarvan bewust te maken is in vijf ziekenhuizen het project Target@Work-onco gestart. Het is nog niet altijd vanzelfsprekend dat mensen die kanker krijgen, kunnen blijven werken: één op de tien mensen die kanker krijgt en werkt, verliest zijn baan. En 60% ervaart financiële gevolgen hiervan, zo blijkt uit cijfers van NFK, de koepelorganisatie van twintig kankerpatiëntenorganisaties. Vanuit de zorg kan gericht aandacht zijn voor het werk van de patiënt. In de periode 2018-2020 is de werkwijze van Target@Work-onco getest in vijf ziekenhuizen. Daaruit volgt dat deze praktische methode op een laagdrempelige manier kan bijdragen aan meer aandacht voor werk in de behandeling en begeleiding van oncologie-patiënten. De methode omvat onder meer een tool voor werkgerichte screening en een interventiewijzer om kankerpatiënten met werkproblemen door te verwijzen. Meer informatie: www.targetatwork.nl/kanker.

GEZONDER WERKEN IN DE NACHT

Mensen die 's nachts werken zijn actief als het volgens hun bioritme tijd is om te slapen. Hierdoor kunnen gezondheidsklachten ontstaan.

Volgens een eerder verschenen advies van de Gezondheidsraad leidt nachtwerk bijvoorbeeld tot een groter risico op slaapproblemen. Na een langere periode ontstaat een grotere kans op diabetes mellitus (type 2), en hart- en vaatziekten. Het RIVM heeft een nieuwe folder gemaakt met tips en adviezen voor werkgevers en werknemers om de schadelijke gevolgen van nachtwerken te verminderen. Volgens het RIVM gaan er veel suggesties en adviezen rond om nachtwerk goed en gezond te doen, maar deze zijn lang niet allemaal wetenschappelijk bewezen. Ondertussen vindt er wel nachtwerk plaats. Het RIVM heeft verschillende suggesties gebundeld en voorgelegd

aan experts. De suggesties waarvan de meeste experts een positief effect verwachten staan in deze folder. De brochure is te downloaden via www.rivm.nl/nieuws/suggesties-voor-gezonder-werken-in-nacht



A hand is shown from the wrist up, reaching upwards with the index finger pointing towards a complex, glowing blue neural network or web of connections that fills the upper half of the image. The background is dark, making the bright blue lines and nodes of the network stand out. The hand is in focus, with the fingers slightly curled as if reaching for something.

Werken met MS:

Vaak is er nog veel mogelijk

Ongeveer een op de duizend Nederlanders heeft multiple sclerose (MS). Veel mensen stoppen na de diagnose al snel met werken. Niet zelden onterecht: "Vaak is er meer mogelijk dan mensen denken."

TEKST | Hans Klip

Multiple sclerose is de chronische neurologische ziekte die het meest voorkomt bij jongvolwassenen. De diagnose wordt meestal gesteld als mensen tussen de 30 en 55 jaar oud zijn. Vrouwen zijn daarbij duidelijk in de meerderheid. Ruim een derde van de 17.000 MS-patiënten in ons land heeft een betaalde baan en bijna de helft is arbeidsongeschikt, blijkt uit een onderzoek van het bureau SAM Health onder leden van de MS Vereniging Nederland (2015). Doodzonde dat de uitval zo groot is, vindt adviseur verzekeringsarts Bernadette Linssen van UWV. "Natuurlijk zijn er uitzonderingen; sommigen verliezen het van de ziekte. Maar de meeste mensen hebben een rustige variant van MS en kunnen doorwerken."

Bij MS is het centrale zenuwstelsel beschadigd, waardoor de hersenen prikkels en signalen niet goed meer kunnen verzenden naar andere delen van het lichaam. De ziekte komt in alle soorten en maten voor, vertelt UWV-arbeidsdeskundige Diane van Herk. "De een krijgt maar één aanval en heeft amper last, terwijl de ander ernstige klachten heeft en snel achteruitgaat. Ook is er een onderscheid tussen beperkingen. Mensen kunnen cognitieve, energetische of lichamelijke beperkingen hebben of een combinatie hiervan."

Topsport

Het werk is aangepast bij ruim de helft van de werkenden met MS. Aanpassingen zijn vergelijkbaar met die bij andere neurologische aandoeningen. Van Herk: "Het kan gaan om vermindering van het aantal uren, aanpassing van werkzaamheden of gebruik van harde voorzieningen. Het is maatwerk." Linssen ziet de oplossing van minder uren vaak voorbijkomen. "Dan kunnen mensen met het aantal uren spelen op goede en slechte dagen. Dat vergt wel wat van de functie. Daarom zijn fysieke banen lastig."

Het gaat volgens re-integratiecoach Odette Struycken in de kern om een klachtenanalyse: wat komt op mensen af en wat kunnen ze aan? "De basis vormen de bekende begrippen belasting en belastbaarheid. Bekijk eerst of de functie aangepast kan worden. De oplossing zit dikwijls bij de duurbelasting."

Mensen met MS moeten zich vaak voor 150 procent

inspannen, stelt MS-werkcoach Tamara Bijleveld. "Eigenlijk beoefenen zij topsport. Het is belangrijk dat mensen niet te streng voor zichzelf zijn, als ze iets niet kunnen."

Carrière

Bernadette Linssen is adviseur verzekeringsarts bij UWV Sociaal Medische Zaken (SMZ) in de regio Rijnmond. Zij heeft zelf MS en kreeg al op haar zestiende de eerste verschijnselen. Maar de aandoening belemmerde haar geruime tijd niet en ze vervulde leidinggevende functies bij een aantal organisaties. De omslag kwam na haar veertigste, toen Linssen forse fysieke klachten kreeg. "Zelfs daarna maakte ik nog carrière. Ik ben uiteindelijk een van de directeuren van SMZ bij UWV geworden."

Ongeveer tien jaar geleden had Linssen meerdere keren een Schub, een nieuwe of sterk toenemende klacht die langer dan een dag aanhoudt. "Na een heel grote Schub beseft ik dat ik mijn werk anders moest inrichten. Ik ben na een revalidatieperiode in mijn huidige functie aan de slag gegaan. Ik moet nog steeds hard werken, maar ik kan mijn tijd beter indelen." Inmiddels heeft Linssen vrij ernstige beperkingen. Zij is vrijwel volledig afhankelijk van een rolstoel en heeft ook bijkomende klachten. "Maar ik werk nog steeds", zegt Linssen. "Dat houdt me figuurlijk op de been. Het is ook de boodschap die ik alsmaar uitdraag: houd je meer bezig met andere dingen in je leven dan met je ziekte."

Zijn werkgevers welwillend om werknemers met MS in dienst te houden en te helpen? Veel werkgevers zeker, vindt Linssen. "Zij zien dat werknemers ook met een beperking waardevol zijn. Het is wel een kwestie van geven en nemen. Veel werknemers hebben het idee dat de werkgever de mogelijkheden maar moet creëren. Zo werkt het niet. Het is een fijnmazig samenspel."

Het nadeel van de diagnose is dat mensen het idee hebben dat er een vonnis is geveld. "Zij denken in het ergste scenario en vrezen dat ze met doorwerken hun gezondheid ondermijnen. Daarom is goede begeleiding vanuit de behandelende sector nodig. Gelukkig omarmt deze sector nu in versneld tempo de opvatting 'blijf actief' in plaats van 'doe het voorlopig rustig aan', zoals voorheen."

Startpunt

De diagnose van multiple sclerose is het startpunt van

waaruit een werknemer moet ontdekken wat hij nog wel en niet kan, benadrukt Diane van Herk. Zij is als arbeidsdeskundige werkzaam bij UWV SMZ in de regio Rijnmond. Er is niet één antwoord op de vraag wat de beperkingen en mogelijkheden zijn bij werken met MS, zegt Van Herk. "Het hangt erg af van hoe de beperkingen zich uiten. Je moet het per persoon bekijken. Vaak is er meer mogelijk dan mensen denken."

Van Herk weet uit eigen ervaring waarover ze praat. Ruim tien jaar geleden werd bij haar MS vastgesteld. Van Herk heeft mobiele beperkingen, maar die belemmeren haar niet om voor honderd procent te werken. "Ik heb vooral last van mijn rechterbeen. Mijn fysieke gesteldheid neemt langzaam af, maar ik kan nog veertig uur mijn werkzaamheden doen." Arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen zijn gewend om in mogelijkheden en beperkingen te denken. Dat geldt echter niet voor de buitenwereld, aldus Van Herk. "Mensen plakken aan de diagnose meteen een rolstoel. Maar dat is helemaal niet gezegd."

Zij geeft een eigen voorbeeld. "Een verpleegkundige van een ziekenhuis vertelde me tijdens een presentatie dat ze het zo goed vond dat ik met mijn aandoening nog veertig uur werk. Ik reageerde met: hoezo? Ik heb geen vermoeidheidsklachten, dus waarom zou dat niet kunnen? Ik heb moeite met lopen, maar niet met achter een bureau zitten en typen. Dan zie je hoe het wordt ingekleurd als iemand het label van MS opgeplakt krijgt."

Ook op de werkvloer vormt dit een risico. "De werkgever is onbekend met de diversiteit van klachten en zegt al snel dat iemand bepaalde werkzaamheden niet meer kan doen. Veel werkgevers vinden MS eng of maken dat eng. Dat kan meespelen in het gesprek met de werknemer. Het is zaak dat beiden het gesprek concreet houden. Waar heeft de werknemer last van en wat wil hij? De bedrijfsarts moet dat daarna objectiveren."

Eerlijk

Odette Struycken is re-integratiecoach en ergotherapeut bij Van Bakel Ergotherapie en Arbeidsdiensten. Zij heeft dagelijks te maken met mensen met multiple sclerose, want de Eindhovenese praktijk is gespecialiseerd in deze groep. "Wij werken veel samen met neurologen uit de ziekenhuizen in de omgeving."

Het is volgens Struycken belangrijk om allereerst te kijken naar hoe lang iemand MS heeft. Als de diagnose net is gesteld, heeft een werknemer dikwijls nog een



werkend leven voor zich. De situatie ligt anders wanneer de werknemer inmiddels lang MS heeft. "Dan heeft iemand zelf veel strategieën ontwikkeld om door te werken. Als de persoon uitvalt, is de rek er vaak uit. Als iemand veel klachten heeft en het gaat niet meer, moet je daar open en eerlijk over zijn."

Mensen hebben dat zelf niet altijd goed in de gaten, omdat er al een beschermde werksituatie is gecreëerd. "Als er dan iets verandert, komen ze in de knel. Om erachter te komen wat de bron van de problemen is, stel ik praktische vragen. Hoe doe je dit? Wat gebeurt er als bijvoorbeeld een afspraak wordt verzet?" Struycken checkt ook altijd de thuissituatie. "Die heeft een signaalfunctie. Als een werknemer zich snel irriteert aan zijn kinderen, vraagt hij meestal te veel van zichzelf op het werk."

Struycken benadrukt het belang van samen creatief nadenken over oplossingen. Zij geeft het voorbeeld van wat voor een werknemer het meest geschikte herstel-moment bleek. "Dat was niet koffie drinken in een drukke kantine, maar even buiten tegen een balletje trappen. Dit levert zoveel rust in zijn hoofd op, dat hij er weer voor minstens een uur tegenaan kan."

Grenzen

Tamara Bijleveld was oefentherapeut Mensendieck, toen in 2000 MS werd vastgesteld. Zij wilde blijven werken en gooide het roer om. Nu is Bijleveld een gecertificeerd coach, gespecialiseerd in onder andere MS. "Ik heb als motivatie dat mensen de regie weer pakken in hun leven. Mijn motto is: leid het leven en leef niet het lijden."

Zelf heeft Bijleveld ernstige vermoeidheidsklachten. Zij heeft voor zichzelf een goed systeem ontwikkeld voor het omgaan met haar verminderde energie. "Ik weet hoeveel gesprekken met cliënten ik per dag aankan zonder over mijn grenzen heen te gaan. Van sommige activiteiten heb ik afscheid genomen en daarvoor zijn andere bevredigende activiteiten in de plaats gekomen. Zoals mijn huidige werk, dat ik anders niet zou hebben gedaan."



Adviseur verzeke-
ringsarts Bernadette
Linssen (UWV)



Diane van Herk,
arbeidsdeskundige
bij UWV



Re-integratiecoach
en ergotherapeut
Odette Struycken



MS-werkcoach
Tamara Bijleveld

Bijleveld ondersteunt als MS-coach werknemers op het psychosociale vlak en bij de verwerking en acceptatie van het ziekteproces. "Het begint met: wat is je hulpvraag? Die proberen we dan samen helder te formuleren. Wil iemand dan een traject met mij starten, dan maak ik een plan van aanpak met duidelijke doelen en gaan we aan de slag. Na een aantal consulten bespreken we aan de hand van het plan welke vooruitgang de cliënt heeft geboekt."

Bijleveld drukt mensen op het hart om zich te ontplooiën in alle facetten van het leven. "Werk is natuurlijk belangrijk, maar ik spreek veel mensen die na een week hard doorwerken in het weekend uitgeteld zijn. Voor gedreven mensen is deze omslag moeilijk, want voor hun gevoel moeten ze inleveren. Dat probeer ik dan om te buigen naar een goed inzicht in de ziekte en zelfstandigheid. Ze leren om grenzen op het werk te stellen en aan te geven wat ze wel en niet nodig hebben. Want de omgeving weet dat niet."

Welke advies geeft ze over de communicatie met de leidinggevende of de werkgever? "Dat mensen zelf kunnen kiezen of zij wel of niet willen vertellen dat ze MS hebben. Als iemand het met zijn eigen werk niet meer redt, raad ik wel aan dat te communiceren met de leidinggevende. De werknemer kan onder meer vragen om werkaanpassingen of extra pauzes. Ook is het prettig als iemand een aantal vrije dagen kan opnemen om overbelasting te voorkomen." En wat als een leidinggevende hiervoor weinig begrip toont? "Dan is het verstandig om contact met de bedrijfsarts op te nemen. Die kan goed verwoorden wat de werknemer eigenlijk zelf niet wil zeggen."

Plezier

Bernadette Linssen en Diane van Herk geven samen met UWV-arbeidsdeskundige Herman Talsma regelmatig voorlichting aan werkenden met MS tijdens door patiëntenorganisaties georganiseerde bijeenkomsten, al ligt dat nu even stil in coronatijd. Welke tips geven zij de deelnemers?

"Blijf bezig en neem zelf de regie", zegt Van Herk. "Kijk samen met je werkgever niet alleen naar de onmoge-

Ruim een derde van de **17.000 MS-patiënten** heeft een betaalde baan

lijkheden, maar ook naar de mogelijkheden bij het werk dat je doet. We raden mensen ook aan om goed hun dagverhaal te vertellen.” Linssen komt met een toevoeging: “Zoek werk waaraan je plezier beleeft. Want dan houd je het langer vol.”

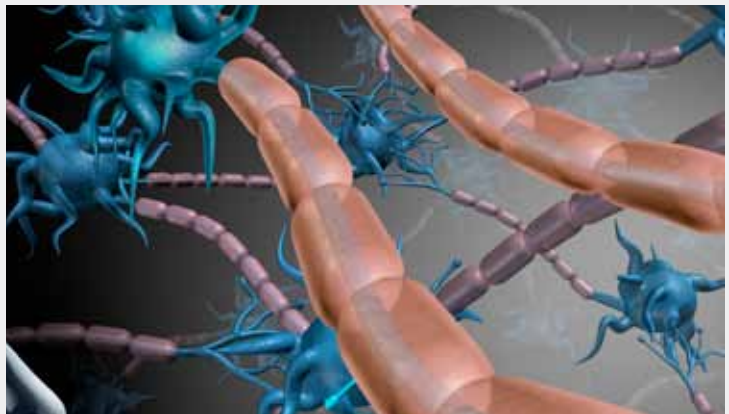
Linssen merkt dat de deelnemers worstelen met het onzichtbare van MS en met wat goed voor hen is. “Ze vragen zich af: moet ik mezelf uitdagen of krijg ik dan telkens de deksel op mijn neus? Daarbij spelen angst en onzekerheid een grote rol. Mijn advies is: probeer het elke keer uit. Merk je dat je een grens overschrijdt, ga een stukje terug. Kies ook waar je over de grens gaat. Steek al je energie in die belangrijke presentatie voor een gave opdracht. Dan ben je de volgende dag misschien geen mens, maar heb je wel gekickt.” Toen Linssen een stap terug moest doen, ging haar inkomen er flink op achteruit. Zij heeft nu een gedeeltelijke WIA-uitkering. Dat motiveert haar om mensen die in de eerste twee jaar van Poortwachter zitten, te vertellen wat er financieel op hen afkomt. “Ik heb gemerkt hoe lastig een uitkeringssituatie is. Mensen denken dat ze door een uitkering rust krijgen en zich kunnen focussen op hun gezondheid. Dat is helemaal niet zo, want hun financiële situatie is dan vaak erg slecht. Als ik dit uitleg, wordt hun perspectief anders.” Zinvol leven

Zinvol leven

Bijleveld vindt het belangrijk dat de arbeidsdeskundige niet alleen naar werkgerelateerde aspecten kijkt, maar zich ook richt op een zinvol leven voor mensen. “Iemand moet thuis nog wel een gezellige vader of moeder zijn. Geef de werknemer even tijd om zich na de diagnose van MS op de nieuwe situatie in te stellen. Want dat vraagt ‘levenskunst’.”

Van Herk besluit met een ander punt. “Het voordeel als ervaringsdeskundige is dat ik problemen van mensen herken en ze goed kan plaatsen. Bijvoorbeeld dat zij bij lopen steeds moeten opletten om niet te vallen. Heb je daar zelf geen ervaring mee, dan bestaat de kans dat je zoiets snel terzijde schuift. Luister dus goed naar wat mensen met MS over hun problemen vertellen!”

SCHUBS EN KLACHTEN



Een schub is een periode waarin nieuwe MS-klachten ontstaan en/of bestaande klachten sterk toenemen. Een schub noemt men ook wel een exacerbatie, relapse MS of MS-aanval. Soms komen ook oude MS-klachten terug die eerder verdwenen waren. De meest voorkomende klachten bij MS zijn:

- Klachten bij bewegen: krachtverlies, spasticiteit, krampen, stijfheid
- Sensibiliteitsstoornissen: tintelingen, prikkelingen, doofheid, pijn, koude voeten of handen, spierpijn
- Coördinatieklachten: spraakstoornis, duizeligheid, draaierigheid, tremors
- Klachten vanuit de hersenstam: zenuwpijn, gevoelsstoornis in het gezicht, dubbelzien
- Problemen met het gezichtsvermogen: zenuwontsteking in één of beide ogen
- Blaasklachten: toegenomen aandrang, achterblijven van urine, incontinentie
- Seksuele problemen: libidoverlies, impotentie, genitale pijn
- Darmproblemen: obstipatie, incontinentie
- Vermoeidheid: moeheid in rust, snel vermoeid

(Bron: nationaal MS fonds)

LINKS

www.mswerkloket.nl
www.msvereniging.nl
www.nationaalmsfonds.nl
www.bettertoday.nl

www.perspectief.uwv.nl/artikelen/wat-ms
www.fitforworknederland.nl/ms-en-werk
www.ika-ned.nl/specialismen/werken-met-ms
www.arbeidsdiensten-vanbakel.nl
www.coachingvoorchronischzieken.nl

Werkloos door coronacrisis: **Voorkom mentale vastlopers**

Of er een tweede coronagolf komt is nog de vraag. Zeker is wel dat het virus nog veel slachtoffers gaat maken: vrijwel alle bedrijfssectoren zijn getroffen met als gevolg pijlsnel stijgende uitkeringsaanvragen. Onverwacht werkloos en minder banen beschikbaar. Hoe voorkom je dat mensen mentaal vastlopen door baanverlies en een langere periode van werkloosheid?

TEKST | Diederik Wieman

Eind vorig jaar was er nog geen vuiltje aan de lucht. De economie draaide op volle toeren en de werkloosheid daalde naar het laagste niveau in tien jaar. Waartoe een virus in

staat is, blijkt nog geen half jaar later. In april van dit jaar verstrekten UWV 74 duizend nieuwe werkloosheidsuitkeringen, bijna dubbel zoveel als de maand ervoor. Zelfs tijdens de crisis van 2008 ging het niet zo

hard. Volgens cijfers van het CBS daalde het totale aantal mensen met betaald werk in april met 160 duizend tot 8,9 miljoen, de grootste terugval sinds het statistiekbureau in 2003 begon met meten. Het aantal openstaande vacatures in het eerste kwartaal van dit jaar nam met 60 duizend af. Dat is de sterkste daling ooit gemeten. Volgens UWV werden in eerste instantie vooral de branches geraakt die van overheidswegen moesten sluiten zoals de horeca,

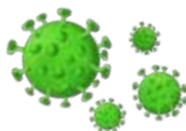


cultuur en uiterlijke verzorging, maar inmiddels blijkt uit de cijfers dat de coronacrisis in alle sectoren doorwerkt. Hoe zich dat gaat ontwikkelen? De verwachtingen zijn somber nu bedrijven met staatsteun sinds juni werknemers mogen ontslaan. Bovendien kiezen veel bedrijven ervoor geen gebruik te maken van de tweede ronde staatssteun, omdat de overheid daaraan harde voorwaarden stelt. UWV heeft inmiddels honderden extra medewerkers aangehouden om de verwachte ontslaggolf te handelen.

Uitdagend

Ook voor arbeidsdeskundigen komen er dus drukke en uitdagende tijden aan. Het zal lastiger worden om mensen naar nieuw

“Maar als je echt vastzit in die rouw dan is een nieuwe baan niet de oplossing”



werk te leiden, zeker wanneer klanten een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Een belangrijk accent komt te liggen op mensen goed door deze periode heen helpen. Hoe kun je het best met baanverlies en wellicht een langere periode van baanloosheid omgaan? Volgens psycholoog Janske van Eersel, die in samenwerking met de Universiteit Utrecht promotieonderzoek doet naar rouw ten gevolge van baanverlies, vertoont het gros van de mensen die zonder werk komen te zitten een veerkrachtige reactie. “Maar een kleine twintig procent van de mensen loopt vast. Ze voelen zich nutteloos en blijven boos, verdrietig en bitter. Het zijn typische rouwklachten om het verlies van werk. Als die langer aanhouden, zie je dat het als een magneet werkt op andere ellende. Het trekt na verloop van tijd ook angst- en depressieklachten aan, waardoor het nog ingewikkelder wordt. Gaan ze weer op zoek naar werk dan komt daar natuurlijk ook weer een lading afwijzingen bij en daarmee nieuwe teleurstellingen. Je wordt steeds bozer en daardoor wordt ook je sociale omgeving kleiner. Op een gegeven moment zijn familie en vrienden wel klaar met al die negativiteit.”

Alibiwerk

Van Eersel doet sinds 2015 onderzoek naar rouwen om baanverlies. “Veel mensen weten niet dat je kan rouwen om het verlies van je baan, laat staan dat je kan vastlopen in dat rouwproces.” Hoe het komt dat de meeste mensen veerkrachtig zijn, terwijl een kleine groep volledig vastloopt is nog

niet helemaal duidelijk. “Toen ik met mijn onderzoek startte, dacht ik dat het vooral te maken had met hoe lang mensen ergens in dienst zijn geweest. Maar dat blijkt niet zo te zijn. Ook de leeftijd van mensen doet er niet toe. Wij denken dat het vooral te maken heeft met hoeveel je investeert in je werk. Je kunt dertig jaar lang naar je werk gaan, je ding doen en het verder wel gezegend vinden, want je bent helemaal blij met je een hobby, je familie en je leven buiten het werk. Dan is baanverlies anders dan wanneer je twee jaar lang je hele ziel en zaligheid in je droombaan hebt gestopt. De kans dat je dan bij ontslag onderuit gaat is groter dan wanneer je ergens dertig jaar ‘alibiwerk’ hebt gedaan.”

Nieuwe werkelijkheid

Bij mensen die door baanverlies vastlopen onderscheidt Janske verschillende gevolgen. Zo is er sprake van scheidingspijn. “Je bent gehecht aan je werk en daar word je tegen je wil in van losgetrokken. De tweede is non-acceptatie. Dit zijn de mensen die denken, als de manager weg is, kan ik weer terugkomen of als het anders was gelopen, had ik er nog gezeten.” Het derde fenomeen zijn mensen die blijven hangen in boosheid en bitterheid. “Die zelfs na tien jaar nog zeggen: als ik mijn vroegere baas tegenkom geef ik gas. Zij hebben haatgevoelens en dat is niet oké, daar kun je letterlijk ziek van worden.” Ook een gevoel van nutteloosheid kan zich meester maken van de mens. “Ik zie dat vooral bij mensen in de zorg, die hun beroep, bijvoorbeeld door fysieke klachten, niet meer kunnen uitoefenen.”

Het vinden van een nieuwe baan helpt, maar is niet altijd de oplossing. “Natuurlijk geeft het verlichting. Je hebt weer structuur, je piekert minder en hoeft je minder zorgen over geld te maken. Maar als je echt vastzit in die rouw dan is een nieuwe baan niet de oplossing. Vergelijk het maar met rouw na overlijden van je partner. Als je daarna weer een relatie krijgt, is daarmee



het verdriet over de overleden partner niet automatisch verdwenen. De rouw moet geïntegreerd worden in je nieuwe levensverhaal. Je hoeft je verlies niet te accepteren, maar je moet wel leren dealen met de nieuwe werkelijkheid.”

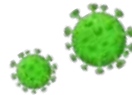
In haar praktijk geeft Janske training aan zowel mensen die rouwen om baanverlies als aan professionals zoals arbeidsdeskundigen, casemanagers en re-integratieadviseurs die hier beroepsmatig mee te maken kunnen krijgen. “Ik vertaal de wetenschappelijk kennis die er op dit gebied is naar praktische oplossingen.”

Zoektocht

Behalve het kwijtraken van werk, kan ook het zoeken naar een nieuwe baan voor veel mentaal leed zorgen. Zeker nu door de coronacrisis het aantal vacatures wegsmeelt. Arbeids- en organisatiepsycholoog Inge Hulshof promoveerde op ‘re-employment crafting’ oftewel het dragelijk maken van de zoektocht naar nieuw werk.

“Het is nu natuurlijk superlastig”, stelt ze. “Vooral als de hele branche waarin je werkt platligt. Anderzijds moeten mensen zichzelf de tijd geven en gunnen om iets anders te

“Als arbeidsdeskundige ben je misschien al drie stappen verder dan de klant. De klant schrikt toch als het moment van baanverlies daar is”



zoeken. Wanneer je niet meer in je eigen sector terecht kunt, moet je creatief worden en andere dingen bedenken. Werk zoeken gaat onder de huidige omstandigheden langer duren. Er zullen veel meer mensen op een vacature schrijven, dus moet je gekkere dingen doen om op te vallen en door de selectie heen te komen. Ik zie parallellen met de financiële crisis toen er op een vacature soms wel meer dan 500 reacties kwamen. Daar gaan we weer naar toe. Kijk, in de eerste drie maanden van werkloosheid hebben de meeste mensen het idee dat het allemaal wel goed komt. Gaat het langer duren dan worden mensen onzeker, gaan ze twijfelen aan hun kunnen.

Het wordt dan steeds moeilijker om te beseffen dat afwijzingen niet persoonlijk bedoeld zijn.”

Identiteit

Hoe langer de periode van werkloosheid duurt – en die kans zit er nu in – hoe groter de problemen. “Het zelfvertrouwen zakt weg, en daarmee ook de identiteit. Je vindt jezelf niks meer waard, schuld en schaamte komen om de hoek kijken. Dan kun je ‘s ochtends een sollicitatiebrief geschreven hebben, maar wat als de buurvrouw ziet dat je ‘s middags lekker met een boek in de tuin zit?”

Het probleem is volgens Inge dat de identiteit grotendeels bepaald wordt door het werk dat we doen. “Een deel van de oplossing is om eerst bij jezelf te komen. Mensen moeten zich anders definiëren dan ‘ik ben accountant of verpleegkundige’. Je kunt ook zeggen: ik hou van tennis, kook graag, heb drie kinderen en oh ja, ik werk als verpleegkundige. Dat is een andere manier van dingen opsommen. Ik adviseer mensen altijd om op zoek te gaan naar wat ze nog meer zijn naast hun werk. Als dat vorm krijgt, klim je uit het dal en gaat het ook

TIPS VOOR ARBEIDSDESKUNDIGEN

Tips die arbeidsdeskundigen kunnen geven aan mensen die hun baan kwijt zijn en langere tijd solliciteren



Gun je zelf de tijd, wees lief voor je zelf



Neem goed afscheid van je oude werk zodat het oké voelt voor jou. Dat kan met oud-collega's, klanten of werkgever of - als dat niet kan - met familie of vrienden. Als je fatsoenlijk afscheid neemt is het makkelijker om er een punt achter te zetten en kun je het gevoel van controle terug krijgen.



Vier successen. Als je succes definieert als het vinden van een nieuwe baan, wordt de weg wel heel erg lang. Vier de stappen ernaartoe daarom ook als succes. Je eerste sollicitatiebrieven die de deur uitgaan. Een netwerkbijeenkomst bezoeken. Een uitnodiging voor een gesprek. Als je elke stap die je maakt waardeert, hou je het gevoel van vooruitgang veel makkelijker vast.



Ga niet 24/7 op vacaturesites kijken. Stel liever een goede e-mail alert in en ga leuke dingen doen.



Zorg voor actief herstel na een sollicitatie, zoals wandelen, sporten of iets anders wat je oplaadt.



Zorg goed voor jezelf. Kleed je aan, slaap voldoende, kom op tijd je bed uit, eet goed.





Janske van Eersel



Inge Hulshof

tijdens sollicitaties beter. Ook is het belangrijk om te helpen zoeken hoe mensen hun kwaliteiten kunnen inzetten op andere dingen dan werk. Als verzorgen de kwaliteit is, en er is geen werk beschikbaar, moet je iemand laten inzien dat je ook waarde toevoegt door voor het gezin te zorgen of door mantelzorg." Volgens Inge is het ook belangrijk om de zaken in perspectief te zien. "Het is maar werk. Zolang je je huis niet hoeft te verkopen of je heel diep in de financiële zorgen zit, mag je het best een beetje relativiseren. Als je zonder zit, hecht je al je waarde aan werk. Maar er zijn maar weinig mensen die terugkijkend op hun leven zeggen: 'had ik maar harder gewerkt'. We hebben werk echter zo groot gemaakt, dat het bijna bizar is. Als je ook ziet hoeveel mensen ongelukkig zijn in hun werk. Het leven heeft zoveel meer, het is goed als de klant daar ook oog voor krijgt."

RELAUNCH YOURSELF

Inge Hulshof en Janske van Eersel hebben een online trainingsprogramma ontwikkeld dat helpt bij de mentale gevolgen van verlies van en zoeken naar werk. "Online is genoeg hulp te vinden bij het maken van een CV of hoe je moet videosolliciteren, maar er is niets te vinden over alle emoties die erbij komen kijken. Hoe deel je je dag in, hoe ga je ermee om als iedereen om je heen werkt en jij hebt niets te doen? Wat doe je als je niet meer fysiek kunt netwerken omdat je uit de werkende omgeving bent? Hoe ga je je leven zonder werk vormgeven?" Met wetenschappelijk onderbouwde tools bieden zij een zesweeks programma aan dat voorkomt dat mensen mentaal vastlopen. Kijk hiervoor op www.relaunchyourself.nl.

Het sollicitatieproces zelf is uiteraard ook een punt van aandacht. "Vaak is het idee dat harder solliciteren per definitie meer resultaat oplevert. Maar met hagel schieten bereik je het tegenovergestelde: door alle afwijzingen die het gevolg zijn, krijgt je zelfvertrouwen een grotere knauw. Bovendien kost solliciteren ook energie. Als ik zeg dat het net topsport is, word ik altijd uitgelachen. Want wat kost het nu om een sollicitatiebrief te schrijven? Maar het is niet alleen dat. Het gaat ook om inlezen in het bedrijf, hoop krijgen dat dit hem misschien kan zijn. Jezelf oppompen voor een gesprek en afwijzingen incasseren. Hoe meer je investeert in een sollicitatie hoe meer je te verliezen hebt als je een afwijzing krijgt. Je hebt na elke sollicitatie echt actief hersteltijd nodig."

Janske van Eersel: "Er zitten twee kanten aan baanverlies: ja, je moet met je verlies bezig zijn. Het is verdrietig, ik zie mijn collega's niet meer, ik heb geen contact met

mijn klanten. Maar je hebt ook de herstellkant: het leven gaat door, er moet brood op de plank komen. In het ideale rouwproces pendel je heen en weer tussen rouw en herstel. Ga je solliciteren, kies daar dan bepaalde dagdelen voor en ga daarnaast dingen doen die voor jou nuttig en waardevol zijn. Dat doet wonderen voor het zelfvertrouwen. Je komt dan ook los van je oude baan en tot het besef dat je meer bent dan je werk."

Rol arbeidsdeskundigen

Vaak maakt zorgen om geld de zaken extra ingewikkeld. Janske: "Dan liggen mensen hele nachten wakker van het rekenen. Maar ook op geld zit weer veel schuld en schaamte dus daar wordt niet altijd over gesproken. Ik denk dat daar een taak voor arbeidsdeskundigen ligt. Goed uitleggen wat de financiële consequenties zijn. Wat gebeurt er na spoor 2 en na de WIA-keuring? Moet ik mijn huis verkopen? Mag mijn partner wel verdienen? De meeste mensen hebben geen idee van de regels en waar ze aan toe zijn." Ook in de manier waarop mensen vertrekken kunnen arbeidsdeskundigen een rol spelen. Goede communicatie rondom ziekte, herstel, terugkeer of herplaatsing kan veel ellende voorkomen. "Geef duidelijkheid waar dat mogelijk is. Ook bij veranderende organisaties waar het werk misschien intensiever wordt en al heel vroeg duidelijk is dat een werknemer niet terug kan naar het oude werk. Op die manier kan je in het eerste ziektejaar al beginnen aan bijvoorbeeld omscholing." Inge Hulshof tenslotte: "Wees menselijk in het proces. Als arbeidsdeskundige ben je misschien al drie stappen verder dan de klant. De klant, ook al heeft hij het zien aankomen, schrikt toch als het moment van baanverlies daar is. Mensen zijn bang en onzeker, houd daar rekening mee. Hou de menselijk maat voordat je verzandt in regels en procedures. De menselijke maat is bepalend voor hoe mensen de draad weer oppakken."



Werkgeverservaringen met re-integratieverplichtingen, de RIV-toets en loonsancties

Er is maar weinig bekend over de effecten die de RIV-toets en eventuele loonsancties op werkgevers hebben. Vinden ze het rechtmatig, rechtvaardig en/of redelijk? Of is er veeleer sprake van boosheid of frustratie? Het zijn vragen waarop het promotieonderzoek van Ilonka Eekhoudt antwoord moet geven.

TEKST | Ilonka Eekhoudt, Shirley Oomens, Roland Blonk

De re-integratieverplichtingen van werkgevers ten behoeve van de terugkeer in het arbeidsproces van een verzuimende werknemer zijn vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter (WvP). De mate waarin werkgevers aan die verplichtingen voldaan hebben wordt bij een WIA-aanvraag getoetst door een UWV-arbeidsdeskundige (RIV-toets). Wanneer de re-integratie inspanningen als onvoldoende worden beoordeeld, wordt een loonsanctie opgelegd. Dit betekent dat een werkgever maximaal 52 weken het loon moet doorbetalen en de WIA beoordeling wordt opgeschort. Er is echter weinig bekend over de effecten van deze toetsing en een eventuele loonsanctie op de re-integratieaanpak van werkgevers. Uit eerder onderzoek komt wel naar voren dat veel werkgevers in bezwaar gaan tegen een loonsanctie¹.

Inzicht

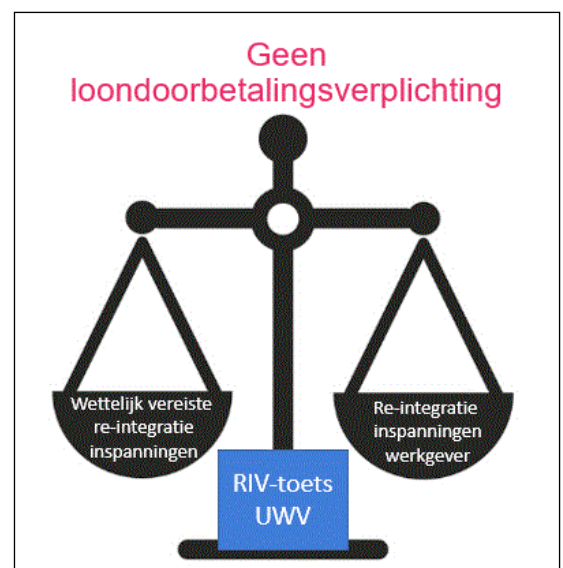
Het promotieonderzoek van Ilonka Eekhoudt naar effecten van loonsancties bij werkgevers wordt door UWV en AKC gefaciliteerd. Vanuit Tilburg University en de HAN zijn Roland Blonk en Shirley Oomens betrokken bij de begeleiding. Het doel van het promotieonderzoek is meer inzicht krijgen in hoe werkgevers de re-integratieverplichtingen, de RIV-toets en een loonsanctie ervaren. Dit artikel, waarvoor ervaringen met loonsancties bij werkgevers zijn opgehaald, is een vervolg op ons eerdere kwantitatieve onderzoek naar loonsancties². Centraal staat de vraag in hoeverre werkgevers de RIV-toets en een loonsanctie als rechtmatig, rechtvaardig en/of redelijk ervaren? Ook bedrijfskenmerken en de wijze waarop re-integratie van verzuimende werknemers wordt georganiseerd binnen de organisatie worden meegenomen omdat die hierbij mogelijk een rol spelen^{3,4,5}. Evenals hoe werkgevers tegen de wetgeving



Ilonka Eekhoudt studeerde Sociaal Economische Geschiedenis (Leiden) en werkt als arbeidsdeskundige bezwaar en beroep bij UWV. Zij promoveert op Loonsancties en werkgeversgedrag aan Tilburg University.

van re-integratieverplichtingen aankijken⁶.

Om deze vragen te beantwoorden zijn 25 semigestructureerde face tot face interviews gehouden met werkgevers in verschillende branches. Er is gesproken met HR-adviseurs, casemanagers, re-integratie adviseurs, arbeidsdeskundigen, directeuren en eigenaren, afhankelijk van de grootte van het bedrijf en/of de wijze van organisatie van de verzuimaanpak. Bij de werving van bedrijven is, naast het hebben van ervaring met RIV-toetsen en loonsancties, ook rekening gehouden met spreiding in bedrijfsgrootte, sector en het wel of geen eigen risicodragers zijn voor de WIA. Onderwerpen in het interview betroffen: Hoe is de re-integratie binnen de organisatie georganiseerd? Hoe kijkt de werkgever aan tegen de verantwoordelijkheden zoals beschreven in de WvP? En: wat zijn de ervaringen met de RIV-toets en opgelegde loonsancties door een UWV-arbeidsdeskundige?





Organisatie van verzuim en re-integratie

Werkgevers hebben in de meeste gevallen het proces zoals beschreven in de WvP intern geregeld in een (digitaal) HR-proces en extern door een contract met een bedrijfsarts of Arbodienst. Enkele werkgevers hebben het hele proces extern geregeld of hebben alles juist geheel in de eigen organisatie belegd. De keuze hiervoor wordt grotendeels bepaald door de grootte van het bedrijf en het wel of geen eigen risicodragers zijn voor de WIA. Grote bedrijven kunnen makkelijker intern kennis organiseren en hebben meer middelen en menskracht om het intern te organiseren. Kleine werkgevers kiezen relatief vaak voor uitbesteden van de re-integratie aanpak en niet voor eigenrisicodragerschap. Grote werkgevers kiezen eerder voor eigenrisicodragerschap en re-integratie in eigen beheer.

De kosten van een re-integratie aanpak, zoals het inzetten van externen, bepaalde interventies of onderzoeken, worden hierbij wel meegewogen maar worden niet direct als belemmerend genoemd door grote en middelgrote bedrijven. Voor kleine bedrijven zijn de kosten van re-integratie wel een belemmering met daarnaast ook de beperkte mogelijkheden in de eigen organisatie. Zij beschrijven dat laatste zelf als het hebben van beperkte tijd (een 'taak erbij'), het niet hebben van een P&O afde-

ling (wat leidt tot 'minder kennis') en dat er geen andere voorkomende werkzaamheden zijn in het bedrijf.

Zeer complex

Weten werkgevers wat zij volgens de wet moeten doen? En hoe interpreteren werkgevers hun verantwoordelijkheid ten aanzien van re-integratie? Volgens de meeste geïnterviewden zijn de eisen zoals gesteld in de WvP en het re-integratieproces duidelijk beschreven. Ondanks de duidelijkheid van de procesbeschrijving in de wet, wordt de regelgeving door alle geïnterviewden zeer complex genoemd. Complex is bijvoorbeeld dat bij verzuim een individuele benadering nodig is en daar is in de wet niet altijd voldoende ruimte voor. In theorie weten de meeste werkgevers wat zij moeten doen wanneer een werknemer (langdurig) ziek blijft, maar hierover zeggen werkgevers ook; 'de praktijk is vaak anders dan de theorie'. Alle geïnterviewde werkgeversvertegenwoordigers geven daarnaast wel aan dat zij een verantwoordelijkheid hebben voor de re-integratie van een verzuimende werknemer. De redenen hiervoor zijn niet bij iedereen hetzelfde. Er zijn werkgevers die duidelijk uitspreken dat zij een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben en spreken van 'goed werkgeverschap' (intrinsieke motivatie). Anderen spreken van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om bij verzuim zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan omdat je een overeenkomst met elkaar bent aangegaan. Het is in het belang van de werkgever om een werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te hebben (instrumentele redenen). Hoewel het verantwoordelijk zijn voor de re-integratieaanpak door de meeste werkgevers wordt geaccepteerd vanuit de regels, geven zowel grote als kleine werkgevers aan dat deze verantwoordelijkheid soms te ver gaat in hun ogen. Daarnaast vindt men dat bij de RIV-toets te weinig rekening wordt gehouden met hoe werkgevers de re-integratie hebben georganiseerd, terwijl dat soms niet anders kan vanwege de grootte of aard van het bedrijf. De uitkomst van de RIV-toets met een loonsanctie wordt dan vaak als onrechtvaardig en niet redelijk ervaren. Grote werkgevers geven bijvoorbeeld aan dat er van hen meer wordt verwacht in het re-integratieproces dan van kleine werkgevers. Kleine werkgevers geven aan dat zij minder mogelijkheden hebben voor de re-integratie aanpak dan grote werkgevers. Het UWV zou deze aspecten moeten meewegen, vinden de werkgevers, en in beide gevallen



minder strikt met de regels om moeten gaan bij de RIV-toets.

Geen resultaatverplichting

Inspanning en het resultaat van re-integratie zijn twee aspecten die niet één op één samen lopen volgens werkgevers. In de meeste gevallen vinden werkgevers dat zij hebben gedaan wat zij konden doen en soms leidt dat tot een minder dan gehoopt of gewenst resultaat. Werkgevers vinden dat zij dan wel in staat zijn uit te leggen waarom het resultaat minder gunstig is, maar dat daar niet naar wordt gevraagd of geluisterd door de arbeidsdeskundige bij de RIV-toets. Werkgevers geven aan zich bij de RIV-toets met een loonsanctie regelmatig afgerekend of afgestraft te voelen of stellen dat het makkelijk is om na twee jaar te zeggen dat het anders had gemoeten. Een (goede) inspanning leidt namelijk niet per se tot een (goed) resultaat, want dat is van meer afhankelijk dan alleen de inspanning. Het RIV-oordeel met een loonsanctie wordt dan onrechtvaardig genoemd door zowel grote als kleine werkgevers.

Ervaringen met UWV

De contacten met de UWV-arbeidsdeskundige, de UWV-verzekeringsarts en het UWV worden heel wisselend genoemd door bijna alle werkgevers. UWV wordt als groot, bureaucratisch en onbereikbaar ervaren. De beoordeling en de uitkomst van de RIV-toets wordt meerdere keren een black box genoemd omdat de uitkomst van de RIV-toets volgens veel werkgevers afhangt van welke UWV-arbeidsdeskundige het dossier beoordeelt. Dit wordt door diverse werkgevers gezien als willekeur en onbestaanbaar. Overigens gaat in veel gevallen de beoordeling wel goed volgens de werkgevers en voelen zij zich gehoord en serieus genomen door de arbeidsdeskundige bij de RIV-toets en WIA-beoordeling. Meestal krijgt de werkgever in die gevallen gelijk en wordt er geen loonsanctie opgelegd. Helaas blijven de keren die niet goed zijn verlopen het meest in het geheugen, zeggen diverse werkgevers. In die gevallen is een loonsanctie opgelegd en voelen zij zich niet gehoord door de arbeidsdeskundige, ontbreekt een inhoudelijke argumentatie bij het oordeel voor een loonsanctie of was de communicatie slecht. Er wordt dan volgens de geïnterviewden bijvoorbeeld niet gekeken naar de specifieke situatie van de werkgever (en werknemer) maar alleen naar het proces, er wordt uitgegaan van het verhaal van de werknemer en/of de

AKC

Promoveren is een van de manieren om het beroep van arbeidsdeskundigen te professionaliseren en academiseren. AKC is trots om het promotietraject van Ilonka samen met het UWV te kunnen faciliteren.



arbeidsdeskundige kent het bedrijf niet en staat te ver af van de praktijk. Werkgevers geven dus duidelijk aan bij de RIV-toets behoefte te hebben aan contact met de arbeidsdeskundige waarbij zij gehoord worden en de mogelijkheid krijgen hun traject en/of specifieke situatie uit te leggen of toe te lichten. Daarnaast vinden ze het belangrijk dat wordt uitgelegd door de arbeidsdeskundige wat is afgewogen bij de RIV-toets en dat niet wordt verwezen naar de procesregels. Kernboodschap hierbij is dat er meer in de geest van de wet (= een werknemer laten participeren) dan naar de letter (= het proces volgen) van de wet beoordeeld zou moeten worden bij de RIV-toets. Werkgevers lichten dit toe door bijvoorbeeld te vertellen dat bij de eerstejaars-evaluatie volgens het proces spoor 2 ingezet moet worden wanneer iemand nog onvoldoende re-integreert in spoor 1, maar dat dit contra effectief kan werken voor het herstel en de verdere re-integratie van de werknemer. Het doel is immers om uiteindelijk iemand het werk te laten hervatten en dat is niet altijd in een proces te vatten, maar is maatwerk. Ook al is een loonsanctie volgens het proces rechtmatig opgelegd, dan blijft in veel gevallen het gevoel van onrechtvaardigheid en onredelijkheid bij werkgevers bestaan. Onrechtvaardigheid en onredelijkheid 'voelen' werkgevers omdat zij van mening zijn met goede intenties te hebben gehandeld in de re-integratie en ervaren een loonsanctie dan vaak als een wijzende, bestraffende vinger.

Samenvatting

Een loonsanctie wordt altijd als heel vervelend ervaren door werkgevers. Er is het gevoel, en de intentie, dat zij de re-integratie volgens de regels hebben uitgevoerd, alles hebben gedaan wat in hun vermogen lag en dat zij dan met één beslissing terugverwezen worden omdat het resultaat van de inspanning als onvoldoende wordt beoordeeld. Het ontbreken van overtuigende communicatie en argumentatie hierbij versterkt het gevoel van onrechtvaardigheid en onredelijkheid. Omdat de meeste geïnterviewden ervan uitgaan dat UWV de regels volgt is er minder twijfel over de rechtmatigheid van de beoordelingen, al zeggen meerdere werkgevers in bezwaar te zijn gegaan tegen de loonsanctie. De reden van het bezwaar was meestal een combinatie van een gevoel van onrechtvaardigheid en onredelijkheid. Een enkele werkgever zei standaard in bezwaar te gaan. Alle werkgevers geven aan dat re-integratie veel geld en veel tijd kost maar het is duidelijk dat dit bij kleine



COLUMN

werkgevers eerder leidt tot financiële risico's en interne problemen.

Per sector zijn geen grote verschillen in ervaringen naar voren gekomen. De ervaringen rond re-integratie verplichtingen, verantwoordelijkheden en contacten met UWV worden weliswaar verwoord vanuit de eigen beroepservaringen, maar zijn vergelijkbaar.

Verbetervoorstellen van werkgevers

- Eerder in het re-integratietraject/proces contact met een UWV-arbeidsdeskundige,
- Meer persoonlijk contact, betere communicatie en meer informatie over de uitvoering van de RIV-toets door de UWV-arbeidsdeskundige,
- Meer onderbouwing, argumentatie en gespecificeerde reparatieopdrachten door de UWV-arbeidsdeskundige bij het opleggen van een loonsanctie,
- Maatwerk/meewegen van de specifieke omstandigheden bij beoordeling van de re-integratie inspanningen (meer flexibiliteit), met oog voor de menselijkheid en plausibiliteit van het verhaal van werkgever en werknemer. Niet alleen uitgaan van het proces, maar meer beoordelen vanuit de geest van de wet.

Dit artikel is gebaseerd op reacties uit interviews met werkgevers en betreffen voorlopige uitkomsten. Wat de beschreven reacties wetenschappelijk betekenen voor de RIV-toets wordt uitgewerkt in een volgende wetenschappelijke publicatie. ←

BRONNEN

1 Van Deursen, C. (2018). Toetsing van het re-integratieverslag (RIV). Resultaten naar bedrijfsomvang en bedrijfstak. Amsterdam: UWV Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum, november. Geraadpleegd op www.uwv.nl/overuwv/Images/toetsing-van-het-re-integratieverslag.pdf

2 Eerste deelstudie is een kwantitatief onderzoek. Eekhoudt, I., Oomens, S., Slebus, F., & Blonk, R. (2020). Welke werkgevers krijgen een loonsanctie? Uitkomsten van het toetsen van re-integratie-inspanningen door het UWV. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (TvA). Online first, mei.

3 Fernandez Beiro, L., & Floris, J. (2017). Verschillen in ziekteverzuim tussen bedrijfstakken. Den Haag: CBS Sociaaleconomische trends, juli.

4 Van der Burg, C., Von Meyenfeldt, L., & Veldhuis, V. (2010). Overwegingen rond de inzet van re-integratie en de claimaanvraag bij langdurig zieken. Leiden: ASTRI Projectnummer 09/514

5 Brummelkamp, G., De Ruig, L., & Roozendaal, W. (2014). Prikkel en knelpunten. Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven. Zoetermeer: Panteia.

6 Oomens, S., Koppes, L., Van den Bossche, S., & Houtman, I. (2010). Langdurig zieke werknemers en hun werkherleving (p. 65-89). In: G. Jehoe-Gijsbers (red.) Beperkt aan het werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie. Den Haag: SCP/CBS/TNO Kwaliteit van leven, mei

Doorpakken!

Sinds de uitbraak van Covid-19 is het normaal om deels of volledig thuis te werken. We zijn gaan inzien dat die gedwongen veranderingen ook positieve effecten hebben. Het is efficiënter om vervolgesprekken te vervangen door beeldbellen. Thuiswerk opent de mogelijkheid om zorgtaken te combineren met werk. We kunnen flexibeler met onze (werk)tijd omgaan. De tijd die besteed wordt aan mantelzorg wordt op een later moment op de dag ingehaald. Er ontstaat hoe dan ook meer tijd, omdat woon-werkverkeer afneemt. En menigeen ervaart thuis minder verstoringen waardoor efficiënter gewerkt kan worden.

Blijkbaar was er een externe oorzaak nodig om ons te doen veranderen. Want laten we eerlijk zijn, tot begin 2020 deden we ons werk veelal op dezelfde wijze als begin jaren 90. Ik denk dat de ingezette veranderingen niet meer worden teruggedraaid. Binnenkort zijn we niet anders meer gewend. Enkele gevolgen; we gaan op zoek naar woningen met thuiswerkmogelijkheden, er komt veel kantoorruimte vrij, we gaan minder op pad en de scheiding tussen werk en privé vervaagt.

Wij moeten ons proactief opstellen en daarmee de activiteit 'voorkomen' uit de driehoeksrelatie mens – werk – inkomen van de NVvA verder vormgeven. We kunnen nu reeds voorzien dat het vervagen van de grens tussen werk en privé invloed gaat hebben op de mentale belastbaarheid. Hetzelfde geldt voor het wegvallen van de vanzelfsprekende sociale contacten als je in een kantooromgeving werkt. We weten dat lang niet iedere thuiswerkplek ergonomisch is ingericht.

Het nieuwe werken biedt extra mogelijkheden bij het realiseren van passend werk voor mensen met een beperking. Daarmee geven we verdere invulling aan de activiteit 'herstellen' uit diezelfde driehoeksrelatie.

Niet langer wachten en nu al nadenken over hoe de gevolgen van het nieuwe werken in te passen in onze opleidingen en tevens bezien in hoeverre de beroepsnorm hierop aangepast moet worden. Kortom, doorpakken!

Erwin Audenaerde

redactielid en arbeidsdeskundige

De rubriek in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die heel precies werk uitvoeren. In deze vierde aflevering: **Henk Arnoldus (65 jaar), goochelaar.**

De verbeelding manipuleren

Hoe ben je in dit beroep terechtgekomen?

Het waren de introductiedagen op de Pedagogische Academie. Ons werd verteld dat er 300 basisschoolkinderen op bezoek zouden komen. Het was 9.00 uur en om 13.00 uur moesten we een evenement klaar hebben. Ik dacht: ik had vroeger een goocheldoos, ik ga een theatertje maken en goochelen voor de kinderen. Zo ben ik begonnen. Sindsdien heeft het mij nooit meer losgelaten. Na de PA ben ik pedagogiek gaan studeren en kwam ik in het onderwijs terecht. Daar ligt mijn hart. Maar vijftien jaar geleden besloot ik toch mijn andere passie te volgen. Goochelen. Gelukkig stond mijn partner achter mijn keuze. Ze zei: 'Doe het gewoon, als het niet lukt verkopen we ons huis en zien we wel weer verder.'

En het is gelukt?

Door haar support voelde ik geen druk. Je geest krijgt ruimte en dan ontstaan er dingen die je van tevoren nooit kon vermoeden. Ik had niet gedacht dat ik in het verlengde van het goochelen ook communicatietraining zou gaan geven, of trainingen bij de politie over zakkenrollen. Ik heb ook nog een tijdje een praktijk voor hypnotherapie gehad. Ik dacht: wat ik nu met kaarten doe kan toch veel meer inhoud krijgen? Het is geweldig om via suggesties iets voor mensen te betekenen: ze van het roken, pleinvrees of vliegangst af te helpen. Ik ben enorm geïnteresseerd in wat er in het hoofd van mensen gebeurt.

Wat heb je nodig om dit vak te kunnen doen?

Opdrachtgevers die vragen: 'doe je ook ballonnen?', weten echt niet in wat voor wereld ik zit. Ik ben geen illusionist die met een hoop rook en spektakel een vrouw in een kist in tweeën zaagt. Ik ben degene die mooie verhalen maakt, die jou iets laat ervaren. De uitdaging is om jou te manipuleren zodat jij doet wat ik wil. Ik zorg ervoor dat jij focus en aandacht hebt voor wat ik doe, en dat je emotioneel betrokken raakt. Vanaf het eerste moment neem ik je mee in mijn wereld. Wat je daarvoor moet kunnen? Het moet lijken alsof ik niets doe, dus ik moet technisch vaardig zijn. Ik ben soms een half jaar aan het oefenen om een kaart te draaien en te wisselen zonder te klungelen. Want klungelen betekent dat mensen zien wat je doet. Het is net al bij pianospelen: eindeloos oefenen en perfectioneren. Maar ik moet ook weten hoe mensen denken. Wanneer en waarom verslapt de aandacht van mensen? Dat is het moment waarop ik mijn 'vuile' werk kan doen. En hoe kun je dat moment forceren? Ik zit vol met kleine trucjes die ervoor zorgen dat je wordt afgeleid. Het is belangrijk om te weten welke psychologische principes daaronder liggen. Hoe werkt het met geheugen en gedrag? Wat is kijken en wat wordt er wel en niet in het brein geactiveerd? Ik studeer meerdere uren per dag op de psyche en gedrag van mensen. Ook moet ik mijn eigen geheugen blijven trainen.



Wat is het mooie aan je vak?

De instant waardering die je krijgt voor je werk. Je doet iets en mensen reageren met een. Ik kan echt zeggen dat ik in deze coronatijd het applaus mis. Maar ook de gelaagdheid van het werk. Verbazing creëren is mooi, maar als je extra laagjes kunt aanbrengen is dat vele malen mooier. Ik treed met collega Peter Vader ook regelmatig op bij afstudeerbijeenkomsten van arbeidsdeskundigen. Zij krijgen te maken met problemen van cliënten. Stel: een



bureau moet hoger omdat door een verkeerde werkhouding klachten zijn ontstaan. Maar misschien ligt de oorzaak wel dieper. Als je daar niet bijkomt, kun je het bureau zo hoog of laag stellen als je wilt, maar los je het probleem niet op. Ik breng dan een arbeidsdeskundige uit de zaal onder hypnose en zet ze door suggestie vast aan de grond waardoor ze niet kunnen bewegen. Als ik vraag: ben je gehypnotiseerd? zeggen ze nee. Dan heb ik u dus ook niet vastgezet en kan ik er dus ook niet voor zorgen dat u

weer loskomt. Wie kan uw probleem dan oplossen? Het antwoord is: ik zelf. Dat besef zie je bijna indalen en daarna komt de persoon uit zichzelf weer in beweging. Wij leggen naar aanleiding daarvan de link met werk. Hoe je daarin vast kunt zitten en dat cliënten meestal eerst allerlei externe factoren aanwijzen, terwijl de oplossing vaak bij hunzelf ligt. Ik weet zeker dat mensen die bij ons op het podium 'vast' hebben gezeten zich nog beter realiseren dat de oplossing voor problemen vaak in jezelf zit en dat je

daar, eventueel met hulp van anderen, zelf uit kunt komen.

Kun je het werk blijven doen?

Het is geen fysiek belastende arbeid, ik hoef niet over een koord te lopen. Wel merk ik dat mijn vingervlugheid afneemt na een vakantie of een periode zoals nu met corona. Ik besteed veel tijd aan het trainen van mijn geheugen, want het allerbelangrijkste is dat mijn brein het blijft doen.





Nieuwe regels voor Wajong'ers stimuleren onderwijs en meer werken

De Rijksoverheid wil jonggehandicapten meer stimuleren mee te doen aan de samenleving. Daarom gaat voor bestaande Wajonggerechtigden werken meer lonend worden. Het totale inkomen (loon plus uitkering) moet hoger worden naarmate iemand meer gaat werken.

TEKST | Marjol Nikkols

Door de Wet vereenvoudiging Wajong kunnen bestaande Wajong'ers hun uitkering houden als ze een opleiding gaan doen en krijgen Wajong'ers die (meer) gaan werken een hoger inkomen. De studietoelagen gaan al op 1 september in, de andere maatregelen per 1 januari 2021.

Driedeling Wajong

De Wajong staat voor de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. De Wajonguitkering is er voor mensen die arbeidsbeperkt zijn door een ziekte of beperking die vóór hun 18e verjaardag is geconstateerd. De Wajong is de afgelopen jaren een aantal keren veranderd, zodat we nu drie groepen Wajong'ers hebben:

Oude Wajong (1998 tot 2010): Voor wie vóór 2010 (voor de eerste keer) Wajong heeft aangevraagd. Bij de oude Wajong lag het accent op inkomensaanvulling.

Wajong 2010: Voor wie tussen 1 januari 2010 en 1 januari 2015 (voor de eerste keer) Wajong heeft aangevraagd. Bij deze Wajong lag het

accent op arbeidsondersteuning. De regeling werd destijds Wet Wajong genoemd en staat voor de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten. Ook mochten 'oude' Wajong'ers kiezen voor deze regeling omdat werken bij de Wajong 2010 meer lonend is.

Wajong 2015: Sinds 1 januari 2015 is het alleen nog mogelijk een Wajonguitkering te krijgen als de jonggehandicapte om medische of arbeidsdeskundige redenen geen perspectief heeft op een gewone baan, ook niet met ondersteuning. De uitkering bedraagt 75% van het minimumloon.

Subsidies en doelgroep register banenafspraken

Sinds 2015 geldt de Wajong dus alleen voor mensen die geen werkmogelijkheden hebben. Jonggehandicapten die wel werkmogelijkheden hebben, vallen onder de Participatiewet. Er zijn dan allerlei subsidies voor werkgevers mogelijk, bijvoorbeeld een loonkostensubsidie tot maximaal 70% van het minimumloon. Deze subsidie compenseert de

werkgever voor het verschil tussen de arbeidsproductiviteit van een werknemer (loonwaarde) en het wettelijk minimumloon.

Wajonggerechtigden uit de oude Wajong of Wajong 2010 regeling en jonggehandicapten met werkmogelijkheden kunnen ook in het doelgroep register voor de banenafspraken worden opgenomen. Dan geldt de onbeperkte no-riskregeling, zodat werkgevers niet financieel verantwoordelijk zijn voor uitval bij ziekte of arbeidsongeschiktheid. Het UWV betaalt dan een Ziektewetvangnetuitkering en ook eventuele WGA-lasten worden niet toegerekend.

Ook geldt vanaf 1 januari 2021 voor de doelgroep banenafspraken een onbeperkt loonkostenvoordeel van € 2.000 per jaar bij een fulltimedienstverband.

Werken moet meer lonen

De overheid wil de inkomensondersteuning voor de drie verschillende Wajongregelingen meer harmoniseren. De huidige regels pakken nu voor sommige werkende Wajong'ers gunstiger uit dan voor andere groepen. De Wet vereenvoudiging Wajong zorgt ervoor dat Wajong'ers die (meer) gaan werken een hoger



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

Overheid wil inkomensondersteuning voor de verschillende Wajongregeling harmoniseren

inkomen krijgen. Verder hoeven de Wajong'ers van de Wajong 2010 minder bang te zijn om hun uitkering kwijt te raken als ze aan het werk gaan of als hun baan stopt. Ze kunnen altijd terugvallen op de Wajong. Belangrijk is ook dat als een Wajong'er op 1 januari 2021 werkt en de nieuwe regels niet gunstig uitpakken, deze Wajong'er van het UWV een garantiebedrag krijgt, zodat het inkomen niet omlaag gaat.

Ook behouden de Wajong'ers hun uitkering volledig als zij een opleiding doen. Zo wordt gestimuleerd dat Wajong'ers een opleiding gaan volgen. Hiervoor vervalt de studieregeling van de Wajong 2010 per 1 september 2020.

Garantiebedrag

Op verzoek van de Eerste Kamer is er een uitzondering gemaakt voor een specifieke groep Wajong'ers. Deze groep heeft vanaf 2015 onafgebroken gewerkt en zou bijna in de voortgezette werkregeling komen. Dit zou een aanvulling tot 100% van het wettelijk minimumloon betekenen. Daarom is besloten dat deze groep een garantiebedrag ontvangt op basis van de voortgezette werkregeling. Het gaat naar schatting om zo'n 1300 Wajong'ers die verwacht hadden in 2021, 2022 of 2023 in te stromen in de voortgezette werkregeling.

Nieuwe regels Wajong

De Wet vereenvoudiging Wajong wordt in twee gedeelten ingevoerd.

Vanaf 1 september 2020 geldt:

Een Wajong'er kan een opleiding doen zonder dat de uitkering lager wordt.



Een Wajong'er die onderwijs volgt en duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft kan al tijdens de opleiding in aanmerking komen voor Wajong 2015.

Vanaf 1 januari 2021 geldt:

In het algemeen houden Wajong'ers die werken 30 cent van iedere euro die ze verdienen. Als ze kunnen werken is de uitkering 70% van het wettelijk minimumloon (WML).

Wajong'ers die werken met loondispensatie houden meer dan 30 cent van iedere euro over.

Als een Wajong'er met loondispensatie meer dan 4 dagen werkt, is het inkomen minstens hetzelfde als het inkomen van iemand zonder loondispensatie.

Als een Wajong'er op 1 januari 2021 werkt en de nieuwe regels niet gunstig uitpakken, dan krijgt deze Wajong'er van het UWV een garantiebedrag, zodat het inkomen niet omlaag gaat.

Voor Wajong'ers die zes jaar aaneengesloten hebben gewerkt en daardoor bijna in aanmerking kwamen voor instroom in de voortgezette werkregeling, wordt een uitzondering gemaakt. Zij ontvangen een garantiebedrag op basis van de voortge-

zette werkregeling, wat tot 100% van het WML betekent.

Wajong'ers die duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben houden 25 cent van iedere euro die ze verdienen, omdat ze al recht hebben op een Wajonguitkering van 75% van het minimumloon.

Kandidaten vinden

Werkgevers die mensen uit het doelgroep register banenafpraak willen aannemen, kunnen kandidaten vinden via de kandidatenverkenner banenafpraak. Door actief werk te maken van het aannemen van mensen uit deze doelgroep, kan een werkgever in de toekomst mogelijk de quotumboete voorkomen. Deze boete is geregeld in de wet BQA (Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten). Volgens de wet BQA moeten werkgevers met meer dan 25 werknemers een bepaald percentage mensen met een ziekte of arbeidshandicap in dienst nemen. Voldoen werkgevers hier niet aan, dan kan het zijn dat zij een quotumheffing van € 5.000 per niet-ingevulde arbeidsplaats per jaar moeten betalen. Mogelijk kan dit quotum na 2022 opgelegd gaan worden. ←

Nieuwe Banen Methodiek

Niet de werkzoekende, maar de baan staat centraal

Als werkgevers kunnen aangeven dat zij door groei of verandering op termijn vacatures hebben, kun je bijstandsgerechtigden nu alvast voorbereiden op die verwachte functies. Dat is kortgezegd de gedachte achter de Nieuwe Banen methodiek. Hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid prof. dr. Roland Blonk is een van de initiatiefnemers van dit succesvolle, tweejarige innovatietraject in de gemeente Lelystad.

TEKST | Diederik Wieman

Roland Blonk, principal scientist bij TNO, bekleedt sinds 2017 de leerstoel Arbeidsdeskundigheid aan Tilburg University die mogelijk wordt gemaakt door AKC. Sindsdien focust hij zich

met name op de vraag hoe je werkgevers kunt helpen om stappen te zetten op weg naar inclusief ondernemen. "Slechts twintig procent van de bedrijven in Nederland heeft iets met inclusiviteit. Dat betekent dat tachtig procent dus niet of nauwelijks meedoet. Wat mij intrigeert is de vraag hoe je bedrijven kunt verleiden om wel mee te doen." Om dat te kunnen moet je volgens de hoogleraar veel meer naar het belang van het bedrijf zelf kijken. "Nu is het toch nog vaak zo dat het belang van de gemeente voorop staat: er moeten zo veel mogelijk mensen uit de uitkering geholpen worden. Maar dat is niet per se het belang van de werkgever. Die is op zoek naar goed personeel, zeker als er een bepaalde groei of verandering in het personeelsbestand aanstaande is." De kern van de Nieuwe Banen methodiek is de groei van een bedrijf, en daarmee de



toekomstige vacatures, expliciet te krijgen. "Als je dat in kaart hebt, creëer je ruimte in tijd, zodat je de mensen kunt voorbereiden op functies die er aan zitten te komen. Met die kennis ga je in de bakken kijken welke mensen in potentie geschikt zijn."

HANDREIKING NIEUWE BANEN METHODIEK

Om arbeidsdeskundigen op weg te helpen is de Nieuwe Banen methodiek samengevat in een handreiking. Hier staat overzichtelijk vermeld wat de methodiek inhoudt en welke stappen je moet zetten om werkgevers te verbinden of te betrekken bij een inclusieve arbeidsmarkt. De handreiking is te vinden op www.arbeidsdeskundigen.nl

De 4 uitgangspunten van de Nieuwe Banen methodiek

1. Niet de werkzoekende, maar de baan staat centraal
2. Werkgevers kijken vooruit en brengen in kaart welke nieuwe banen er door groei van hun organisatie ontstaan
3. Voor de baan daadwerkelijk ontstaat, leert de werkzoekenden de vaardigheden die nodig zijn voor de baan. Dit inleren kan plaatsvinden bij de werkgever, het Werkbedrijf, een andere werkgever of bijvoorbeeld het ROC
4. Na een bepaalde periode (maximaal twee jaar) ontstaat de nieuwe baan als duurzame reguliere baan



Achterstand

Door mensen voor te bereiden los je volgens Roland Blonk een groot probleem op. "Want waarom lukt het altijd zo moeilijk om bijstandsgerechtigden op bestaande vacatures in te zetten? Een van de redenen is dat - ook als gaat het om ongekwalificeerd werk - ze een grote achterstand hebben op mensen die vanuit werk solliciteren en die niet zoveel bijkomende problemen hebben." Met andere woorden: de inzetbaarheid van de bijstandspopulatie en gedeeltelijk arbeidsongeschikten matcht over het algemeen onvoldoende met de vacatures waarop ze solliciteren. Natuurlijk volgt het beroepsonderwijs de arbeidsmarktontwikkelingen en leidt zij meer op richting bijvoorbeeld zorg en

techniek en minder richting administratie. “Maar opleiden voor bepaalde sectoren vind ik voor deze populatie te grofmazig. Je wilt niet voor ‘een baan in een bepaalde sector’ opleiden, want dan moet je alsnog concurreren met mensen die niet in de bijstand zitten. Je wilt opleiden voor een specifieke baan. Om dat issue in de samenleving op te lossen moet je werkgevers erbij betrekken.” En dat is precies wat de Nieuwe Banen methode doet. De methodiek is ontwikkeld en geïmplementeerd in een social lab, een ontmoetingsplaats waar verschillende belanghebbenden samenkomen om complexe maatschappelijke problemen aan te pakken. In dit geval betrof het onder meer de gemeente Lelystad, het Werkbedrijf Lelystad, werkgevers, werkzoekenden, maatschappelijke organisaties, het ROC, TNO en Hogeschool Windesheim.

De resultaten

29 werkzoekenden met een situationele afstand tot de arbeidsmarkt namen deel aan de pilot in Lelystad. Bij twaalf van hen leidde het inleertraject tot de beoogde baan en bij zes kandidaten tot een baan bij een andere werkgever. De toegevoegde waarde van inleren bij de beoogde werkge-

ver of op een andere locatie was dat kandidaten de ruimte kregen om de taken die bij de baan horen te leren, ze werkvaring opdeden, de cultuur van het bedrijf leerden kennen en/of hun kennis van de Nederlandse taal vergrootten. Wanneer het inleertraject uit trainingen bestond, was een empowerment groepstraining voor een deel van de werkzoekenden van toegevoegde waarde. Net als bij inleren bij een werkgever kan deze training bijdragen aan het geloof in eigen kunnen. De resultaten zijn een eerste aanwijzing dat de methodiek bij een deel van de kandidaten werkt zoals beoogd.

Roland Blonk: “Het voordeel van de methode is dat je mensen voorbereidt op een specifieke functie en dat ze tijdens de opleiding of training al af en toe naar het bedrijf toe gaan. Je kunt dan kijken of de kandidaat in een team past en hoe de vaardigheden vorderen. Je hebt kortom veel meer tijd om de juiste kandidaat te selecteren. Het sterke punt is dat je dat samen met de bedrijven doet.” Eenvoudig is het niet, zo blijkt uit zijn woorden. Met name het expliciteren van banen is lastig. “Bedrijven moeten daarvoor wel een meer strategische kijk op personeel hebben.

Grotere bedrijven hebben dat doorgaans wel, maar willen vanuit concurrentieoverwegingen niet altijd evenveel kwijt over hun toekomstige groei. In het mkb ontbreekt vaak een strategische visie op personeel. Als er een vacature is, wordt die uitgezet en dat is het dan.”

Creativiteit

De Nieuwe Banen methodiek vraagt ook een andere aanpak van gemeenten en arbeidsdeskundigen. “De werkgeversbenadering bestaat nu vaak uit een moreel appel, terwijl het effectiever is wanneer je op een creatieve manier aansluit op de belangen van werkgevers. Dat kan met de Nieuwe Banen methode of met een van de andere mogelijkheden zoals de Prestatieladder Socialer Ondernemen of de twintig TOP Academies. Er is een groeiend palet aan mogelijkheden. Die werkgeversbenadering moet je als werkgeversaccountmanager of arbeidsdeskundige echt in je bagage hebben. Pols bij werkgevers of ze deze denkwijze kunnen toepassen. Vraag of het bedrijf groei voorziet, of ze op termijn personeel nodig hebben. Ken de werkgevers, bouw er een relatie mee op, ga de werkvloer op, spreek hun taal.”

Kans voor arbeidsdeskundigen om een positie te claimen

“Dit onderzoek is vanuit meerdere perspectieven belangrijk en waardevol”, stelt AKC-directeur Marianne Holleman. “Wat ik goed vind is dat vooral naar de organisatie als geheel wordt gekeken en in gesprek wordt gegaan met werkgevers. Het is de richting waar ook arbeidsdeskundigen meer aan moeten denken. Arbeidsdeskundigen zijn met name opgeleid om in één-op-één contact iets voor mensen te betekenen. Daarnaast kun je structureel meer voor participatie van mensen betekenen door veranderingen aan te brengen in het werk, werkproces en werkomgeving.” Een tweede pluspunt vindt Marianne de duurzaamheid van de plaatsingen. “Omdat je naar het proces en doorontwikkeling van de organisatie kijkt, en potentiële kandidaten daarin vroegtijdig betreft, zijn de uiteindelijke plaatsingen duurzamer. Bovendien realiseer je meer

dan alleen banen aan de onderkant van het functiegebouw omdat er binnen de organisatie ook mensen doorschuiven. Dat biedt mogelijkheden voor arbeidsdeskundigen: mensen die niet goed op hun plek zitten, kun je preventief begeleiden naar andere werkmogelijkheden. De arbeidsdeskundige kan daarin echt zijn of haar toegevoegde waarde laten zien.”

Wel vraagt dit van de arbeidsdeskundige deze positie te claimen binnen een organisatie. “Je moet de juiste gesprekspartners vinden en zelf ook de juiste gesprekspartner zijn. Dat vraagt om andere competenties en vaardigheden. Gezien de toekomst van werk en de toenemende complexiteit, denk ik dat het belangrijk is dat er meer arbeidsdeskundigen kiezen voor deze nieuwe positie en er ook voor gaan.”

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

Jobcoach

Versterk je vaardigheden

Start: maart 2021

DEZE
LEERGANG
IS VOL!
SCHRIJF JE IN
VOOR MAART
2021

Strategisch en bedrijfskundig HRM

Vertaal de organisatie-strategie naar HR-beleid

Start: 8-10-2020

Najaarsklassiekers! Aanbod 2020

Arbeidsdeskundige

Werkgelukdeskundige

Strategisch en Bedrijfskundig HRM

Blockchain voor professionals

MC Succesmanagement

Resultaatgericht coachen

Beeldcoach

Balans in je werk en je leven

Omgaan met autisme

Strategisch
Vrijwilligersmanagement

Aanmelden en meer informatie:

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

Slim verzekeren?

De beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige

Efficiente combinatie.

De verzekering is een slimme combinatie van beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheid. De beroepsaansprakelijkheidsverzekering biedt dekking voor financiële schade die uw opdrachtgever loopt door een fout in uw advisering. De bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering (AVB) biedt dekking voor materiële en letselschade.

Voor wie bestemd?

De verzekering is ontwikkeld voor de zelfstandige arbeidsdeskundige of casemanager. NVVA leden genieten een korting op de premie. Eventuele nevenwerkzaamheden kunt u (kosteloos) meeverzekeren, zoals job- en loopbaancoaching, mediation, training. Neem contact op voor andere bijzondere werkzaamheden.



Bereken zelf vrijblijvend uw premie op
<https://arbeidsdeskundige.covermij.nl>

Jos Kok: 'Kwaliteiten van klant moeten leidend zijn'

Richt het sociale zekerheidsstelsel veel meer in op de dynamiek van de arbeidsmarkt. Stel daarom de kwaliteiten van de klant voorop, betoogt Jos Kok die in verschillende leidinggevende functies binnen de sociale zekerheid heeft gewerkt.

Het stelsel moet volgens Kok niet alleen een vangnet voor noodsituaties zijn, maar vooral ook positieverbetering van mensen ondersteunen. Hij vindt dat de eigenschappen van klanten leidend moeten zijn en niet welke uitkering ze hebben. "Het huidige sociale zekerheidssysteem probeert mensen te activeren door eigenlijk via financiële prikkels te straffen", licht Kok toe. "Zorg er juist voor dat mensen worden geprikkeld door verbetering van hun kwaliteiten. Begin daarmee niet pas op het moment dat iemand werkloos wordt, maar al eerder."

Andere banen

Gezien de continu veranderende economie moet het sociale zekerheidsstelsel veel meer dan nu zijn gericht op de dynamiek van de arbeidsmarkt, stelt Kok. "Dit betekent veel bij- en omscholing en werkervaringsplaatsen. Die moeten vanuit de sociale zekerheid worden gestimuleerd en gesubsidieerd. Want werkgevers zijn niet gericht op andere banen voor hun personeel in andere sectoren waar juist kansen liggen."

Kok merkt op dat uitkeringsontvangers hun mogelijkheden op betaald ander werk vaak zelf niet goed kunnen overzien. Hij pleit voor verschuiving van het verantwoordelijkheidsaccent van klant naar handelingsbevoegde professionele uitvoerder. "Arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen hebben een centrale rol.

Ondersteun mensen actief. 'Ik help jou en daar wordt de economie beter van.' "

Doorgeslagen

Dit is een beweging weg van eigen regie, erkent Kok. "We zijn hierin doorgeslagen. Het begrip 'eigen verantwoordelijkheid' is

vanwege bezuinigingsdoelstellingen misbruikt. Alles wat mensen zelf kunnen, is natuurlijk beter. Maar dit is niet voor iedereen en in iedere situatie mogelijk. Er is op de persoon gerichte ondersteuning nodig; veel meer dan via een digitaal loket en digitaal advies. Het is een kwestie van maatvoering."

Wie in staat is om te werken, kan niet achterover leunen. "Als een klant iets passends krijgt aangeboden, is hij verplicht daarvan gebruik te maken. Bijvoorbeeld een al dan niet aangepaste baan." Zijn de geesten rijp voor deze andere benadering van de sociale zekerheid? "Ik heb eigenlijk geen idee", zegt Kok. "Ik heb hoop, maar Nederlanders blijven wel kruideniers die vooral naar de centen kijken. Zo'n omslag kost geld!"



Jos Kok is gepensioneerd econometrist en macro-econoom en werkte als sectorhoofd bij het Centraal Planbureau en als directeur bij het ministerie van SZW en het kenniscentrum van UWV. Het interview is gehouden naar aanleiding van zijn eerder in dagblad Trouw verschenen opiniestuk 'Zo moet de sociale zekerheid op de schop.'

Afscheidsinterview Monique Klompé

“Zonder ambities kom je geen stap verder”

Ze zou één jaar komen in een dubbelfunctie: interim directeur en voorzitter. Maar het klikte tussen de NVvA en Monique Klompé. Afgelopen zomer nam ze na vijftien jaar afscheid van de beroepsvereniging. ‘Het was de leukste baan uit mijn leven.’

TEKST | Diederik Wieman

Wat wist je eigenlijk van de beroepsgroep toen je naar de functie solliciteerde?

Eerlijk gezegd niets! Martin van der Krogt, toen lid van de Raad van Advies, attendeerde mij op de vacature. Hij legde mij uit wat arbeidsdeskundigen doen, waarop ik antwoordde: ‘wat waanzinnig mooi, waarom heb ik hier nog nooit van gehoord?’ Ik werkte in die tijd veel voor gemeenten om klantmanagement te introduceren. In die hele gemeentelijke wereld werd nergens over de rol van arbeidsdeskundigen gesproken. Ik kwam het in iedere geval niet tegen. Dat was voor mij ook de aanleiding om in te stappen: ik vond dat arbeidsdeskundigen heel wat te bieden hadden.

Wat dacht jij op dat moment bij te kunnen dragen aan de vereniging?

Na de eerste gesprekken werd mij al snel duidelijk dat er veel diversiteit in de vereniging was. Diversiteit die onderling ook veel discussie veroorzaakte. Omdat ik van het vak hoorde en de betekenis ervan voor mens en werk beseftte, dacht ik: het moet toch mogelijk zijn die arbeidsdeskundigen met elkaar te verbinden? Ik zag een

gemeenschappelijke deler en dat maakte dat ik dacht van betekenis te kunnen zijn, ook door mijn kennis en ervaring met verandermanagement. Kortom: ik zag kansen om te verbinden, maar ook om het vak bekender te maken. Ik vond en vind dat het arbeidsdeskundigevak een enorme toegevoegde waarde heeft in de maatschappij.

Hoe snel en waarom kantelde jouw beeld van het beroep?

Het grappige is dat alles heel snel in beweging kwam. Ondanks de uitersten en de bagage van iedereen, wilden de bestuurders pionieren en slagen maken met elkaar. Het was echt een supergave start. We hebben er veel over gestoeid, gediscussieerd en vergaderd, maar binnen een half jaar hadden we de driehoek Mens, Werk en Inkomen ontwikkeld. Dat was een goede stap: we hebben een vak en die driehoek maakt in één beeld duidelijk wat dat vak inhoudt. Bovendien creëerden we er een gemeenschappelijke deler mee. Iedereen, ongeacht zijn of haar specialisme of achtergrond, kon zich er in herkennen. Als ik na een jaar was gestopt, wat aanvankelijk de bedoeling was, had je kunnen zeggen: missie



geslaagd, volgende opdracht. Maar ik bleef en het mooie is dat de besturen die volgden net zo pionierend waren als het bestuur waar ik mee startte. Met de verdere professionalisering van de NVvA, kwam ook de verenigingsmanager in beeld. Met Jeroen Leenstra en zijn team was het altijd heel plezierig samenwerken. Door allen hebben we enorm veel stappen kunnen zetten, het vak kunnen ontwikkelen en positioneren.

Wat waren toen de grootste uitdagingen?

De discussie slechten over de specialismen en er een grote gemeenschappelijke paraplu boven hagen: dit is het vak. We hadden veel ideeën en die voerden we op alle fronten uit. Er was een enorme drive. In die eerste jaren kregen we ook een betere verhouding met de belangrijkste stakeholders zoals UWV, Verbond van Verzekeraars, Oval cliëntenorganisaties en andere beroepsverenigingen zoals de artsen, HRM en loopbaanprofessionals en vele anderen. We hebben daar echt heel veel tijd en energie in gestoken. Een grote uitdaging was de professionalisering van het vak. Die kreeg met de komst van het AKC en kennisontwikkeling een boost. Ook hebben we geprobeerd om het beroepscompetentiedossier om te zetten naar een persoonlijk competentiedossier. Die beweging is gesneuveld op wat ik maar ‘bureaucratie’ noem. De verzekerings- en bedrijfsartsen hebben dit, weliswaar later, wel voor elkaar gekregen. Ook daar moest tegen weerstand opgebokst worden, maar daar is doorgezet. Ik denk dat de arbeidsdeskundige beroepsgroep er inmiddels ook klaar voor is. Misschien waren we destijds te vroeg met het idee, en kan het



“Een grote uitdaging was de professionalisering van het vak”

- wellicht in een andere vorm – nu opnieuw gepresenteerd worden. Arbeidsdeskundige inzet grijpt diep in het leven van mensen in. Mensen hebben te maken met ziekte, gebrek, een ongeval. Je vraagt die mensen flexibel te zijn op een moeilijk moment in hun leven. De maatschappij vraagt van arbeidsdeskundigen om daar als professional heel zorgvuldig mee om te gaan. Door middel van een voortdurende persoonlijke ontwikkeling van kennis en kunde, waarborg je dat en zorg je ervoor dat arbeidsdeskundigen op de ‘state of the art’ van het vak blijven presteren.

Met welk gevoel neem je afscheid?

Ik ben supertrots op waar de NVvA heden ten dage staat. Met name in de periode van afscheid nemen, krijg ik dat ook veel teruggekoppeld. We zijn een speler in het veld geworden, we worden voortdurend gevraagd en dat komt natuurlijk niet alleen door mij. Ik ben aanzwengelaar en zat er bovenop en middenin, maar feit is dat we door de jaren heen altijd bestuursleden hebben gehad met enorm veel ambitie. Als er één rode draad is, zijn het de altijd veel te volle agenda's. De discussie door de jaren heen was altijd: wat moet er van de agenda af. We wilden altijd te veel aanpakken. Focus

is goed, en zonder ambities kom je geen stap verder.

Over ambities gesproken: ‘vind je dat het gelukt is om de AD op de kaart te zetten?’

Het is een kwestie van lange adem. De bekendheid onder het brede publiek groeit maar het is inderdaad nog steeds zo dat je op een verjaardag moet uitleggen wat een arbeidsdeskundige doet. De mediacampagne die we voerden was kleinschalig. We hebben nu eenmaal beperkte middelen. Toch hebben we verrassend veel effect op social media gehad. Daar kan de NVvA mee verder gaan. Een groot zichtbaar effect zie je ook in de schil om ons heen. Het vertrouwen dat de stakeholders in onze beroepsgroep hebben is enorm gegroeid. Ons daar op de kaart zetten is gelukt.

Preventie is ook zo'n terugkerend onderwerp.

De groep arbeidsdeskundigen die zich op preventie richt groeit. En het is ook volslagen logisch dat dat gebeurt. Als je alle dossierkennis van arbeidsdeskundigen bundelt kun je daar op het gebied van preventie heel veel mee. De arbeidsdeskundige wordt gelukkig ook

steeds eerder in het verzuimproces ingezet. De makke is wel dat veel organisaties en mensen terughoudend zijn om te investeren in preventie, terwijl bewezen is dat het heel nuttig en zinvol is om daar geld in te stoppen.

Waar staat de beroepsgroep over tien jaar?

Het is een groeiend vak. Er zullen nog meer arbeidsdeskundigen bijkomen, juist vanwege preventie, maar ook omdat ze nodig zijn om de populatie in het sociaal domein vooruit te helpen in werk. Ook vergrijzing en chroniciteit van de beroepsbevolking gaan een steeds grotere rol spelen. Anderzijds zien we ook andere beroepsgroepen opkomen in het werk waarin wij actief zijn. Maar ik zie een zonnige toekomst, mits het vak wel in ontwikkeling blijft en toegevoegde waarde blijft bieden. Zorg dat je goed blijft in je vak en je verder blijft specialiseren. En wees de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt voor.

Wat wil je jouw opvolger Bert van Swam meegeven?

Ik hoop dat hij – net als ik – zulke leuke en goede mensen om zich heen houdt en ongelofelijk veel plezier aan zijn nieuwe functie beleeft!

7

vragen aan

Frank Hoeke (54), zelfstandig arbeidsdeskundige



1 Je bent register loopbaan-deskundige en sinds vier jaar gecertificeerd arbeidsdeskundige. Hoe is dat zo gekomen?

Ik heb ruim twintig jaar voor Randstad gewerkt en heb mij in die tijd steeds breder geprofileerd in het loopbaanvlak. De re-integratie van mensen met een beperking was mijn specialisatie, maar ook het vakgebied waar ik de meeste voldoening uit haalde. Vanuit dat werk had ik ook veel contact met arbeidsdeskundigen en dat leek mij een goede aanvulling op mijn kennis en kunde. Uit eigen initiatief en op eigen kosten ben ik de opleiding gaan volgen. Het was een logische optelsom van mijn carrière dat ik hier naartoe ben gegroeid.

2 Voel je je meer loopbaan-deskundige of arbeidsdeskundige?

Ik voel mij meer arbeidsdeskundige, waarbij mijn ervaring als loopbaandeskundige goed van pas komt. Beide vakgebieden houden zich bezig met mens, werk en inkomen. De loopbaancoach kijkt meer naar de persoon, iemands waarden, overtuigingen, kwaliteiten en eigenschappen. En hoe kom je tot een nieuwe baan: wat zijn je sterke en zwakke punten. De arbeidsdeskundige is er niet alleen voor het bepalen van

verlies van arbeidsvermogen maar ook voor advies, begeleiding en re-integratie. Met name in de toeleiding naar werk zit een belangrijke overlap waarbij naar mijn mening de arbeidsdeskundige bepaalde kennis en kunde mist. Het is dus een heel mooie combinatie. Neem de begeleiding van letselschadeslachtoffers, waarbij re-integratie naar werk vaak een van de vraagstukken is. Daarin merk ik dat mijn kennis en ervaring als loopbaandeskundige van toegevoegde waarde is.

3 Wat vind je boeiend aan het AD-vak?

Het vak is enorm veelzijdig, breed en afwisselend. Het heeft veel raakvlakken met andere disciplines zoals de wetenschap, techniek, de arbeidsmarkt, de wet- en regelgeving. Het is boeiend, omdat je nooit raakt uitgeleerd. Maar de breedte van het vak overweldigt mij wel eens. Je moet keuzes maken omdat je nu eenmaal niet alles kunt weten. Ik voel mij bevoorrecht omdat ik soms in de keuken van bedrijven mag kijken. Je komt op plekken waar anderen niet komen. Maar het belangrijkste is natuurlijk dat je als arbeidsdeskundige het verschil kunt maken, een kentering bij mensen kunt bewerkstelligen.

4 Nu ben je voor jezelf begonnen. Waarom?

Ik heb lang bij Randstad gewerkt en dat is een zeer commerciële organisatie waar ook veel ruimte is voor zelfstandigheid van de medewerkers. Bij de werkgevers die ik daarna had, deed ik het vanuit die loondienstposities ook al een heel stuk alleen. Kortom, je groeit ergens naar toe. Het laatste zetje kreeg ik, toen een grote klant mij benaderde. Wat mij aanspreekt in het zelfstandig ondernemerschap is de ruimte die je krijgt om eigen keuzes te maken en de mogelijkheid om je eigen samenwerkingspartners te kiezen. Je kunt veel meer je eigen koers bepalen.

5 Waar wil je over vijf jaar staan?

Een lastige vraag als je net gestart bent. Ik wil geen groot bureau met mensen in dienst. Wel wil ik werken vanuit een samenwerkingsverband met andere professionals. Daarin zie ik ruimte voor andere disciplines zoals mediators, maatschappelijk werkers, psychologen, ergotherapeuten, consultants duurzame inzetbaarheid. Een collectief van professionals dat zich bezighoudt met mens, werk en inkomen. Je kunt elkaar versterken en van elkaar leren. Ook voor opdrachtgevers heeft

dit meerwaarde.

6 Waar liggen de uitdagingen voor de beroepsgroep?

Het vak is vaak onduidelijk voor de buitenwereld. Dus het is belangrijk dat we onszelf beter profileren. Verder ligt de uitdaging om vroegtijdiger in het proces te worden ingezet. Vroeger signaleren en gerichte interventies inzetten helpt mee om verzuim, uitval en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Er is in de preventie veel concurrentie, maar ik ben ervan overtuigd dat arbeidsdeskundigen daar de beste voor zijn.

7 Wat doe je aan je eigen duurzame inzetbaarheid?

Ik sport twee tot drie keer in de week. De sportschool, mountainbiken, wandelen in de natuur. Ik kook graag en eet gezond. In mijn werk zorg ik voor een goede planning, wat mij rust geeft. Mijn valkuil is dat ik moeilijk kan stoppen als ik ergens mee bezig ben, daarom gebruik ik nu een handige tool die mij helpt om af en toe een break te nemen. Als ik thuiswerk gebruik ik een zitbal. Ik wil mij als persoon en professional blijven ontwikkelen, dus de kreet 'een leven lang leren', is echt op mij van toepassing. Het zelfstandig ondernemerschap waar ik nu aan begin is daar ook een onderdeel van.





ODE AAN DE ARBEID



Auteur: Alain de Botton
Uitgever: Uitgeverij Atlas Contact
ISBN: 9789046705315
Pagina's: 351
Prijs: € 19,99

Ode aan de arbeid

Arbeid is een van de belangrijkste waarden van de mens. Maar waarom werken mensen eigenlijk? De Britse filosoof Alain De Botton geeft antwoord op deze vraag.

Ode aan de arbeid laat zien dat er sprake is van een tweedeling. Veel mensen werken louter voor het geld. Zingeving in hun bestaan vinden zij buiten het werk. Een groot deel ziet werk echter als belangrijkste drijfveer in het leven. Zij ontleenen hun identiteit aan het werk dat zij doen. In tien hoofdstukken geeft De Botton aan de hand van uiteenlopende aspecten van arbeid antwoord op de vraag waarom wij werken. Dit doet hij door gewone mensen te volgen in hun werkzaamheden, die vaak niet meer zijn dan rader-tjes in het productieproces zonder het eindproduct te zien, zoals een heftruckchauffeur in een koekjesfabriek. Of door de reis van een tonijn te beschrijven, vanaf het moment dat hij uit de Indische Oceaan wordt gevestigd, tot aan het moment dat hij ingeblikt in

de schappen van de supermarkt ligt. De Botton observeerde voor dit boek een kunstschilder in zijn dagelijkse werk, medewerkers van een ruimtevaart-centrum in Japan, accountants in Londen, een loopbaanadviseur, logistiek personeel en vele andere werknemers in verschillende bedrijven en omstan-digheden.

Ode aan de arbeid is een prettig leesbaar boek. Het laat de grote diversiteit in arbeid zien, hoe mensen tegen werk aankijken, hoe arbeidsverhoudingen liggen, hoe mensen werk een plek in hun leven geven. Een boek dat aanzet tot nadenken. Mag in geen enkele boekenkast van de arbeidsdeskundige ontbreken!

Geert Beckers

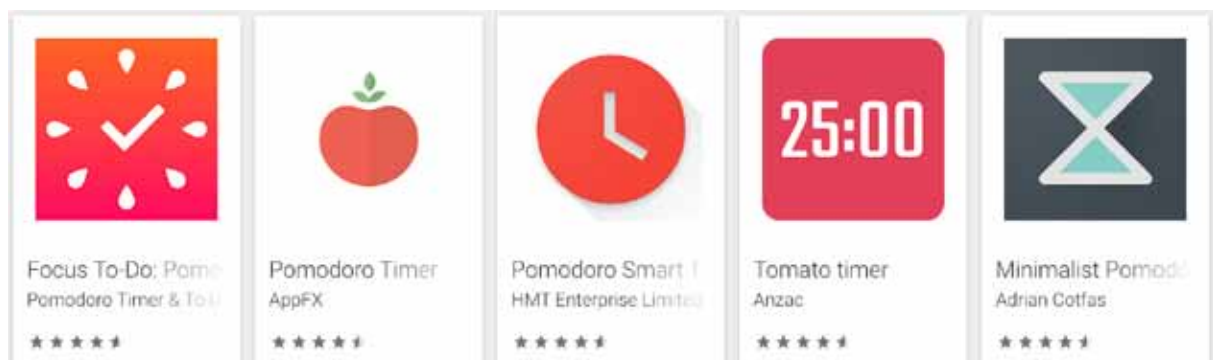


AppSoluut

Naam: Talloze opties • Voor: Android en iOS • Prijs: Gratis

Pomodoro

De Pomodorotechniek is een methode voor tijdmanagement, ontwikkeld door Francesco Cirillo. Hij gebruikte een kook-wekker (in de vorm van een tomaat, 'pomodoro' in het Italiaans) om zijn taken af te bakenen. Hij wisselde periodes van 25 minuten geconcentreerd werken af met drie minuten pauze, waarna weer een nieuwe periode van 25 minuten startte. Na de vierde keer nam hij een langere pauze. Het internet staat bol van de pomodoro-achtige apps en sites. Heel basic is www.tomato-timer.com. In de App Store en op Google Play zijn ook diverse pomodoro apps te downloaden.



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

Afscheid



Ik woon in een volksbuurt. Zo'n buurtje waar bij het eerste lentezonnetje de plastic tuinstoelen in de voortuin worden gezet. Op zaterdag is iedereen aan de klus. Boren, schuren, hameren, timmeren. Iedereen heeft het voortdurend druk, al is niet altijd even

duidelijk waarmee. Door de week werken de mannen in een fabriek of als zzp-er. De vrouwen vaak als schoonmaker of inpakmedewerker. Harde werkers in hard werk. Als de week is gedaan, wordt er een pilsje gepakt bij het café op de hoek waar André Hazes zijn onsterfelijkheid is geworden. Elk weekend weer. Natuurlijk zijn de omgangsvormen soms wat rauw. Je moet ertegen kunnen dat je 'meske' en 'vrouwke' wordt genoemd, maar als er wat is, dan zijn ze er altijd. Ik houd van mijn buurt. Van de mensen, van de oude verschaalde mannetjes voor de Jumbo, van het geroezemoes op de achtergrond en het rumoer op straat.

Toen kwam corona en het werd stil. Heel stil. De verschaalde mannetjes waagden nog een poging bij elkaar te komen, maar raakten helemaal in de war van de afstandsregels en dropen na tien minuten met hangende schouders weer af. 's Ochtends werden nog steeds de honden op het pleintje uitgelaten, maar alleen de dieren kwamen bij elkaar in de buurt. De eigenaren vluchtten snel hun huis weer in als de boodschap was gedaan. Niemand ging de deur meer uit. Mijn buurvrouw vroeg over de schutting aan mij hoe dat nu zat met die NOW-regeling. En hoe kon ze vrij vragen voor de opvang van haar dochtertje? Toen ik een paar weken later vroeg hoe het was afgelopen, zei ze dat het probleem zichzelf had opgelost. Ze werd niet meer opgeroepen.

De wereld begint nu langzaam weer tot leven te komen. Maar ik zie nog steeds veel mensen thuisblijven. Zoals dat gaat in dit buurtje, maak ik een praatje. Wat ik hoor is niet hoopgevend. De een hoeft niet meer terug te komen. Tijdelijke contracten worden niet verlengd. Bij oproepcontracten wordt niet meer opgeroepen, om over de bijbaantjes van de jongeren nog maar te zwijgen. Ik hoor dat bedrijf X failliet is gegaan en dat bedrijf Y dreigt om te vallen. Mijn overbuurman, koerier, heeft nog wél werk maar is van 's ochtends zeven uur tot ver in de avond op pad. Het is zwaar, te veel en zijn knieën haperen, maar weigeren durft hij niet want voor hem tien anderen. Steeds meer mensen moeten afscheid nemen van hun werk. De een kan daar beter mee omgaan dan de ander, maar voor iedereen geldt dat het zwaar valt. Vooral met alle onzekerheid die deze tijd met zich meebrengt. Ik luister naar de verhalen en hoop dat er snel weer iets op hun pad komt. Dat de busjes 's ochtends weer de wijk uit rijden en de vrouwen met hun mop en schoonmaakemmer achterop de scooter weer bij de oudjes thuis durven te komen. Dat er weer een pilsje wordt gevat in het café op de hoek. Ik verlang zelfs naar André Hazes. Het wordt weer tijd, de hoogste tijd.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

We teach...

Jaarlijks meer dan
30 nieuwe titels en
160 modules voor
professionals in de public en
occupational health, fysieke
en online bijeenkomsten

SAMENWERKEN MET BLOGGERS, VLOGGERS EN SOCIAL INFLUENCERS

8 oktober 2020

PLOEGENDIENST: GEZONDHEID EN VEILIGHEID

27 oktober 2020

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING VIA MBTI

2 en 16 november 2020

ARBEIDSRECHT

6 november 2020

JURIDISCHE ASPECTEN BIJ ARBEID EN GEZONDHEID

6, 13 en 27 november en 11 december 2020

SCHRIJFVAARDIGHEID EN ARGUMENTATIE

9 en 23 november en 14 december 2020

WERKEN MET ADHD

10 november 2020

SPOEDEISENDE HULP EN AED IN BEDRIJF

11 november 2020

SOCIAAL ZEKERHEIDSRECHT

13 november 2020

VERSLAVING EN WERK

17 november en 1 december 2020



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



NSPOH
we teach health

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

Ergonomisch adviseur en leverancier



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

0115-476 88 11
Vrijmarkt 48
3017 AC Rotterdam

info@backshop.nl
bedrijfs.nl

BACKSHOP™
ENJOY ERGONOMICS

LO LETSEL
OPLEIDINGEN

Voorlichtingsbijeenkomst Herstelcoaching

Datum Vrijdag 11 september 2020
Tijd 14:00 - 16:00 uur (inloop vanaf 13:30 uur)
Locatie Letsel Opleidingen BV, Utrecht

Herstelcoaching iets voor jou?
Kom naar de gratis voorlichtingsbijeenkomst!

Tijdens deze voorlichtingsbijeenkomst krijg je een korte introductie over het vak herstelcoaching, de herstelcoachopleiding en de mogelijkheden om na het volgen van de opleiding werk te vinden in het vakgebied.

Meld je aan op
WWW.LETSELOPLEIDINGEN.NL



Letsel Opleidingen B.V.
T 030 204 10 90
E info@letselopleidingen.nl
www.letselopleidingen.nl



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij expert worden?

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

C **Capabel Hogeschool**
Vandaag leren, morgen doen

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