



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

42E JAARGANG | OKTOBER 2020 | NUMMER 5



Toekomst
Wia
Pagina 20

BROODFONDSEN:

Vertrouwen
is het
sleutelwoord

WERKGERICHTE BEHANDELAANPAK:

WERK draagt bij
aan **HERSTEL**

→ Arbeidsdeskundige
onder het beroepsgeheim?

→ Stichting Gezel in
kaart gebracht

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Beroeps- aansprakelijkheids- verzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige

"Ik probeer op een professionele manier mijn praktijk te voeren. Dat betekent dat ik ook de risico's onder ogen zie. Daarom neem ik de verzekering voor beroepsaansprakelijkheid in overweging."

Wat wij bieden

De verzekering voor beroepsaansprakelijkheid (BAV) biedt dekking tegen claims van opdrachtgever en van derden als gevolg van fouten, nalatigheden, vergissingen, verzuim en onachtzaamheden in uw dienstverlening. Kort samengevat: aansprakelijkheid voor financiële schade door fouten bij de uitoefening van uw werkzaamheden. Het maakt niet uit of de fout is gemaakt door u, een collega, ondergeschikte of stagiair.

Combinatie

De verzekering is een combinatie van beroepsaansprakelijkheid en bedrijfsaansprakelijkheid. De combinatie biedt aanzienlijk premievoordeel. De bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering (AVB) biedt dekking voor materiële en letselschade die u of een werknemer veroorzaakt. Dit betreft schade aan personen of zaken. Voorbeelden: U beschadigt een computer of andere 'zaken' van uw opdrachtgever of een klant valt en loopt daardoor letsel op.

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 loopbaan-coaching, mediation, training. Neem contact op voor andere bijzondere werkzaamheden.



Bereken zelf vrijblijvend uw premie op www.cover-arbeidsdeskundige.nl

vragen

vragen aan Petra Wiltink,
arbeidsdeskundige in
opleiding
Kijk op pagina 28

Colofon

42e jaargang nummer 5
Oktober 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

Broodfonds

Het broodfonds geeft zelfstandige ondernemers financiële zekerheid in de eerste twee jaar van ziekte. Vertrouwen in elkaar vormt de basis.



Werk draagt bij aan herstel

Mensen met angst- of stemmingsklachten hebben baat bij een werkgerichte behandelplan, zo blijkt uit een pilot van UWV Den Bosch en Reinier van Arkel, een instelling voor Specialistische Geestelijke Gezondheidszorg (SGGZ).

10

AKC brengt Stichting Gezel in kaart



De afgelopen zes jaar heeft de Stichting Gezel leer-werkprojecten opgezet om jonge mensen uit de doelgroep banenafpraak duurzaam naar de arbeidsmarkt toe te leiden. AKC gaat de methode van de stichting in kaart brengen zodat ook arbeidsdeskundigen deze in hun toolbox kunnen meenemen.

14

En verder...

Juridisch: Wat gaat er met de Wia gebeuren?	20
Arbeidsdeskundigen onder beroepsgeheim?	24
Column Karin Baggerman	30



Precisiewerk

De rubriek Precisiewerk besteedt dit jaar aandacht aan mensen die heel precies werk uitvoeren. In de vijfde aflevering Marc van Buren (48 jaar), imagineer bij Miniworld Rotterdam

18



Heimelijk genoegen

Het bijwerken van de administratie is een van mijn heimelijke genoegens. Onlangs wilde ik een overzicht maken van de ziektekosten. Toen ik online de kosten van mijn dochter wilde inzien, kreeg ik de melding dat ik daarvoor niet gemachtigd was. Mijn zorgverzekeraar legde desgevraagd telefonisch uit dat mijn dochter toestemming moet geven als ik haar ziektekosten wil inzien. Dat vond ik vreemd. Ik heb de verzekering afgesloten en bovendien is mijn dochter minderjarig. Mij werd uitgelegd dat er situaties kunnen zijn waarbij mijn dochter bij de huisarts is geweest en zij dat niet wil vertellen, bijvoorbeeld omdat zij aan de pil wil. 'Mijn dochter van 12?', reageerde ik verschrikt. 'Maar als zij mij geen toestemming geeft voor inzage, dan wekt dat toch mijn achterdocht op?', probeerde ik nog. Daar had mijn verzekeraar geen bevredigend antwoord op: 'het moet nu eenmaal van de AVG'.

Toen ik vervolgens de telefoniekosten op een rijtje zette, zag ik een waarschuwing voorbijkomen dat mijn zoon kosten had gemaakt buiten zijn bundel. Toen ik op het betreffende icoontje klikte, zag ik dat het om een fors bedrag ging, zonder toelichting. Mijn zoon wist van niets. Wederom pakte ik de telefoon voor uitleg. Mijn provider kon mij niet vertellen waar dit bedrag aan was besteed, om redenen van privacy. Ik sputterde nog dat ik het gek vind dat ik wel netjes gewaarschuwd word voor extra uitgaven, maar dat ik vervolgens niet mag weten waaraan die zijn besteed. 'Het mag niet van de AVG', was het antwoord. Toen maar verder met papierwerk voor de voetbalclub, waar ik als jeugdcoördinator vrijwilligerswerk doe. Ik had telefoonnummers en e-mailadressen nodig van een aantal ouders van spelers die ik wilde benaderen. Die gegevens mocht de ledenadministratie van de AVG niet geven. Na zoveel tegenwerking bleef er weinig over van mijn heimelijke genoegens.

Het voorgaande is relatief klein ongemak. Arbeidsdeskundigen krijgen dagelijks te maken met strenge privacyregels. Zij moeten vaak essentiële informatie missen omdat de privacy van de klant steeds meer boven alles lijkt te gaan. Hierdoor wordt de uitoefening van het vak behoorlijk belemmerd. In deze AD Visie breekt verzekeringsarts Jim Faas een lans voor onze beroepsgroep t zou het werk veel effectiever kunnen maken. Ik ben benieuwd hoe de lezers van AD Visie hierover denken.

Geert Beckers

Werk in coronatijd

Het werk van 6 op de 10 werknemers is door de coronacrisis veranderd, meldt TNO na onderzoek onder ruim 10.000 werknemers tussen eind juni en eind juli 2020. In die periode werkte 44 procent van de mensen thuis. Zeven op de tien werknemers werkte (ook) op locatie bij de werkgever, waarvan 78 procent volledig. Ruim een derde van de thuiswerkers en een kwart van werknemers op locatie geeft aan meer uren te werken dan voor de crisis. Ruim 61 procent van de werknemers werkt in coronatijd over, maar dat is minder dan de 75 procent vóór de crisis. Opvallend is de stijging in het aantal uren overwerk: voor corona gemiddeld 4 uur extra en dat is nu 11 uur per week. Desondanks ziet TNO geen verandering in de gezondheid. Ruim 8 op de 10 werknemers noemt de eigen gezondheid goed tot zeer goed, zelfs iets meer dan voor de crisis. Het aandeel werknemers met burn-out klachten blijft met 17 procent onverminderd hoog. Ook de werk-privé balans lijkt drie maanden in de crisis niet verslechterd: 9 op de 10 werknemers geeft aan dat de werk-privé balans op orde is, wat vergelijkbaar is met 2019.

EX-CORONAPATIËNTEN: NOG MAANDEN LAST

Extreme vermoeidheid, benauwdheid, een slechte concentratie of zelfs moeite met praten. Zo'n tien procent van de ex-coronapatiënten is maanden later nog steeds uitgeput. Bij elkaar gaat het om minstens 20.000 Nederlanders. En waarschijnlijk is de groep nog groter, maar stapt slechts een deel met zijn klachten naar de huisarts.

"Het virus is al uit hun lijf, maar zij kunnen nog steeds niet op het werk functioneren. Een halve werkdag is voor hen al te veel", zegt Gertjan Beens, bestuursvoorzitter van bedrijfsartsenkeutel NVAB en bedrijfsarts in Enschede in het dagblad Trouw.

De ex-corona-zieken zijn niet alleen kortademig en snel moe, ook mentaal zitten zij in de knoop. Zo hebben zij moeite zich te concentreren en een slecht geheugen, zegt huisarts en bijzonder hoogleraar Jako Burgers. Daarnaast zijn ze somber en angstig. "Mensen vragen mij wanhopig of ze ooit nog wel beter worden. Het mes snijdt aan twee kanten: als je maandenlang futloos blijft, word je daar ook moedeloos van."

Of deze groep volledig herstelt, durft Burgers niet met zekerheid te zeggen. "Maar dat is wel zeer waarschijnlijk. Bij mijn patiënten zie ik dat de lijn heel langzaam omhoog kruipt. Maar daar is wel veel tijd en geduld voor nodig."



Werkzoekenden matchen aan personeelstekort

Door de coronacrisis is de arbeidsmarkt in korte tijd veranderd. Verschillende sectoren draaien al maanden op halve kracht, terwijl andere organisaties in deze moeilijke tijd juist staan te springen om extra personeel. Dat is waar regionale werkgeversservicepunten op inhaken.

Zij willen zorgen dat bedrijven en werkzoekenden elkaar sneller vinden. Het gaat om werkzoekenden die door de crisis hun baan kwijt zijn geraakt, maar ook om mensen die al wat langer langs de kant staan en graag aan de slag willen. De servicepunten bieden werkgevers kandidaten aan, geven informatie en advies over beschikbare subsidies en ondersteunen werkgevers met het passend maken van werk.

Met de campagne 'Werkgevers anno nu' willen het ministerie van SZW, UWV, gemeenten en de PRA deze regionale servicepunten beter op de kaart zetten. Een overzicht is te vinden via www.werkgever-sanno.nu.

Werk en inkomen in 2021

Op 15 september 2020 werden de Miljoenennota en het Belastingplan 2021 gepresenteerd. Wat zijn de belangrijkste plannen rondom werk en scholing?

Het stimuleren van werk is hét wapen in de strijd tegen de gevolgen van de coronacrisis. Het kabinet trekt daarom ruim 1,4 miljard euro uit voor een aanvullend sociaal pakket waarin begeleiding van werk(loosheid) naar werk en scholing centraal staan.

Naar verwachting zal de economie zich deels herstellen, maar blijft de werkloosheid in 2021 oplopen naar 5,9%. Daarom is €650 miljoen uit het pakket gereserveerd voor goede begeleiding naar werk. Met dit budget worden onder andere extra regionale mobiliteitsteams opgericht en wordt er zoveel mogelijk voor gezorgd dat mensen die via de banenafpraak of een SW-bedrijf werken hun baan kunnen behouden. Voor (om)scholing naar ander werk is in totaal €230 miljoen vrijgemaakt. Ook zal het OCW €10,6 miljoen investeren in Leven Lang Ontwikkelen. Daarnaast investeert het kabinet €53

miljoen in de inclusieve arbeidsmarkt via het wetsvoorstel Breed Offensief. Hierin zitten onder andere maatregelen om mensen met een beperking naar werk te begeleiden, loonkostensubsidies te vereenvoudigen en de regels rondom de Wajong te versimpelen zodat deze doelgroep meer kan gaan werken of zich makkelijker kan (om)scholen. Tot slot wordt het macrobudget voor de Participatiewet-uitkeringen structureel met €40 miljoen verhoogd.



Het Broodfonds is een interessant alternatief voor zelfstandige ondernemers die geen verzekering voor arbeidsongeschiktheid willen of zich dat niet kunnen veroorloven. Daarmee is er toch financiële zekerheid in de eerste twee jaar van ziekte. Vertrouwen in elkaar vormt de basis.

TEKST | Hans Klip



Vertrouwen sleutelwoord bij BROOD- FONDS

Kleinschaligheid, een relatief lage bijdrage en het sociale aspect. Dat zijn volgens André Jonkers de voornaamste redenen waarom het Broodfonds steeds populairder wordt onder

zelfstandigen. Hij stond aan de wieg van het eerste Broodfonds in 2006 en was enkele jaren later een van de oprichters van de BroodfondsMakers Coöperatie die alle Broodfondsen ondersteunt. Aanleiding was

de afschaffing van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, kortweg WAZ, in 2004. "Daardoor moesten ondernemers zelf iets gaan regelen voor arbeidsongeschiktheid", vertelt Jonkers.

"We hebben toen de oplossing van een collectieve voorziening bedacht. Want veel zzp'ers hadden problemen met de hoogte van de premie van een A0-verzekering bij een verzekeraar en de uitsluitingen voor bepaalde groepen en leeftijden."

Beschermd

In 2011 volgde het tweede Broodfonds en daarna ging het balletje steeds harder rollen. Momenteel zijn er 592 Broodfondsen in 195 plaatsen, waarbij 26.700 zelfstandige ondernemers zijn aangesloten (stand van zaken op 1 september 2020). Ook staan er nog veertig fondsen in de startblokken. Broodfonds is een beschermde naam. "We hebben als coöperatie de naam gedeponeerd bij het Europees Merkenbureau", zegt Jonkers. "Er zijn inmiddels de nodige 'copycats'. Deze initiatieven noemen zich meestal schenkkring."

Maarten Post, voorzitter van Stichting ZZP Nederland waarbij bijna 50.000 zelfstandigen zonder personeel zijn aangesloten, spreekt van een goede oplossing voor een kortere ziekteperiode. "Een groot deel van de ongeveer 700.000 echte zelfstandigen is niet verzekerd. Zzp'ers willen hun eigen zaakjes regelen en dat hoeft niet altijd via een verzekering. Het Broodfonds en vergelijkbare initiatieven zijn gebaseerd op het gevoel van vertrouwen dat mensen binnen een beperkte groep willen hebben." Een Broodfonds telt minimaal twintig en maximaal vijftig leden. Het gaat vaak om een bont gezelschap. Jonkers: "Mensen uit alle beroepen doen mee: van stukadoor tot advocaat. De meeste Broodfondsen zijn regionaal georganiseerd. Een aantal is geïntendeerd op een branche. Zo is er een landelijk Broodfonds voor klussers."

Schenking

De deelnemers aan het Broodfonds leggen maandelijks een bedrag in op een individuele spaarrekening bij de Triodos Bank. Wie ziek wordt of een letsel oploopt, krijgt van elk lid — inclusief zichzelf — een bedrag geschenken. Er is wel eerst een wachttijd van een maand. "Een zieke ziet maandelijks in één keer bijvoorbeeld vijftig individuele bedragen binnenkomen", vertelt Jonkers. "BroodfondsMakers is hiervoor gemachtigd. We proberen het bestuur van een Broodfonds zoveel mogelijk werk uit handen te nemen. Zo controleren we of mensen steeds geld inleggen." Hoe groot het totale schenkingsbedrag is, hangt af van de hoogte van iemands maandelijks inleg. Bij de

Christien Lucassen:

'HET BROODFONDS IS EIGENLIJK EEN GROTE SPAARPOT'



"Door het Broodfonds is er een Apeldoorns ondernemersnetwerk bijgekomen. Er doen onder anderen een aannemer, een masseur, een pedicure en een relatietherapeut mee. Heel divers dus. Het is zo'n mooi concept. Het Broodfonds is eigenlijk een grote spaarpot. Het ingelegde geld blijft van mij,

alleen schenkingen aan zieke leden gaan ervan af. Als ik stop bij het fonds, krijg ik terug wat er op mijn spaarrekening staat. Ik ben al sinds de oprichting zes jaar geleden voorzitter en voel me in deze rol erg senang. Vertrouwen geven en nemen is de basis van het Broodfonds. Het kost wel moeite om betrokkenheid te organiseren. Mijn insteek is: we maken het zo leuk dat je bij activiteiten wil zijn. Nieuwe mensen worden nu aangedragen door leden. Dat is fijn want dan is er al verbinding."

"Als mensen ziek zijn, melden ze dit aan een bestuurslid. Vaak ben ik dat. We delen op een gegeven moment het ziekteverhaal met de leden, meestal kort. Een 'ziekenzuster' gaat langs bij de zieke. De rol wordt vervuld door een lid die deze extra aandacht belangrijk vindt. Ik probeer zelf iedere maand te bellen om te checken hoe het gaat, bijvoorbeeld of de zieke aan het opbouwen is. Dit is niet dwingend bedoeld maar ik vraag wel om informatie te delen. Daardoor wordt het vertrouwen gevoed. Een deelnemer die langdurig ziek was, heeft door de schenkingen iemand tijdelijk kunnen laten bijspringen in zijn bedrijf. Hierdoor bleef de onderneming overeind. Voor zulke situaties is het Broodfonds bedoeld."

Christien Lucassen is vanuit haar bedrijf De Facilitatiedienst momenteel ingehuurd als projectsecretaris van de Regio Deal in de Stedendriehoek. Zij is voorzitter van Broodfonds Apeldoorn.

minimuminleg van 33,75 euro is de schenking bij ziekte 750 euro per maand, bij de maximuminleg van 112,50 euro gaat het om 2.500 euro. De schenking is belastingvrij, de inleg niet. "De bijdrage is relatief laag waardoor veel mensen kunnen meedoen", zegt Jonkers. "Het Broodfonds blijft betaalbaar, omdat na twee jaar arbeidsongeschiktheid de schenkingen stoppen. We hebben hier bewust voor gekozen. Na twee jaar is meer dan 99 procent van de zelfstandigen weer aan het werk, blijkt uit onderzoek van TNO."

Combinatie

Een deel van de Broodfondsleden sluit een arbeidsongeschiktheidsverzekering af voor het risico na twee jaar ziekte. "Deze combinatie is voor velen financieel aantrekkelijk", zegt Jonkers. "Al geldt dat niet voor iedereen. Bij een persoonlijk risico betaal je nog steeds een hoge verzekeringspremie." Het Broodfonds kan volgens Post een A0-verzekering



André Jonkers van BroodfondsMakers



Maarten Post, voorzitter van Stichting ZZP Nederland



Angelique Reijntjes:

'BETROUWBAARHEID EN BETROKKENHEID ZIJN BELANGRIJK'



"Ik heb me ruim vijf jaar geleden aangesloten bij een Broodfonds, omdat ik een te kleine ondernemer ben voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Ik vind het een mooie gedachte dat je elkaar steunt. Omdat het een nieuw Broodfonds was, zaten we met onbekenden bij elkaar. Het vertrouwen moest nog groeien. Daarom hebben wij afgesproken dat elk lid meedoet aan minstens een van de drie bijeenkomsten die we jaarlijks organiseren. Want betrouwbaarheid en betrokkenheid zijn woorden van grote betekenis bij een Broodfonds. Je moet erop kunnen vertrouwen dat iemand die zich ziekmeldt, echt ziek is. Bij meer psychisch gerelateerde klachten zoals burn-out is het wat lastiger te 'vangen'. Hoe lang mag zoiets duren? Dat bepaalt de persoon zelf. Daarom zijn verbinding en contact belangrijk. Wij hebben een buddysysteem opgezet. De buddy is een lid die de zieke bezoekt en indien nodig kan doorvragen wat er aan de hand is. Verder houdt de zieke zelf of een bestuurslid de leden op de hoogte."

"Ik ben twee jaar voorzitter geweest en draag nu het stokje over. Ik heb heel wat mails moeten sturen over hoe het met een zieke gaat. Mijn voorzitterstijd was wat dat betreft behoorlijk heftig met zelfs vier leden die zijn overleden. Een van hen kon twee jaar lang vanwege kanker niet werken en moest na de maximumtermijn het Broodfonds verlaten. Een half jaar later was het voorbij. Het heeft haar veel rust gegeven dat zij door de schenkingen de huur van haar woning kon doorbetalen. Het Broodfonds is financieel nooit in gevaar gekomen, mede omdat we een aardige buffer hadden opgebouwd. En anders hadden we een beroep kunnen doen op de alliantie van broodfondsen. Ik ben zelf begin dit jaar aan de voet geopereerd en heb me toen voor 50 procent ziekgemeld. Het duurde kort en ik voelde me een beetje bezwaard, maar het was fijn dat ik mijn spaarcenten niet hoefde aan te breken."

Angelique Reijntjes is eigenaar, trainer en coach van Vocaluse en voorzitter van Broodfonds De Oversteek in Nijmegen.

niet vervangen, maar wel een opstap zijn. "We willen echter voorkomen dat mensen denken dat ze hiermee verzekerd zijn. Dit leggen wij uit in de informatievoorziening via onze website en nieuwsbrief. Daarover overleggen we met de BroodfondsMakers."

Het ziektepercentage bij een Broodfonds is gemiddeld 2 procent. Het lukt de meeste fondsen om een aardige buffer op te bouwen. De kans is dan ook klein dat er zoveel zieken zijn dat een Broodfonds tijdelijk geen volledige schenking kan doen. Een enkele keer komt dit voor en dan springt de Broodfondsalliantie bij. Daaraan doen alle Broodfondsen mee.

Betrokkenheid

Jonkers noemt als sleutelvoorwaarde voor het goed functioneren van een Broodfonds dat de mensen elkaar kennen. "Zij moeten een bepaalde betrokkenheid hebben. Daarom komen de deelnemers twee à drie keer per jaar bij elkaar. Het Broodfonds zorgt niet alleen voor dekking bij arbeidsongeschiktheid, maar is ook een sociaal netwerk." Het Broodfonds voegt echt wat toe, zegt Maarten Post op zijn beurt. "Het netwerk draagt bij aan de sociale cohesie in een stad of dorp. Zelfstandigen ervaren dat als erg positief. Vertrouwen moet wel worden geborgd. Daarover worden binnen Broodfondsen afspraken gemaakt."

Margriete Stokkermans:

'VANUIT HET ZIEKENHUIS HEB IK GELIJK DE VOORZITTER GEBELD'



"Drie jaar nadat ik lid van het Broodfonds in Den Haag was geworden, brak ik mijn dijbeen bij een val. Het gebeurde in een fractie van een seconde. De breuk was heftig en de operatie ook. Toen ik in de ambulance op weg was naar het ziekenhuis, was het enorme geruststelling om te weten dat er financieel geen probleem zou zijn. Ik heb gelijk de vol-

gende ochtend vanuit het ziekenhuis de voorzitter op de hoogte gesteld. Die zei meteen: oké, ik ga de procedure in werking stellen. Zonder gezeur over geld kon ik in alle rust aan mijn herstel werken."

"Na een maand had ik weer contact met de voorzitter. Hij belde me daarna elke maand met de vraag hoeveel steun ik nog nodig had. Dat mocht ik zelf bepalen. De eerste vier maanden

was ik voor honderd procent arbeidsongeschikt. Ik had erg veel pijn en liep op krukken. Masseren van klanten was onmogelijk. Daarna konden de krukken weg, maar ging bewegen nog moeizaam. Ik heb het werken langzaam opgebouwd: eerst een uur per dag en daarna steeds wat meer. Het bedrag dat ik kreeg, werd hierdoor elke maand wat minder. Aan het eind van de achtste maand kon ik weer volledig werken

Er zijn **592 Broodfondsen** in 195 plaatsen, met **26.700** aangesloten ondernemers

Door deze aanpak zien leden een gezicht voor zich, als iemand ziek wordt of een lichamelijk letsel oploopt. Jonkers: "Het is in principe voldoende dat je aan het bestuur meldt dat je ziek bent en kort omschrijft wat er aan de hand is. Dat wordt dan aan alle leden verteld. De meeste zieken doen dit zelf. Je weet dus van elkaar wie ziek is en wie schenkt. Dit maakt de drempel voor misbruik erg groot. Bij een conflict kunnen we als BroodfondsMakers helpen. Dan blijkt er vaak geen fraude maar een vertrouwensbreuk te zijn."

Zelfstandige ondernemers zijn er ook niet bij gebaat om langdurig arbeidsongeschikt te zijn, voegt Jonkers eraan toe. "Dat heeft allerlei negatieve gevolgen voor hun bedrijf. Er zijn natuurlijk altijd uitzonderingen, maar het grootste deel van de mensen wil snel beter worden."

Helder

André Jonkers noemt heldere communicatie essentieel bij ziekte. "We hameren er bij besturen op om het gesprek aan te gaan. Niet elke zieke communiceert even handig. Dan moet je als bestuurslid door durven vragen. Je moet echter niet iemand adviezen geven over hoe hij beter kan worden, want je bent geen arts."

Zijn er Broodfondsen die bij arbeidsongeschiktheid een bedrijfsarts of arbeidsdeskundige inschakelen? Geen enkel Broodfonds doet dit, zegt Jonkers. "Soms wordt een ziek lid wel geadviseerd naar een arbeidsdeskundige toe te gaan, maar het is niet aan het bestuur om dit verplicht te stellen."

Meer weten? Kijk op www.broodfonds.nl.

en is de steun stopgezet. Ik ben nog een tijdje voorzitter geweest en maakte toen veel ziektegevallen mee, maar ik heb nooit getwijfeld aan iemands eerlijkheid. Het is bij een Broodfonds simpel: zoals de waard is, vertrouwt hij zijn gasten."

Margriete Stokkermans heeft de eigen praktijk Margrietes Handen voor massage en triggerpointtherapie en is lid van Broodfonds Haagse Kakker.

EINDE IN ZICHT VOOR BROODFONDS?



De Commissie-Borstlap adviseerde in het in januari gepubliceerde eindrapport om voor alle werkenden een arbeidsongeschiktheidsverzekering op basisniveau te realiseren. Vervolgens kwam de Stichting van de Arbeid, het landelijk overlegorgaan van werkgevers en werknemers, met een ander voorstel: een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers die door UWV wordt uitgevoerd. Betekent dit straks de doodsteek voor het Broodfonds? Zo heet wordt de soep niet gegeten, zegt André Jonkers van de BroodfondsMakers. "Volgens het huidige voorstel kun je kiezen voor een eigen risicoperiode van een half, een heel of twee jaar. Voor het laatste blijft het Broodfonds een prima oplossing." Er dreigt wel een zeer bureaucratische regeling die moeilijk uitvoerbaar is. "Het plan van de Stichting van de Arbeid gaat alleen over een deel van de zelfstandigen, terwijl er in onze ogen een basisverzekering voor alle werkenden moet komen."

ZZP Nederland en drie andere organisaties (SoloPartners, Zelfstandigen Bouw en ONL) hebben onlangs hun krachten gebundeld in de Vereniging Zelfstandigen Nederland (VZN). Deze vereniging wil de stem van zelfstandige ondernemers beter laten horen en streeft naar de verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt. "Het is tijd voor een omvorming van het bestaande stelsel dat gebaseerd is op het klassieke werknemersmodel", licht VZN-voorzitter Cristel van de Ven toe. "Er zijn nieuwe sociale arrangementen nodig. Een zelfstandige moet nu te veel onoverzichtelijke, verschillende wegen bewandelen om zijn risico's af te dekken. Hoewel wij een groot voorstander van zelfredzaamheid zijn, sluiten we bepaalde collectieve basisvoorzieningen voor álle werkenden niet uit. Zelfstandige ondernemers hebben dan de vrijheid om individueel en naar eigen inzicht aanvullende voorzieningen te treffen, zoals het Broodfonds."

Werkgerichte behandelaanpak sggz-instelling Reinier van Arkel: **Werk draagt bij aan herstel**

Mensen met angst- of stemmingsklachten hebben baat bij een werkgerichte behandelaanpak, zo blijkt uit een pilot van UWV Den Bosch en Reinier van Arkel, een instelling voor Specialistische Geestelijke Gezondheidszorg (SGGZ). In de pilot krijgen cliënten in een uitkeringssituatie werkgerichte cognitieve gedragstherapie aangeboden en worden ze tegelijkertijd begeleid door een re-integratie coach. Driekwart van hen vond hierdoor binnen een jaar (betaald) werk of een werkervaringsplek.

TEKST | Diederik Wieman

In 2012 ondertekenden UWV en GGZ Nederland een convenant om de arbeidsparticipatie van mensen met psychische stoornissen te bevorderen. Sindsdien zijn diverse initiatieven ontplooid om hen te ondersteunen bij het krijgen of behouden van werk. Zo zochten in de regio Den Bosch sggz-instelling Reinier van Arkel en UWV elkaar op. "We kwamen in contact met stafverzekeringsarts Peter van de Pol die op zijn beurt UWV arbeidsdeskundige Eric Groenendaal erbij betrokken", vertelt klinisch psycholoog Helma Cissen. "Samen hebben we ons gebogen over de vraag hoe we beide organisaties dichter bij elkaar konden brengen."

Betrokken

Onbekendheid en vooroordelen werden wegggenomen tijdens twee gezamenlijke bijeenkomsten. De sggz was terughoudend richting UWV omdat hun beslissingen grote

impact op het leven van cliënten kunnen hebben. Ook twijfelde men aan de betrokkenheid en bereikbaarheid van UWV-medewerkers. Eric Groenendaal: "Op de bij Reinier van Arkel georganiseerde bijeenkomsten gingen zggz-behandelaren, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV in een open sfeer het gesprek met elkaar aan. Ook werd er uitleg gegeven over bijvoorbeeld wet- en regelgeving en de mogelijkheden voor ondersteuning bij re-integratie." Helma Cissen: "De openheid en betrokkenheid van de collega's van het UWV en de verstrekte informatie over de door UWV uitgevoerde wet- en regelgeving, was voor onze behandelaren een goede start. Elkaar ontmoeten en gezichten bij namen hebben, maakte dat er al meteen een positieve verandering ontstond in de wederzijdse contacten."

Volgens Helma Cissen waren werkgerichte behandelvormen sowieso niet echt aan de orde binnen de sggz, tenzij het ging om

bijvoorbeeld dagbesteding of beschut werk in de langdurige zorg. "De tendens was om eerst de individuele psychische problematiek te behandelen en dan pas de focus te leggen op re-integratie in werk. Terwijl we weten dat terugkeer naar werk moeilijker wordt naarmate je er langer uit bent. We werken binnen Reinier van Arkel inmiddels vanuit de herstelvisie. Dit betekent dat naast herstel van symptomen en persoonlijkheidspathologie (symptomatisch herstel), de behandeling zich ook richt op dagelijks functioneren en sociaal maatschappelijk participeren (maatschappelijk herstel) en op kwaliteit van leven en zingeving (persoonlijk herstel). Deze bredere visie op gezondheid is in Nederland ook wel bekend geworden onder de naam positieve gezondheid."

Omgaan met kwetsbaarheid

"We kunnen niet alle cliënten genezen, maar ze wel leren omgaan met hun kwetsbaarheid en desondanks hun leven weer op te pakken. En daar past werk natuurlijk uitstekend in. Behandelaren werken met de door ons ontwikkelde Werkgerichte Geïntegreerde Behandelaanpak (WGB) beschreven in een protocol. Suzanne Lagerveld, arbeids- en organisatiepsycholoog en gepromoveerd op het onderwerp 'werk en psychische



klachten', heeft ons bij de ontwikkeling ondersteund. Kenmerkend voor deze vorm van behandeling is dat werk wordt ingezet als middel tot herstel. Binnen dit protocol is werk een geïntegreerd onderdeel van de behandeling direct vanaf de start, en hoeven cliënten niet volledig hersteld te zijn om te starten met dit gecombineerde behandel-re-integratietraject."

Omdenken

Eric Groenendaal vult aan: "Een van de vaste onderdelen van de werkgerichte behandelplan is het zoeken van een werkervaringsplek. Hier kunnen werkgerichte behandelplandoelen worden besproken en beoefend. De ervaringen uit de praktijk kunnen dan meteen worden meegenomen binnen het behandeltraject. Op deze manier worden de deelnemers meegenomen in een proces van 'omdenken', naar het weer gaan zien van en geloven in mogelijkheden."

Helma Cissen: "Situaties die in de therapiekamer besproken worden, zoals pestervaringen in vroegere werksituaties, komen door de korte lijnen tussen cliënt, coach en behandelaar al in een vroeg stadium ter sprake. Hierdoor wordt de vermijding doorbroken, is er ruimte voor verwerking en verandering van inzicht. Tevens krijgt een cliënt het vertrouwen er niet alleen voor te staan."

De pilot 'Sneller herstel door samenwerking tussen Gespecialiseerde GGZ en UWV' ging in 2016 van start. In eerste instantie kregen 15 cliënten met een angst- en/of depressieve stoornis een eenjarig traject aangeboden.

Ik kan weer meedraaien in de maatschappij

"Mijn basis was niet goed", vertelt Marieke (31) die recent de werkgerichte behandeltherapie afrondde. "Mijn ouders scheidden toen ik vier was en ik kreeg een heel moeizame relatie met mijn vader, die naar mij toe enorm veeleisend was."

Opgegroeid als enig kind, was haar moeder haar enige steun en toeverlaat. Daarom was het extra ingrijpend toen zij overleed. "Het was voor mij een survivalschiet om helemaal alleen verder te moeten. Ik stelde altijd heel hoge eisen aan mijzelf. Op de middelbare school liep ik daardoor al tegen overspannenheid en burn-out aan. Ook in mijn eerste baan ging het die kant op. Tijdens mijn tweede baan kwam ik na een auto-ongeluk thuis te zitten. De werkgever pushte mij om weer aan het werk te gaan. Ik kwam er ook achter dat ik het hele rouwproces om mijn moeder nog niet was aangegaan. Dat alles was niet bepaald de juiste combinatie. Het maakte dat ik met een burn-out thuis zat en bij Reinier van Arkel in behandeling ging voor een ongespecificeerde persoonlijkheidsstoornis."

Daar kreeg ze de mogelijkheid om deel te nemen aan de werkgerichte behandeling. "Langzaam heb ik geleerd om dichterbij mijn emoties en verlangens te komen. Mijzelf weer op de eerste plek te zetten en concessies te doen. Aan de hoge eisen die ik aan mijzelf stelde. Aan de veeleisende ouder. Ik hoefde niet meer iedereen te pleasen." De therapie gaf rust en ruimte zodat ook het werkt-traject kon worden opgepakt.

"Ik wilde iets proberen, want ik had geen baan om naar terug te keren. Maar je weet gewoon niet waar je moet beginnen. Tijdens het eerste gesprek met de loopbaancoach moest ik huilen van de spanning. Maar al snel werd hij mijn vertrouwenspersoon. Hij heeft mij ondersteund om weer in een werkritme te komen op het moment dat mijn leven vooral uit therapie bestond. Hij gaf goede adviezen en begeleiding, en in rustige stappen zijn we in twee jaar tijd weer terug richting werk gegaan. Eerst twee dagdelen bij pottenbakkerij Cor Unum, daarna vijf uur extra als telefoniste bij Dierentehuis 's Hertogenbosch. Ook kreeg ik een werkervaringsplek bij mijn vorige werkgever, maar dat was voor mij toch te lang reizen."

Het totale traject van 2,5 jaar leidde tot de betaalde baan die ze nu heeft. "Ik ben hbo-opgeleid en werk nu wel onder dat niveau. Maar voor nu is dat prima. Ik kan meer, en er zijn genoeg doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf. Maar ik weet niet of ik dat op dit moment ook wil. Belangrijkste is dat ik weer meedraai in de maatschappij. Ik ben blij dat ik weer in loondienst ben en dat ze in het bedrijf niets weten van mijn rugzakje. Ik heb wat dat betreft een blanco start gemaakt en ben gewoon een van de medewerkers." Ze vindt zich nog niet helemaal haar oude zelf, maar: "Ik heb door de therapie veel zelfkennis en ervaring gekregen. Dat geeft mij het vertrouwen dat ik in staat ben om het zelf op te lossen als ik voel dat het de verkeerde kant opgaat."

(Vanwege de privacy is Marieke niet de echte naam van de geïnterviewde.)

ONDERZOEK NAAR DE RESULTATEN



Jolanda van
Rijssen

UWV en Reinier van Arkel gaan onderzoeken of de werkgerichte geïntegreerde behandelmethode meerwaarde heeft voor een bredere doelgroep van mensen met een psychische kwetsbaarheid. "Tegelijkertijd willen we kijken of de aanpak ook op andere plekken in het land kan worden opgestart", zegt Jolanda van Rijssen, senior-onderzoeker/adviseur Kennis & Innovatie bij Sociaal Medische Zaken van UWV.

"Helma Cissen heeft al in een eerder stadium een klein onderzoek gedaan naar de aanpak, binnen de ambulante behandeling voor mensen met angst- en depressieve klachten. Dat onderzoek geeft ons duidelijke aanwijzingen dat de aanpak daadwerkelijk bijdraagt aan werkhervatting, zonder dat klachten verergeren. We gaan het onderzoek nu uitbreiden om te zien of het ook voor andere doelgroepen werkt", aldus Jolanda. Het gaat om observationeel onderzoek naar de aanpak binnen drie of vier verschillende teams van Reinier van Arkel en het effect op de cliënten. "Het plan is om twintig cliënten tijdens de werkgerichte behandelaanpak een jaar lang te volgen en ze op meerdere momenten in het traject te bevragen. Ook kijken we hoe de teams de aanpak uitvoeren - bijvoorbeeld of zij volledig volgens het protocol werken - en of er resultaatverschillen zijn tussen verschillende cliëntgroepen. Het gaat dan om resultaten zoals kwaliteit van leven, eigen regie, werkhervatting en tevredenheid

met de aanpak. Met andere woorden: werkt het voor alle cliënten hetzelfde en haal je overal dezelfde verbeteringen?"

Doel van het onderzoek is tweeledig. "Enerzijds willen we hetgeen behandelaars en andere hulpverleners zien, wetenschappelijke onderbouwen: hebben mensen echt wat aan de aanpak, worden ze er beter van, is er sprake van werkhervatting, hoe maken we de aanpak goed uitvoerbaar? Anderzijds beoogt het onderzoek inzicht te geven in hoe de implementatie van de aanpak kan worden verbeterd. Het streven is dat de resultaten een steun in de rug zijn voor andere UWV-vestigingen en ggz-instellingen om op dezelfde manier samen te gaan werken. Aanvullend op het observationele onderzoek, gaat daarom een implementatieproject van start. "Er is in het land veel belangstelling vanuit zowel UWV als de ggz, maar toch komt de samenwerking niet echt van de grond. Via het onderzoek willen we uitvinden wat de succesfactoren zijn van de samenwerking tussen UWV en Reinier van Arkel. Een voorbeeld van een duidelijk werkzaam ingrediënt zijn de collega's van UWV en de ggz die zich hard maken voor de aanpak en er warm voor lopen. Het zou mooi zijn wanneer we op zeven andere locaties in het land vergelijkbare samenwerkingsverbanden kunnen opzetten, gebruikmakend van de succesfactoren van de aanpak bij Reinier van Arkel en UWV Den Bosch."



Klinisch
psycholoog
Helma Cissen



de inclusiecriteria dan wordt een dubbel-loopse machtiging opgesteld zodat medische informatie tussen SGGZ-instelling en UWV kan worden uitgewisseld.

Deelnemers worden vervolgens uitgenodigd voor een spreekuur bij UWV.

Arbeidsanamnese

Na een gesprek met de verzekeringsarts volgt direct aansluitend een gesprek met de arbeidsdeskundige. Eric Groenendaal: "De verzekeringsarts schetst in een korte overdracht de belangrijkste voorwaarden voor werk en werkomgeving en eventuele andere aandachtspunten die een rol kunnen spelen bij de re-integratie.

Er wordt dieper ingegaan op het arbeidsverleden, eerdere gemaakte keuzes binnen een loopbaan en eventuele eerdere ervaren knelpunten op de werkplek. Verder wordt er gesproken over andere interessegebieden en (te ontwikkelen) talenten die kunnen worden gebruikt bij de re-integratie. Deze informatie kun je zien als een arbeidsanamnese van waaruit werkgerichte doelen worden vastgesteld in een plan van aanpak. Dit plan van aanpak wordt verzonden naar de deelnemer, de behandelaar en de coach. De coach heeft een eerste kennismakingsgesprek en vult het plan van aanpak verder aan.

De volgende stap is een zogenaamd 4-gesprek waarbij alle betrokken partijen aanwezig zijn, hier worden eventuele vragen of onduidelijkheden verder besproken waarna het re-integratietraject van 12 maanden van start gaat. Na 12 maanden volgt dan een afsluitend 4-gesprek. Tussentijds is er indien nodig overleg met

den, dat bestond uit de combinatie van behandeling en re-integratie. Inmiddels is het project geïmplementeerd binnen de overige ambulante teams van Reinier van

Arkel. De sggz-behandelaar stelt vast of een cliënt geschikt is en mee wil doen aan de werkgerichte behandeling. Daarop volgt een verwijzing naar UWV. Voldoet de cliënt aan

UWV-
arbeids
deskundige
Eric
Groenendaal



betrokken partijen.”

De Werkgerichte Geïntegreerde Behandelaanpak (WGB) is in 2016 als pilot gestart binnen het team ‘Angst- en Depressieve stoornissen’ en vanwege de succesvolle pilot na een jaar geïmplementeerd binnen de overige ambulante specialistische teams binnen het zorgprogramma ‘Matig tot ernstige psychische stoornissen’ en binnen het team ‘Vroeg Interventie Psychose’. Inmiddels hebben rond de honderd cliënten een werkgerichte behandeling gekregen. Helma Cissen: “Ongeveer 25 procent van de deelnemers heeft een baan gevonden en nog eens de helft een werkervaringsplek. Dat zijn enorm goede resultaten. Zeker vanuit het gegeven dat het cliënten betreft met matig tot ernstige SGGZ problematiek. Uit onderzoek weten we dat herstel van klachten niet automatisch herstel van het bredere sociale functioneren betekent, waaronder re-integratie in werk. Het gaat hier om mensen die zonder deze aanpak waarschijnlijk een grote afstand tot de arbeidsmarkt zouden hebben opgelopen.”

Ik wilde niet in een zwart gat vallen

Het is alweer vier jaar geleden dat Daisy van Zoggel (35) de werkgerichte therapie afsloot. “Ik kwam met Reinier van Arkel in aanraking omdat er PTSS bij mij geconstateerd was”, vertelt ze. “Ik kon toen meedraaien met de pilot werkgerichte behandeling, die net was gestart.”

Ze heeft wel even moeten nadenken voordat ze ja zei. “De behandeling zou intensief zijn en ik kreeg op dat moment ook EMDR-therapie en ik zat in een traject om af te vallen. Maar ik wilde na de behandeling niet in een zwart gat vallen. Mijn doel was om weer terug te keren op de arbeidsmarkt. Daarom besloot ik de kans met beide handen aan te pakken. En gelukkig heeft dat goed voor mij uitgekapt.”

Daisy was voor die tijd actief als zzp’er in de gastouderopvang. Maar dat werk raakte te veel aan haar jeugdtrauma’s. “Je bent te betrokken bij een gezin, het voelt bijna als eigen, als een tweede huis. Ik had daardoor ook heel veel moeite met nee zeggen.” Naast therapie kreeg Daisy ook begeleiding om weer te kunnen re-integreren. “Werk vinden was best lastig omdat ik niet meer in de zorg wilde werken en een andere kant op moest.” Na wat testen en gesprekken met de re-integratiecoach volgde ze een opleiding tot receptionist/telefonist.

Na een jaar werkgerichte behandeling waren haar psychische klachten dermate verminderd dat zij als ervaringsdeskundige aan de slag kon gaan bij een stichting voor mensen met psychische klachten. Daisy ging ook volop solliciteren, maar kreeg op een gegeven moment een bijzonder aanbod. “Mijn broer heeft een groeiend bedrijf en zocht iemand die administratie kon doen. Nu werk ik al zo’n twee jaar in zijn bedrijf en kan ik mij geen leukere baan voorstellen.”

Ze heeft veel geleerd van de werkgerichte behandelaanpak. “Ik ben bijvoorbeeld veel beter in staat om mijn grenzen aan te geven. Vroeger zei ik altijd maar ‘ja’, zodat mensen mij aardig zouden vinden. Maar nu denk ik: ik mag gewoon ‘nee’ zeggen, niet heel de wereld hoeft mij aardig vinden. Het mooie is dat ik merk dat mensen daardoor juist meer respect voor mij krijgen. Laatst nog. Ik werk in een echt mannenbedrijf en daar werden de laatste tijd nogal wat lompe grappen gemaakt. Ik heb toen in de groepsapp gevraagd of ze een beetje rekening met mij wilde houden omdat ze met die humor over mijn grenzen heen gingen. Daar kreeg ik heel goede reacties op. Nee, ik heb absoluut geen spijt van het traject. Ik ben blij en dankbaar dat ik het mocht doen.”

RESULTATEN

Helma Cissen schreef naar aanleiding van de pilot een onderzoeksartikel waarin ze onder meer concludeerde dat de werkgerichte behandelaanpak leidt tot een versnelling in participatie bij een gelijkblijvend herstel van klachten bij cliënten met angst- en of depressieve stoornissen en een UWV-uitkering. De focus op werk biedt extra ondersteuning en een meer genuanceerde kijk op de mogelijkheden en beperkingen van cliënten. De verwachting is dat hierdoor passender hulp aange-



boden kan worden wat kan leiden tot een structureel herstel van klachten. Verder blijkt uit de pilot duidelijk dat de mate van participatie significant is verbeterd voor bijna alle deelnemers. De werkgerichte geïntegreerde behandelaanpak laat zien dat door therapie werkgericht te maken en samen te werken met UWV als belangrijke ketenpartner de participatie van cliënten binnen de SGGZ bevordert wordt. Dit project betekent voor de SGGZ-behandelaren, die opgeleid zijn zich te richten op de stoornis van de cliënt, een duidelijke verbreding van hun behandelfocus.



AKC brengt methode stichting Gezel in kaart

Als je doet wat je kan dan is er *altijd* ruimte om te groeien

De afgelopen zes jaar heeft de Stichting Gezel leer-werkprojecten opgezet om jonge mensen uit de doelgroep banenafpraak duurzaam naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Met succes. 85% van de deelnemers vindt zijn weg naar werk of een vervolgopleiding. AKC gaat de methode van de stichting in kaart brengen zodat ook arbeidsdeskundigen deze in hun toolbox kunnen meenemen.

TEKST | Diederik Wieman



Frans Hoebink: "Als stichting hebben we ons punt bewezen"

Frans Hoebink won in 2017 met zijn Stichting Gezel de Arbeidsdeskunde Award. In het juryrapport wordt hij een voorloper genoemd, iemand die zich al jaren inzet voor psychisch sociaal kwetsbare jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'Hij ziet hen niet als kansarm maar vooral als mensen met mogelijkheden.'

Dat die mogelijkheden er zijn, heeft de Stichting Gezel de afgelopen zes jaar bewezen. Van de bijna 142 jongeren die vanuit het praktijkonderwijs, speciaalonderwijs, UWV of gemeenten werden geplaatst, rondde 85% het

traject succesvol af. Dat succes wordt niet alleen afgemeten aan het krijgen van een betaalde baan, ook het 'doorleren' valt daar onder. Frans Hoebink: "Aanvankelijk hebben veel jongeren een negatief beeld van zichzelf. Ze vinden - vaak ingegeven door hun omgeving - dat ze niet kunnen leren en toch nooit een diploma zullen halen. Als je dan ziet dat ongeveer een kwart na afloop van het leer-werktraject verder studeert, is dat natuurlijk fantastisch. Ze gaan dan door voor mbo-3 of mbo-4, en er is er zelfs iemand op de Pedagogische Academie terecht gekomen. Maar er zijn ook studenten



142 studenten gingen aan de slag als assistent van de juf in groep 1 en 2

die na afloop hun weerstand tegen behandeling opgeven en dat traject weer ingaan. Ook dat zien wij als positieve stap in hun ontwikkeling.”

Het zijn opmerkelijke resultaten, zeker gezien het feit dat het om een relatief kansarme doelgroep gaat; jongeren met een licht verstandelijke handicap, vroegtijdige schoolverlaters, kinderen die verwaarloosd zijn in hun ontwikkeling, jongeren vanuit de forensische jeugdpsychiatrie. Het succes kwam niet overnight, blijkt uit de woorden van Frans Hoebink. Uit de vele gesprekken die hij had met studenten viel op dat meiden veel minder keuze hadden dan jongens als het gaat om aantrekkelijke leer-werkplekken. “Ze kwamen meestal in de schoonmaak terecht of bij een fastfoodketen, terwijl ze vaak heel andere ideeën hebben voor hun toekomst. Bijvoorbeeld werken met kinderen of in een modezaak. Uit een enquête kwamen twee dingen duidelijk naar voren: ze wilden ‘echt werk’ (geld verdienen), en het liefst met kinderen werken.”

Leervermogen centraal

Hoebink ging op zoek naar mogelijkheden en kwam terecht in het primair onderwijs waar vooral de leerkrachten in de laagste groepen vaak handen te kort komen. Zo ontstond het idee om leer-werkplekken te realiseren als assistent van de juf in groep 1 en 2. Maar omdat uitval een groot probleem is in de doelgroep, wilde Hoebink ook zaken in het mbo-onderwijs aanpassen. “Ons idee was dat het leersysteem het leervermogen van de jongere moet volgen, in plaats van andersom. Als je gewoon start met wat mensen kunnen en ze dan volgt in hun ontwikkeling, komt er ook meer ruimte voor ontwikkeling. Dat werkt in onze optiek beter dan vooraf eisen stellen aan resultaten. Je kunt wel zeggen: een jaar is genoeg, maar wat als in de praktijk blijkt dat studenten 15 tot 18 maanden nodig hebben om een omslag te maken?”

Volgens de Stichting Gezel dient een leer-werktraject daarom twee jaar te omvatten en moet ook op het ROC rekening worden gehouden met bepaalde zaken. Bijvoorbeeld door lesdagen anders in te richten. “Als studenten een concentratiespanne van een half uur hebben, moet je niet een heel uur rekenen gaan geven, maar tussendoor misschien even gaan sporten. Ook dachten wij dat het beter is om één vaste docent te hebben in plaats van per lesuur een andere vakdocent. Die mag wel aanschuiven, maar wel onder leiding van de vaste docent. Dat zorgt

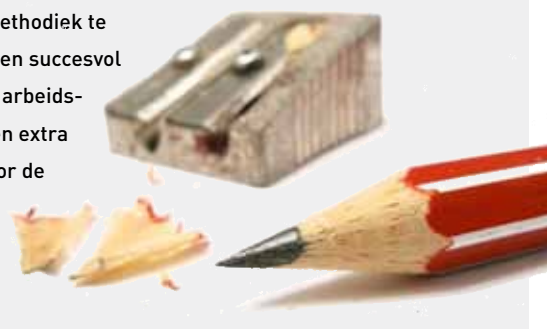
PROJECT METHODIEKBESCHRIJVING STICHTING GEZEL

Half juni is het AKC van start gegaan met een werkgroep met arbeidsdeskundigen die in vijf werksessies probeert de vinger achter de aanpak van Stichting Gezel te krijgen en deze overdraagbaar te maken voor arbeidsdeskundigen. De werkgroep bestaat uit arbeidsdeskundigen, Frans Hoebink (directeur Stichting Gezel), Tinka van Vuuren (bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement en senior consultant bij Loyalis) en Aukje Smit (onderzoeker Inclusieve Arbeidsmarkt).

Er wordt een theory of change opgesteld waarin naar boven wordt gehaald wat de mechanismen zijn, waardoor de methodiek effect heeft. De theory of change wordt onderbouwd door stakeholdervalidatie, literatuuronderzoek en beschrijving van praktijkcases. Dit alles gaat resulteren in een handleiding en een lesplan, die begin 2021 worden opgeleverd. De methodiek richt zich op een jongerendoelgroep die met enige regelmaat een bepaalde productiviteit kan leveren en die geen directe toegang heeft tot de arbeidsmarkt. Dit zijn veelal schoolverlaters van het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs, waaronder zeer moeilijk lerende kinderen en jongeren met crimineel gedrag. De stip op de horizon is dat zij zich kunnen handhaven op de arbeidsmarkt.

Het uitgangspunt daarbij is ‘Als je doet wat je kan dan is er altijd ruimte om te groeien’. De kern van de aanpak bestaat daarom uit het creëren van de ruimte om mensen te laten ontwikkelen binnen het vermogen dat ze hebben. De aanpak is procesgericht in plaats van resultaatgericht en juist dat leidt tot resultaat. Met dit project

beoogt het AKC een methodiek te beschrijven die bewezen succesvol is en toepasbaar door arbeidsdeskundigen die zo een extra instrument krijgen voor de begeleiding van deze doelgroep.



voor rust en een continuïteit in de klas.” Hoebink benadrukt dat niet het hele onderwijssysteem op de schop hoeft. “Het is gewoon dezelfde opleiding, maar iets anders geschikt.”

Vreugdesprong

De Stichting Gezel heeft bij veel onderwijsinstellingen aangeklopt maar vond weinig gehoor. “Logistiek niet haalbaar, te complex. Alles wat ze er tegenin konden brengen, brachten ze er tegenin. Uiteindelijk waren drie ROC’s wel enthousiast over ons idee en daar zijn we mee aan de slag gegaan. We waren er heilig van over-



Bijzonder hoogleraar Tinka van Vuuren: Vertrouwen in eigen kunnen is essentieel

Bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement Tinka van Vuuren en onderzoeker inclusieve arbeidsmarkt Aukje Smit brengen samen met uitvoerders van Stichting Gezel en enkele arbeidsdeskundigen de methode van Stichting Gezel in kaart. Van Vuuren is enthousiast over de aanpak van de stichting. "Die versterkt heel erg het gevoel van eigenwaarde en vertrouwen in eigen kunnen van de leerlingen."

Was je al bekend met het werk van Stichting Gezel?

"Ik ben met de Stichting Gezel in aanraking gekomen toen wij in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap goede voorbeelden moesten beschrijven van scholen in het primair onderwijs die jongeren uit de banenafpraak aan het werk hadden gekregen. Twee van die voorbeelden waren van Stichting Gezel. Ik vond dat toen al een erg mooie methode. De doelgroep bestond met name uit meiden uit het praktijkonderwijs, omdat daar minder werk voor te vinden was dan voor jongens. Stichting Gezel plaatste de meisjes als hulp in groep 1 en 2 van het basisonderwijs, waar de juffen



Tinka van Vuuren: "De methode versterkt het gevoel van eigenaarde en vertrouwen in eigen kunnen"

handen te kort komen. Het is een MBO-2 opleiding, waarin ze vier dagen in de klas werken en een dag naar school gaan. Bijzonder is dat de studenten meer tijd krijgen om het mbo-traject af te ronden, want in plaats van een, mogen ze er twee jaar over doen. De jongeren zijn bovendien in dienst van Stichting Gezel, die dus een werkgeversrol vervult."

Waarom gaat het AKC juist nu deze methode in kaart brengen?

"Frans Hoebink gaat richting pensioenge-

rechtigde leeftijd en wil afbouwen. Daarmee komt ook de stichting tot een eind. Het AKC zou het erg jammer vinden als daarmee ook de methode zou wegvallen, want deze is zeer succesvol. Er zijn al zoveel studenten aan een diploma en werk geholpen. Vaak blijkt dat ze tot veel meer in staat zijn en doen ze ook vervolgopleidingen op mbo-3 of mbo-4 niveau. Vanuit mijn achtergrond ben ik geïnteresseerd om te achterhalen wat deze methodiek succesvol maakt en wat deze bijdraagt aan de vitaliteit van werkenden in deze doelgroep. De doelstelling van AKC is om de arbeidsdeskundigen te professionaliseren en meer evidence based te laten werken, door kennisproducten aan te bieden. Door dit project dragen we daar aan bij en het draagt bij aan de arbeidsparticipatie van een doelgroep die een lastige positie heeft. Hiermee werken we aan de strategische doelstelling van het AKC 'Kennis gebruiken en ontwikkelen voor een inclusieve arbeidsmarkt'. We houden vijf bijeenkomsten waarin we samen met een groep arbeidsdeskundigen Frans en zijn collega's van Stichting Gezel kunnen bevragen. Ook zijn er sessies met stakeholders waaronder

tuigd dat door deze aanpak alle studenten die mee zouden doen een regulier mbo-2 diploma konden halen. Het was een aanname, we wisten het niet, maar gingen het wel proberen. Je begrijpt hoe hoog de vreugdesprong was toen bleek dat het inderdaad lukte."

Niet vanzelf

Het was een tour de force. Met name om alles financieel rond te krijgen, want Stichting Gezel nam door de jaren heen alle 142 deelnemende studenten in dienst en bestond al snel uit een vaste ploeg van vijf mensen. Ook werd in de zeven regio's samengewerkt met jobcoaches. De financiering kwam onder andere van gemeenten, UWV, de provincie Brabant en de Rabobank op Walcheren en in Den Haag. "We moesten telkens flink bedelen om alles rond te breien."

Dat de Stichting Gezel haar werkzaamheden nu afbouwt heeft deels te maken met de leeftijd van Frans Hoebink. "Ik ga nu geen verbintenissen meer aan voor vijf jaar of langer. Bovendien kom je ook steeds verder van de belevingswereld van de jongeren af te staan. Maar misschien nog wel belangrijker is dat we als stichting ons punt hebben bewezen. We hebben laten zien dat alle verwachtingen worden gelogenstraft wanneer je mensen de ruimte geeft om zichzelf te ontwikkelen. Klein genoeg zodat het veilig is, maar groot genoeg om te kunnen bewegen. Het gaat erom wat iemand aankan. De één begint met punten slijpen en lijmpotjes vullen, de andere kan al snel voorlezen of een andere taak van de juf overnemen. Als een mens doet wat ie kan is er altijd ruimte om te groeien."



COLUMN

gemeenten, schooldirecteuren en UWV.”

Wat is het uiteindelijke doel?

“Het doel is dat ook arbeidsdeskundigen die methodiek kunnen aanbieden aan klanten. De omschrijving moet duidelijk maken wat voor taken en rollen de arbeidsdeskundige op zich kan nemen om zo’n traject succesvol te laten verlopen.”

Wanneer verwachten jullie resultaat?

“Het hangt natuurlijk een beetje van de coronasituatie af of we daadwerkelijk fysiek bij elkaar kunnen blijven komen. Maar in principe moeten de methode en het lesplan aan het eind van dit jaar beschreven zijn.”

Waarin schuilt volgens jou de kracht van deze methode?

“Jongeren uit deze doelgroep krijgen vooral vaak te horen wat ze allemaal niet kunnen. De methode van Stichting Gezel versterkt heel duidelijk het gevoel van eigenwaarde en vertrouwen in eigen kunnen. Dat gebeurt door niet het leersysteem centraal te stellen, maar het leervermogen van de leerling. Ook betreft men, wanneer nodig, heel duidelijk de thuissituatie erbij. Er is een sterke binding en ze laten jongeren niet snel vallen.”

Doorgeven

De methodiek die in de loop der jaren is gegroeid, wordt nu beschreven door AKC. “Op zich hebben wij niet iets bedacht dat boven alle andere methodieken uitstijgt. Maar we kunnen wel laten zien dat 85% een vervolg heeft gevonden in opleiding of werk. Er is veel tevredenheid onder de deelnemers. Ze vinden zich volwassener geworden, kunnen hun eigen keuzes maken en ervaren zelfregie. Het zou daarom mooi zijn als we de methodiek toegankelijk kunnen maken voor arbeidsdeskundigen. Hopelijk vinden zij het de moeite waard om deze methode toe te voegen aan hun areaal aan mogelijkheden.”



Veilig?

De lange hete zomer is weer achter de rug. Maar ik herinner mij de warmste week ooit in Nederland gemeten. Buiten tikte het kwik de 35 graden aan, binnen zat ik te zweten op mijn eerste column voor AD Visie. Mensen zochten massaal verkoeling op het strand en in de zee. Hetgeen tot volle stranden leidde. De discussie rondom de verspreiding van Covid-19 laaide op. Mijn oog viel echter op een ander nieuwsitem: het aantal verdrinkingsdoden. In die week telde ik er zelf al zes in het nieuws, waarvan twee in een recreatieplas bij mij om de hoek!

Volgens het CBS zijn er in 2019, 76 inwoners van Nederland verdronken. Dat zijn 76 mensen die nietsvermoedend de dag begonnen. Mogelijk zelfs lekker naar het strand gingen. En uiteindelijk niet meer thuiskwamen. Dit deed mij denken aan een nieuwsbericht eerder dit jaar over het aantal toegenomen arbeidsongevallen. In 2019: 4368, waarvan er 69 een fatale afloop kenden (bron: Inspectie SZW). Getallen die redelijk overeenkomen met het aantal verdrinkingslachtoffers.

‘Het begint met betere bewustwording in bedrijven’, aldus Marc Kuipers (inspecteur generaal Inspectie SZW). Waar de afgelopen zomer in zo’n beetje elk nieuwsitem werd opgeroepen op te passen in de zee, heb ik niet eerder zo’n massale oproep gezien om op te passen op het werk.

Dit zette mij aan het denken. Als arbeidsdeskundige bezoek ik jaarlijks meer dan honderd werkplekken. Let ik voldoende op onveilige situaties? En als ik iets opmerk, wat doe ik er dan mee? Zoek ik actief de samenwerking met bijvoorbeeld een arbo-adviseur of een veiligheidskundige? Wij zijn dan wel niet de reddingsbrigade, maar als omstander kunnen ook wij levens redden!

Inmiddels stond mijn eerste column op papier. Mijn hoofd was lichtelijk oververhit. Tijd dus voor een verfrissende duik. In het opblaasbare zwembad in de tuin. Lekker koel, maar veilig?

Raoul Koolen

redactielid van AD Visie en arbeidsdeskundige

De rubriek 'in beeld' besteedt dit jaar aandacht aan mensen die heel precies werk uitvoeren. In deze vijfde aflevering: **Marc van Buren (48 jaar), imagineer bij Miniworld Rotterdam**

Je moet je passie volgen

Hoe ben je in dit beroep terechtgekomen?

Als zesjarige zag ik het Diorama van Anton Pieck in de Efteling. En ik weet nog dat ik als jongetje in Madurodam was waar een schip in de fik ging en er suiker uit de Van Nelle fabriek kwam. Ik vond dat geweldig. Die herinneringen hebben deels mijn leven bepaald. Want daarna wilde ik thuis een modeltrein hebben en daardoor besepte ik ook dat er zoiets bestond als elektrotechniek, wat ik later ook ben gaan studeren. Uiteindelijk werd ik senior beleidsadviseur informatie-architectuur bij Defensie. Dertien jaar geleden heb ik de carrièreladder tegen een andere muur aangezet en ben ik Miniworld Rotterdam begonnen.

Waarom die switch?

Toen ik bij Defensie werkte wilde ik in mijn vrijetijd iets met mijn handen doen. Ik maakte een maquette van de inmiddels gesloopte boerderij van mijn grootouders. Ik gebruikte mijn herinnering aan vroeger, oude (lucht)foto's, bouwtekeningen en maakte het in detail na. Elke boom, de mesthoop en zelfs de ton waarin de diesel zat voor de grasmaaier. Toen mijn ooms en tantes de maquette zagen op een familie-reunie waren ze ontroerd. Ik besepte op dat moment dat je mensen via een driedimensionaal vlak op het vierde niveau kunt raken. Het verhaal, de emotie. Ik dacht: als ik dat nu breder kan trekken en meer mensen kan triggeren, heb je een succesvolle attractie. Ik vond een team mensen dat mijn droom deelde, de kern daarvan is nog steeds in het bedrijf actief. Er kwam een ondernemings-

plan, financiering en uiteindelijk huurde ik dit pand van 2.500 m² in het centrum van Rotterdam. Het was even slikken en heel spannend. Ik moest mijn werk bij defensie opgeven. Daar heb ik lang en diep over nagedacht. Het is geen gemakkelijke weg geweest, maar als je je passie volgt zie je wat je allemaal kunt realiseren.

En hoe ging het verder?

We zijn van scratch af begonnen. Eerst het kust- en polderlandschap, toen de haven van Rotterdam en tenslotte de stad zelf. Parallel daaraan zie je ook onze ontwikkeling van ons modelatelier waardoor wij tegenwoordig niet alleen voor onszelf bouwen, maar ook voor bijvoorbeeld musea, architecten en projectontwikkelaars. De polder bestaat voor 80% uit aangekochte bouwpakketten die wij zelf aanpasten. De haven en de stad komen voor 80% uit ons eigen atelier, waarin wij sinds 2006 mensen opleiden tot modelbouwer. We hebben enorm veel kennis en vaardigheden opgebouwd.

Aan wat voor eisen moet een maquettebouwer voldoen?

Het is essentieel dat je met een digitaal tekenprogramma overweg kan en in staat bent om de manier waarop je iets in elkaar wil zetten vanuit je hoofd kunt vertalen van een tekening naar een verzameling componenten, die je kan assembleren tot een eindproduct. In ons geval belevingsvolle maquettes en landschappen. Je moet dus driedimensionaal kunnen denken. Het gaat om de juiste verscaling, materiaaldiktes en



de plek waar het gebouw komt te staan. Als je het goed doet is assembleren redelijk simpel. De praktijk is soms weerbarstiger. Daarna moet je het ook nog verven. Je moet daarin de context zien. Een huis van honderd jaar oud, moet gebruikssporen hebben. Je moet daarvoor ook een soort kunstschilder zijn, want juist deze details brengen de beleving in een miniatuurwereld.

Ook de plek is bepalend. Staat het op drie meter afstand? Dan mogen de contouren wat grover zijn, staat het dichterbij dan



gebruiken we dunner karton en gedetailleerde ornamenten. Staat een gebouw dichtbij, dan richten we het helemaal in. Neem het Groothandelsgebouw. Alleen daarin zitten al 900 led's, 13 printplaten, 4 kilometer kabel, 1200 figuren, waaronder 4 paarden en vele geiten en schapen. Ook grapjes horen bij beleving. Maquettebouwers hebben dan ook een heel diverse achtergrond. Het zijn van huis uit meubelmakers of ze komen vanuit een studie architectuur of civiele techniek. Maar we hebben ook een kunstenaar die zich richt op

de complexe en veelal ronde vormen, die je uit de hand moet maken, zoals kastelen.

En hoe zie jij jezelf?

Ik zie mijzelf als imagineer, als iemand die in staat is om samen met de specialisten de verbeelding te vertalen naar een beleving van de werkelijkheid. Want hier gelden andere regels dan voor architecten in maquettebouw. Hetzelfde Groothandelsgebouw bijvoorbeeld, hebben we minder lang gemaakt zodat het beter past in de omgeving waar het staat zonder

dat het de essentie aantast.

Wat voel je als je door de Miniworld loopt?

Toch wel een gevoel van gepaste trots. Maar het mooiste is om te zien hoeveel plezier de bezoekers aan ons werk beleven. Ik hoop dat wij in de afgelopen dertien jaar een generatie opleveren die zich hun eerste bezoek aan Miniworld herinnert, net zoals ik mijn eerste bezoeken aan De Efteling en Madurodam. Dan is mijn droom uitgekomen. Dat je mensen een bijzondere beleving kunt brengen en een mooie herinnering. ←



Wat gaat er gebeuren met de WIA?

Er is veel te doen om de WIA. Was deze wet in eerste instantie zeer succesvol, nu is het tij gekeerd. De WIA-instroom blijft maar stijgen en dat zal naar verwachting ook zo blijven. Wat is er aan de hand? Gaat de WIA op de schop? Verschillende commissies lijken in die richting te wijzen.

TEKST | Marjol Nikkols

De wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) stamt uit 2006 en is dus 'pas' 15 jaar oud. Meer dan zijn voorganger, de WAO, kent de WIA een prikkel tot werken. En dat was nodig, aangezien we destijds met bijna een miljoen WAO'ers kampten, van wie een fors deel nog werkmogelijkheden had. Aanvankelijk was de WIA een succes: de WIA-instroom was nog geen 40% van de oude WAO-instroom. Er is echter een kentering gekomen. Sinds 2016 is de WIA instroom zorgwekkend aan het stijgen. Eind 2019 waren er in totaal 328.000 WIA-uitkeringen, waarvan 200.500 mensen met een WGA-uitkering en 127.500 mensen met een IVA-uitkering.

De stijging van het aantal WIA-uitkeringen komt voor een belangrijk deel (63%) voor rekening van mensen in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder. Door de afschaffing van de vervroegde uittredingsregelingen en het verhogen van de pensioenge-rechtigde leeftijd werken mensen langer door. Het aantal werkenden in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder neemt dus in omvang toe en heeft daarbij ook een hoge instroomkans vanwege een grotere kans op

gezondheidsproblemen. De huidige stijging zal dan ook voorlopig aanhouden, verwacht het UWV.

Meer activerende WIA

De WIA moet dus meer activerend worden, daar is men het al een tijdje over eens. In april 2017 verscheen het IBO-rapport 'Geschikt voor de arbeidsmarkt'. IBO staat voor inter-departementaal, oftewel het rapport is door meerdere departementen opgesteld. Opvallend is dat in dit rapport een grote financiële prikkel voor zieke werknemers bepleit wordt. Werknemers dienen een groter financieel belang te krijgen om hun werk zo snel mogelijk te hervatten. Wat betekent dit voor alle bovenwettelijke regelingen in de cao?

Wetsvoorstel

Ook in het regeerakkoord van Rutte 3 waren ingrijpende plannen opgenomen om de WIA meer activerend te maken. Deze plannen zijn echter van tafel na gesprekken met de sociale partners. Ook de plannen om de loondoorbetaling bij ziekte terug te brengen naar 1 jaar gaan niet door. In plaats daarvan is er het wetsvoorstel Maatregelen loondoorbetaling

ziekte en arbeidsongeschiktheid, dat per 1 januari 2021 moet ingaan. Als compensatie voor het niet terugbrengen van de loondoorbetalingsperiode wordt voor werkgevers een vermindering van de Aof-premie van 1.200 euro voorgesteld. Vanaf 2024 is het de bedoeling dat de Aof-premie gedifferentieerd gaat worden. Dan krijgen kleine werkgevers een lagere Aof-premie.

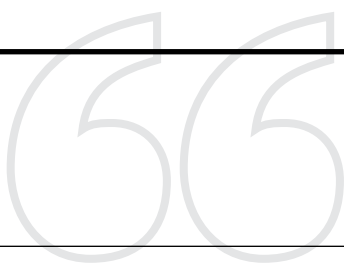
Verder regelt dit wetsvoorstel dat bij de beoordeling van de re-integratie-verslagen door het UWV alleen nog de arbeidsdeskundige betrokken wordt. Het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer wordt dan leidend. Ook regelt het wetsvoorstel dat WIA-gerechtigden de eerste 5 jaar meer zekerheid krijgen over het behoud van hun WIA-uitkering als zij meer gaan werken. Als ze meer gaan verdienen dan hun resterende verdiencapaciteit, is dat geen reden om binnen de eerste vijf uitkeringsjaren het WIA-recht aan te passen. Het UWV voert dus geen praktische schatting uit. Hiermee worden drempels weggenomen om het werk te hervatten.

Advies Stichting van de Arbeid

Ook de Stichting van de Arbeid (StAr) heeft onderzocht hoe (in principe binnen de huidige financiële kaders)



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



Sinds 2016 is de Wia-instroom zorgwekkend aan het stijgen

de arbeidsparticipatie van volledig- en gedeeltelijk arbeidsongeschikten kan worden verhoogd. In hun rapport van augustus 2020 doen zij een aantal voorstellen, zoals betere voorlichting en meer scholing, ook al in de eerste 2 ziektejaren. Verder zou de WGA-dienstverlening van het UWV ook beschikbaar moeten zijn voor de 35-minners. Voor de groep 35-minners met medische beperkingen is het moeilijk om een baan te vinden, dus zij kunnen wel wat hulp gebruiken.

Belangrijker is dat volgens de StAr een fundamentele discussie over de WIA nodig is, omdat de WIA op onderdelen niet (meer) werkt. Het is tussen werkgevers en werknemers te veel een 'wijzen naar elkaar' geworden in plaats van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De arbeidsdeelname van 35-minners is om verschillende redenen te laag en de WGA is te vaak een voorportaal om later alsnog in de IVA te komen.

Daarbij vinden werknemers de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid vaak te theoretisch en daardoor niet passend bij hun persoonlijke situatie. Ze ervaren een toenemende afstand tussen wat iemand nog kan en de beschikbaarheid van dat type werk in de praktijk. De StAr stelt daarom voor om te komen tot een reële en minder theoretische schatting. Er volgt nader onderzoek hoe de functies beter gevuld kunnen worden binnen het CBBS (claimbeoordelings- en borgingsstelsel) met het doel dat functies meer aansluiten op de praktijk.

Drempelverlaging naar 25%?

Verder wijst de StAr er op dat de ondergrens van de WIA van 35% in strijd is met



het ILO-verdrag. Zij stellen daarom voor de budgettaire effecten te onderzoeken van het verlagen van de ondergrens naar 25% of 15%. Zo zou een grotere groep recht krijgen op WGA-loonaanvulling, waardoor ook voor hen arbeidsparticipatie lonender wordt.

Grote uitdagingen

Covid-19 heeft onze samenleving ontwricht en pijnpunten blootgelegd. In januari 2020 presenteerde de Commissie Regulering van Werk haar rapport met maatregelen om de doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt terug te dringen. Twee maanden later bleek hoe waar de analyse van de Commissie is. Vooral zzp'ers en flexwerkers kregen de grootste klappen toen veel werk wegviel door de coronacrisis. Maar ook voor mensen met een vast contract is de toekomst onzeker. Wendbaarheid bij alle werkenden is nodig om te voorkomen dat mensen langdurig aan de kant komen te staan.

Iedereen heeft belang bij werk. Werken is de beste sociale zekerheid. Als het

gaat om re-integratie van mensen met arbeidsbeperkingen is er nog een wereld te winnen. Dat geldt ook voor het voorkomen van instroom in de WIA. Een goede samenwerking tussen alle partijen in het speelveld is daarbij essentieel. De focus moet liggen op werk en werk belonen in plaats van thuiszitten belonen. Hoe kunnen we concreet werk aan gaan bieden dat past bij de mogelijkheden die de werknemer nog wel heeft? Hoe verhogen we de intrinsieke motivatie van de werknemer zelf? Dit kan ook met financiële prikkels om te werken en geld beschikbaar te stellen voor omscholing en talentontwikkeling. Hoe mooi is het wanneer we met alle professionals een succesvolle plaatsing bereiken in een baan waarbij de betrokkene met werkplezier de pensioenleeftijd kan halen?

Wat er concreet met de WIA gaat gebeuren, zal door het nieuwe kabinet vanaf 2021 nader uitgewerkt worden. Gaan we proberen de WIA meer activerend te maken? Of gaat het roer radicaal om? We blijven het graag voor u volgen. ←

Waar werkt het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum aan?

Het AKC wil een bijdrage leveren aan de professionaliteit van de arbeidsdeskundige en zo de duurzame arbeidsparticipatie in Nederland bevorderen. Het AKC richt zich op het ontwikkelen en delen van kennis, wil verbinder zijn van onderzoek en praktijk en zo de professionaliteit van de arbeidsdeskundige voeden en aanjagen.

TEKST | Marianne Holleman

Het AKC streeft ernaar dat kennis wordt doorvertaald in beleid (van de overheid, het UWV, werkgevers van arbeidsdeskundigen en via de beroepsvereniging) door de kennis onder de aandacht te brengen en de toegevoegde waarde/impact te laten zien.

De primaire doelgroep van het AKC is de arbeidsdeskundige in de uitvoeringspraktijk. Andere doelgroepen zijn: onderwijsinstellingen, werkgevers en beleidsprofessionals.

Het doorontwikkelen van de website www.arbeidsdeskundigen.nl is een van de manieren om de kennis vindbaar en toegankelijk te maken voor arbeidsdeskundigen. Met het doorontwikkelen van de website worden tevens instrumenten ingezet om kennis op maat toepasbaar te maken. Dit maakt het laagdrempeliger voor arbeidsdeskundigen om nieuwe kennis te begrijpen en te gebruiken. Voorbeelden hiervan zijn digitalisering van instrumenten en het toevoegen van factsheets.¹ De optimalisatie van de website is een gezamenlijk project van de NVvA en het AKC en is in volle gang. We verwachten eind 2020 de nieuwe website te kunnen lanceren.

Lopend AKC onderzoek

■ Impactstudie naar vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundig handelen bij verzuim. Fase 1: Theory of Change, validatie, opzet pilot & meetplan is afgerond (zie artikel in AD Visie 3). Fase 2: de pilot bij grote werkgevers is in voorbereiding en gaat in november van start.

“Kennis vindbaar en toegankelijk maken”

■ Methodiekbeschrijving Stichting Gezel gericht op het overdraagbaar en breder toepasbaar maken van de methodiek voor arbeidsdeskundigen. Project loopt en is gericht op het opleveren van een handreiking en lesplan begin 2021 (zie artikel op pagina 14 in deze AD Visie).

■ Leidraad arbeidsdeskundige rapportage: kwaliteitscriteria waar een arbeidsdeskundige rapportage aan dient te voldoen worden ontwikkeld en in een preferent format verwerkt. Werkgroepen zijn samengesteld vanuit de verschillende rollen en contexten waarbinnen arbeidsdeskundigen werken en gaan begin oktober van start.

■ Duurzaam werk(t): onderzoek naar welke factoren bijdragen aan duurzame plaatsing van werknemers met een arbeidshandicap. Langlopend onderzoek tot eind 2021 (zie AD Visie 3).

■ Ontwikkeling tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting. Langlopend onderzoek tot eind 2020. Een concept tool om de psychosociale arbeidsbelasting van werknemers in kaart te brengen, wordt op dit moment getest onder 10-12 arbeidsdeskundigen

OPROEP:

ARBEIDSDSKUNDIG HANDELEN EN CORONAPROBLEMATIEK

AKC wil onderzoek starten naar handreikingen voor arbeidsdeskundig handelen in multidisciplinaire samenwerking bij corona-gerelateerde problematiek. Dit onderzoek is gebaseerd op de behoefte van arbeidsdeskundigen.

Heb je ervaringen en/of specifieke vraagstukken op dit gebied, laat het ons weten via m.holleman@arbeidsdeskundigen.nl.

AKC start eveneens onderzoek naar beeldbellen als contactvorm om arbeidsdeskundige werkzaamheden te verrichten. Voor de nieuwe kennis/onderzoeksagenda van AKC wordt dit najaar input opgehaald bij verschillende stakeholders, waaronder de arbeidsdeskundigen via de ledenenquête van de NVvA. Deze wordt begin oktober verspreid.

en werknemers die zij begeleiden. Ontwikkeling ondersteunend Instrument Chronische Aandoening en arbeidsparticipatie.

Langlopend onderzoek tot eind 2020. In deze studie is gekeken naar de rol van verschillende factoren bij onvrijwillige uitstroomroutes uit betaald werk: werkloosheid en arbeidsongeschiktheid bij mensen met veel voorkomende chronische aandoeningen. De resultaten worden vertaald naar een risico signalerend instrument waarmee de arbeids-

deskundige het gesprek met de werkende aan kan gaan.

- Verder lopen er twee UWV-AKC promotieonderzoeken, te weten van Kor Brongers naar het begeleiden van mensen met multi-problematiek en een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt (zie AD Visie 2) en van Ilonka Eekhoudt naar loonsancities en werkgeversgedrag (zie AD Visie 4).

Op het digitale NVvA-AKC congres op 10 november aanstaande presenteren de

onderzoekers hun onderzoek in een presentatie of een posterpresentatie. Dus meld je aan voor een dag 'Arbeidsdeskundige TV' om meer over deze onderzoeken te weten te komen!

AKC OP LINKEDIN

AKC heeft sinds enige tijd een eigen pagina op LinkedIn. Wie zoekt op arbeidsdeskundig kenniscentrum komt er terecht. Inmiddels wordt de pagina al door een kleine 500 mensen gevolgd!

Hulpmiddel beschrijven arbeidsbelasting past in CBBS 5

Onlangs kreeg AKC de vraag of het 'Hulpmiddel beschrijven arbeidsbelasting voor arbeidsdeskundigen' ook geschikt was voor gebruik met CBBS versie 5. Na analyse door UWV en AKC is de conclusie dat het hulpmiddel ook voor versie 5 geschikt is. Het hulpmiddel is dus geheel actueel en bruikbaar.

Het hulpmiddel ondersteunt arbeidsdeskundigen bij het efficiënt en effectief beschrijven van belasting in arbeid, zonder het overzicht en de samenhang tussen verschillende belastingaspecten in werk uit het oog te verliezen. Bovendien biedt het hulpmiddel suggesties voor mogelijke oplossingen voor re-integratie van de klant.

Gebruiksmogelijkheden

Arbeidsdeskundigen krijgen diverse vragen over belasting in werk en over de relatie tussen belasting en belastbaarheid. De vragen kunnen verschillen, afhankelijk van het werkveld van de arbeidsdeskundige. Het hulpmiddel is te gebruiken bij alle vraagstellingen die gerelateerd zijn aan de arbeidsdeskundige rollen van adviseur, begeleider en beoordeelaar. Binnen elke rol wordt het arbeidsdeskundig handelen gekenmerkt door het BOB-model, te weten; beeldvorming, oordeelvorming en besluitvorming. Of de belastbaarheid via een FML, Inzetbaarheidslijst dan wel beschrijvend is verwoord, de arbeidsdeskundige kan met het hulpmiddel altijd een keuze maken voor het beschrijven van de arbeidsbelasting.

Wat levert het op

Naast een schematisch overzicht over de belasting, levert het gebruik

van het hulpmiddel de factoren en aspecten van arbeidsbelasting op. Denk hierbij aan aspecten als werkstress, sociale eisen, cognitieve eisen, ondersteuning en begeleiding in werk. Maar ook arbeidsduur en zelfstandig functioneren en doelmatig handelen komen naast vele andere aspecten aan bod.

Tevens wordt de arbeidsdeskundige ondersteund bij het maken van een beschrijving van de arbeidsbelasting. De ondersteuning wordt geboden in de vorm van definities van belastingaspecten, voorbeelden van beschrijving in aard, mate en frequentie per aspect. Eveneens worden tips voor re-integratieoplossingen gegeven. De tips zijn gegroepeerd naar de 4A's: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

Het hulpmiddel is te bekijken op: <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/kennis/document/akc/1309> of zoek 'Hulpmiddel' op arbeidsdeskundigen.nl en het verschijnt bovenaan in de zoekresultaten.



Jim Faas: 'Breng de AD terug onder het beroepsgeheim'

De arbeidsdeskundige onder het afgeleid beroepsgeheim? Dat kan toch helemaal niet! Maar waarom eigenlijk niet?

Eind tachtiger jaren kwamen mondjesmaat de eerste klachten binnen van cliënten die het raar vonden dat een arbeidsdeskundige met het medisch dossier van de verzekeringsarts onder de arm op huisbezoek kwam om onderzoek te doen naar noodzakelijke woningaanpassingen of een vervoersvoorziening. Waren al die gegevens nou wel nodig voor dat arbeidsdeskundig advieswerk? Daar hadden ze een punt. Velen hadden er overigens geen enkel probleem mee. Ook arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen kwamen onder de loep; de arbeidsdeskundige moest het ook afknnen met louter de beperkingen die door de verzekeringsarts zijn aangegeven. Lang verhaal kort; De AD werd op afstand gezet van de medische gegevens en kon geen aanspraak meer maken op het afgeleid beroepsgeheim. Er werd wat afgezocht door verzekeringsartsen die nu dubbele rapportages moesten maken. Arbeidsdeskundigen klaagden steen en been dat het wel erg onhandig was om vaak essentiële informatie vooraf te moeten missen. Vervolgens voegde iedereen zich lijdzaam in dit lot en werd de nieuwe werkwijze de norm.

Privacy tot je dienst

Onder de steeds strengere privacyregels kwam bij de bedrijfsartsen de leidraad Bedrijfsarts en privacy (2011) tot stand. Met daarin het goedbedoelde, maar al snel beruchte lijstje van wat je als arts geacht wordt wel en niet mee te delen over de cliënt. Met als hoogtepunt 'lopen met krukken in verband met knie'. Dat mocht niet. Moest zijn: 'voor zijn eigen fysiek belastende werkzaamheden heeft hij goed gebruik van armen en benen nodig'. Deze leidraad is recentelijk geüpdatet (2019) en een stuk verbeterd. Hoewel vooral betrekking hebbend op wat aan de werkgever mag worden doorgegeven, is het een goed voorbeeld van de spasticiteit waarin we zijn beland. De tuchtrechter doet intussen ook stevige duiden in dit zakje. Zelfs het louter vermelden dat iemand psychische klachten heeft – terwijl dat zonneklaar is uit alle contextgegevens – kan een waarschuwing opleveren. Je wordt er balorig van. Zo is een papieren werkelijkheid gecreëerd met rapportages en adviezen gesteld in neutrale bewoordingen en bleke standaardzinnen. Die verafstaat van de echte wereld en in schril contrast met de welwillende inspanningen die allerlei al dan niet gesubsidieerde instellingen leveren om het stigma op medische aandoeningen er vanaf te krijgen.

Steeds meer mensen komen op de werkvloer in de problemen door het spectrum van psychische aandoeningen. Hebben zij nou beperkingen of mogelijkheden of talenten? Dat leidt tot bevreemdende rapportages met uitgebreide beschrijvingen van die beperkingen en mogelijkheden. Angstvallig wordt vermeden de psychische aandoening te noemen. Voor veel cliënten is



hun diagnose een belangrijk aspect van hun identiteit geworden en in de context wezenlijk. Maar nee: mag niet worden vermeld.

Ook in eenvoudigere zaken vind ik het strontvervelend dat ik aan mijn arbeidsdeskundige niet mag doorgeven waardóór iemand een probleem heeft, bijvoorbeeld met lopen of traplopen. En wat bij een 'lastig te objectiveren' aandoening? Pure winst als de arbeidsdeskundige goed beslagen ten ijs komt bij het gesprek met die cliënt. Trouwens, de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling is toch een joint venture van verzekeringsarts en arbeidsdeskundige? En de verzuimbegeleiding door de bedrijfsarts in samenspel met een arbeidsdeskundige dito?

De hamvraag

Waarom zouden de medische gegevens bij de arbeidsdeskundige niet in vertrouwde handen zijn? Het is een hoogwaardige professie met nota bene een eigen tuchtcollege. Als we vinden dat dit een goede waarborg is, kunnen we afspreken dat de arbeidsdeskundige onder het afgeleid beroepsgeheim van de bedrijfsarts of verzekeringsarts mag werken, werkend in één team aan hetzelfde doel voor dezelfde cliënt. Dat is uit te leggen. En na een tijdje wordt dát weer vanzelfsprekend.

Ik zie veel voordelen. De arbeidsdeskundige kan kennisnemen van de stukken, en er hoeft voor de arbeidsdeskundige geen bureaucratische toer te worden uitgehaald om te bezien wat er nou precies wel en niet mag worden gedeeld. Aparte rapportages maken voor de arbeidsdeskundige: verleden tijd. Cliënten hoeven hun hele medische verhaal niet opnieuw te vertellen bij de arbeidsdeskundige. Last but not least: een betere dienstverlening.

Kortom, de arbeidsdeskundige terug onder het afgeleid medisch beroepsgeheim: why not?

Jim Faas is verzekeringsarts en jurist | www.jimfaas.nl

Reageren? Mail naar redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Besturen in bijzondere tijden door corona

De afgelopen zes maanden waren voor ons de vreemdste die we als vereniging hebben meegemaakt. Ondanks de situatie met corona zijn we als bestuur wekelijks met elkaar aan de slag om de volgende stappen te maken. De snelheid en flexibiliteit die mede door de nieuwe bestuursstructuur is gecreëerd, helpt ons nu om met meer daadkracht en snelheid zaken op te pakken. En deze diverse onderwerpen willen we graag met alle leden delen.

“Wennen aan afstand houden, wennen aan thuis werken. Meer effectieve tijd hebben omdat reistijd wegvalt. Net als veel van onze collega's hebben ook wij de afgelopen maanden thuis gewerkt en gezocht naar een nieuwe balans tussen belasting en belastbaarheid. De situatie heeft ook nieuwe ideeën opgeleverd. Een andere manier van samenwerken en contact leggen bijvoorbeeld. We merken dat samenwerken met andere beroepsgroepen, verenigingen en de overheid nu makkelijker is geworden. Het lijkt wel of deze periode ook het besef heeft aangewakkerd dat je zaken samen moet oppakken. Kortom, we zijn enthousiast en in volle vaart voor de vereniging aan de slag. Hieronder vertellen we in het kort waarmee.

Bert van Swam,
voorzitter

“**W**at een half jaar geleden begonnen is - (nader) kennismaken en gesprekken voeren met stakeholders en relaties opbouwen - zet zich volop door. De NVvA op de kaart zetten en zorgen dat we op de belangrijke plekken aan tafel zitten is een belangrijk onderdeel van je taak als voorzitter. En daar gaat dan ook veel van de tijd inzitten. Het is essentieel om

regelmatig contact te hebben met bijvoorbeeld UWV, de bedrijfs- en verzekeringsartsen, Divosa, het ministerie van SWZ, Oval, werkgevers- en werknemers clubs en verzekeraars. Het zijn ook de partijen die je ontmoet bij het directieoverleg op het ministerie, waar we onlangs weer werden bijgepraat over de verschillende ontwikkelingen vanuit SWZ. Ook probeer je nieuwe wegen te bewandelen. Zo hebben we onlangs contact gelegd met de vereniging van arbeidshygiënist(en). We weten van elkaar dat we er zijn, maar we kennen elkaar nog niet. Laten we elkaar daarom opzoeken. Belangrijk zijn natuurlijk ook onze eigen stakeholders. Het contact met de leden

**We gaan een
nieuwe impuls
geven aan
'Iedereen doet
mee'**

bijvoorbeeld. Omdat de portefeuille ledenparticipatie nog niet is ingevuld, hebben we die taak voorlopig onder de bestuursleden verdeeld. Ik ben met de platformvoorzitters in overleg over hoe we het beste het contact met de achterban kunnen borgen. Verder zijn ook het AKC en de SRA partijen waar ik regelmatig mee overleg. Met Marianne Holleman gaan we bijvoorbeeld een nieuwe impuls geven aan het thema 'Iedereen doet mee'. Er wordt nu gekeken of we scholing kunnen aanbieden zodat arbeidsdeskundigen zich meer kunnen specialiseren op dat thema. En dan is er nog het project van ZonMw over de veranderingen in de RIV-toets. Dat vraag niet alleen om een inhoudelijke maar ook om een bestuurlijke bijdrage van de NVvA. Ik merk vanaf dag één het verschil tussen mijn rol als bestuurslid en voorzitter van de NVvA. Het werk heeft een ander karakter gekregen, je bent minder inhoudelijk bezig en meer met de belangen van de vereniging als geheel. Ik vind dat een mooie uitdaging. Mede daarom ga ik per 1 april stoppen als wethouder van West Maas en Waal, een functie die ik 15 jaar vervuld heb. Door de tijd die dan vrij komt, hoop ik nog beter invulling te kunnen geven aan mijn voorzitterschap!»

Eli Van Den Heuvel,
secretaris NVvA

“**I**k ben secretaris en mijn portefeuille omvat onder andere het beheer van de beroepsnorm. Veel van mijn werk vindt achter de schermen plaats. Zo ben ik verantwoordelijk voor de uitwerking van de

nieuwe governance die door de ALV is goedgekeurd. Alle afspraken die daar uit voortvloeien zijn in de jaarplanning opgenomen. Momenteel buigt het bestuur zich over de missie en visie van de vereniging en de strategische plannen. Zo wordt duidelijk hoe de NVvA zijn doelen wil bereiken. De beroepsnorm is het document waar alles in samenkomt. Die norm wordt op onderdelen aangepast vanwege de ontwikkelingen van het vak en de wereld om ons heen. Dat doen we in samenspraak met werkgroepen en stakeholders zoals het AKC, de SRA en UWV. Waar nodig vragen we onze lector en hoogleraar om advies. Verder besteed ik veel aandacht aan de AD Academie. Deze had op geen beter moment kunnen komen nu door corona veel fysieke bijeenkomsten zijn afgelast of op een andere manier worden ingevuld. Met de AD Academie kunnen arbeidsdeskundigen hun kennis

De AD Academie had op geen beter moment kunnen komen

verdiepen. We ontwikkelen nieuwe webinars, ad-essentials en e-learning. De klankbordgroep is tevreden over het brede aanbod en de manier waarop de informatie wordt overgebracht. Daar zijn wij natuurlijk blij mee en het geeft ons extra motivatie om hiermee door te gaan. Tot het einde van dit jaar worden PE-punten toegekend volgens de huidige systematiek: naar rato van het aantal uren dat je op AD Academie actief bent, krijg je automatisch PE-punten

bijgeschreven in je certificeringsdossier. Tot slot: omdat we nog een vacature hebben voor een bestuurslid met de portefeuille ledenparticipatie, ben ik nu onder andere ook medeverantwoordelijk voor het tweewekelijkse NVvA e-zine en de organisatie van het najaarscongres.”

Willemiek de Hoop, *portefeuille marketing en profilering*

“**V**anuit de portefeuille marketing en profilering ben ik vooral bezig met het onderhouden van externe contacten. En dat zijn er veel. Het Ministerie van Sociale zaken, OVAL en de bedrijfs- en verzekeringsartsen via de NVAB en de NVVG. Maar ook ZonMw, verenigingen van casemanagers en klantmanagers en andere partijen die graag met ons samenwerken.



Het NVvA bestuur met v.l.n.r. Bert van Swam, Esther van de Pavert, Willemiek de Hoop, Eli Van Den Heuvel en Jeroen Leenstra

De NVvA wil via deze externe contacten de arbeidsdeskundige positioneren als dé expert op het gebied van arbeid en verzuim. In deze contacten breng ik de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige onder de aandacht en praat ik mee over verschillende onderwerpen die ons vak raken. Speciale aandacht heb ik voor de samenwerking met bedrijfs- en verzekeringsartsen. Dit komt bijvoorbeeld aan de orde in het project 'Prioritering van richtlijnen en leidraden voor arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen en verzekeringsartsen ter bevordering van de kwaliteit van zorg en dienstverlening in het kader van de nieuwe Wet Verbetering Poortwachter.' Hierbij kijken we naar gezamenlijke richtlijnen. Deze richtlijnen zijn gebaseerd op evidence, expertise van AD, de BA en de VA. Daarbij is de daadwerkelijke samenwerking tussen de drie beroepsgroepen in de praktijk belangrijk. Ook ben ik actief bij de postcoronawerkgroep: met verschillende disciplines en vanuit een multidisciplinaire gedachte werken we samen rondom het thema corona en arbeid. Het doel is gevraagd en ongevraagd advies geven aan de regering over de positie van werk, nu en na corona. Naast dit alles ben ik ook penningmeester van de NVvA. Ik vind het leuk om betrokken te zijn bij verschillende onderwerpen die ons vak raken. Het daagt mij uit nog beter na te denken over onze positie als AD. Ik vind het mooi om op deze manier mijn steentje bij te dragen aan onze actieve vereniging."

Esther van de Pavert,

portefeuille kennisontwikkeling en professionalisering

"Ik sta in contact met het AKC over kennis die gezamenlijk ontwikkeld wordt. Daarnaast ben ik verantwoordelijk voor de implementatie van die kennis. Ook haak ik aan bij de wetenschappelijke

Gevraagd en ongevraagd advies geven aan de regering over de positie van werk, nu en na corona.

programmaraad van het AKC. De programmaraad adviseert de programmadirecteur bij de uitvoering van de kennisagenda en het onderzoeksprogramma. Daarnaast zijn er twee actuele zaken waar ik mij mee bezighoud. Allereerst de jaarlijkse ledenenquête die in november wordt gehouden. Dit keer hebben we voor het eerst ondersteuning gevraagd aan de HAN bij zowel het opstellen van de vragen als straks bij het analyseren van de antwoorden. We hopen hierdoor op nog betere output zodat we als bestuur precies weten wat er leeft bij de leden en welke strategische keuzes gemaakt moeten worden. De tweede actualiteit is een ZonMW-project in het kader van de wettelijke veranderingen omtrent de RIV-toets. Niet langer de verzekeringsarts, maar de bedrijfsarts is leidend bij het medisch oordeel over de zieke werknemer. Hierdoor moeten onder meer leidraden en richtlijnen worden aangepast en wordt een uniforme beschrijving van de belastbaarheid van de werknemer ontwikkeld. Deze 'Beschrijving Arbeidsbelasting bij Re-integratie' (BAR) moet een breed toepasbare tool worden, waar iedereen mee kan werken."

Jeroen Leenstra,

verenigingsmanager

"In deze bijzondere tijd is het belangrijk dat ook de vereniging soepel door blijft draaien. Dat alles doorloopt terwijl iedereen vanuit huis werkt

of op afstand van elkaar werkt, is niet vanzelfsprekend. Er zijn genoeg uitdagingen, maar wij doen echt ons best om leden ook nu snel antwoord te geven op hun vragen. Soms krijgen we er wel 250 per week. Vragen over inloggen op de site zijn relatief simpel en snel te beantwoorden, maar er zijn ook vragen over complexe zaken die arbeidsdeskundigen tegenkomen in hun dagelijkse praktijk. We proberen leden altijd op weg te helpen. Door samen met experts in de vereniging een antwoord te formuleren of door iemand de weg te wijzen naar het antwoord. Zeker in deze tijd van onzekerheid rond werk krijgen we ook veel vragen van derden. Mensen die willen weten wat een arbeidsdeskundige voor ze kan betekenen of vragen hebben over hun eigen positie op de arbeidsmarkt. Ook hen willen we op weg helpen. Dat kan alleen met hulp van onze leden die bereid zijn om deze mensen te woord te staan, dank daarvoor! Zelf ben ik actief bezig met de doorontwikkeling van onze website. Samen met het AKC steken we daar veel tijd in. We willen grote stappen maken in de informatie op de website, het zoeken en vinden van antwoorden en het realiseren van een persoonlijk dashboard voor alle leden. Aan het einde van het jaar zou iedereen dat moeten kunnen zien. Ook zijn we al vooruit aan het kijken naar volgend jaar. De vereniging bestaat dan 50 jaar, en dat gaan we vieren. Kortom: er is nog veel te doen de komende maanden!"



6 vragen aan

6 vragen aan Petra Wiltink (49), arbeidsadviseur bij Zintens (Klimmendaal Revalidatiespecialisten) en arbeidsdeskundige in opleiding

1 Bij Zintens ben je arbeidsadviseur. Wat houdt die functie in?

Zintens werkt zowel voor de interne revalidatiepopulatie van Klimmendaal als voor externe cliënten. Als arbeidsadviseur voer ik samen met een collega arbeidsonderzoeker arbeidsdiagnostisch onderzoek uit. We brengen dan in kaart wat mensen wel en niet kunnen op het gebied van werk. Het zijn meestal cliënten met hersenletsel veroorzaakt door ongeval of ziekte. Zij krijgen een onderzoek dat vijf weken loopt waarin ze twee dagdelen per week arbeidsmatig aan de slag gaan. Op basis van deze worksamples en gestandaardiseerde testen, beoordelen we de mogelijkheden en onmogelijkheden. Daarmee legt ons onderzoek een fundament onder de re-integratie: we dragen cliënten over aan bedrijfsartsen die dan een goede FML kunnen opstellen, of aan arbeidsdeskundigen in de letselschade of re-integratie.

2 Wat spreekt je aan in dit werk?

Voor mij is het belangrijk met mensen te werken. In mijn werk mag ik een klein stukje meelopen in een periode dat er heel veel met een mens gebeurt. Ze worden ziek of krijgen een

ongeluk en als gevolg daarvan gebeurt er ook nog van alles op het gebied van werk en inkomens. Het is mooi om ze in die periode bij te staan en zo goed mogelijk te adviseren vanuit je deskundigheid.

3 Waarom volg je nu de opleiding tot arbeidsdeskundigen?

Ik doe dat vooral om mijn ervaring te verbreden en mijn kennis te verdiepen. Ik zit nu in een specifiek deel van het arbeidsdeskundig werkveld en ik denk dat ik na het voltooien van de opleiding nog beter kan aansluiten op wat er na ons werk met de cliënt gebeurt. Ik weet dan wat het arbeidsdeskundig werk inhoudt en daardoor ook beter hoe de arbeidsdeskundige naar ons kijkt.

4 Wat verwacht je dat het aan je huidige werk toevoegt?

In de praktijk zal ik waarschijnlijk geen arbeidsdeskundig werk gaan doen, maar je weet natuurlijk nooit welke kant het binnen Zintens opgaat. Het is echter niet voor de hand liggend dat je voor een cliënt zowel het arbeidsdiagnostisch onderzoek doet als de arbeidsdeskundige begeleiding. Dan kom je mogelijk in conflict met de verschillende rollen. Wat het toevoegt is

dat ik het werk dat ik nu doe nog beter kan doen en dat het nog beter aansluit op het arbeidsdeskundig beroepsveld.

5 Heb je tijdens de opleiding al nieuwe inzichten gekregen?

Ik keek altijd vanaf een afstandje naar het vak van arbeidsdeskundige. Ik dacht: ik zit in een soort van arbeidsdeskundig werk, dus hoe moeilijk kan de opleiding zijn? Alhoewel er veel overlap zit in kennis en vaardigheden was het toch pittiger dan ik verwachtte. Er wordt veel van een arbeidsdeskundige gevraagd, bijvoorbeeld op het gebied van gespreksvoeringsvaardigheden, analyse en rapportage. Ook ga je weer eens stilstaan bij de dingen die je in je eigen dagelijkse praktijk op dat gebied doet. Het is goed om te reflecteren en jezelf af te vragen of het misschien beter kan.

6 Wat doe je aan je eigen duurzame inzetbaarheid?

Het werk dat ik doe is niet alleen boeiend, maar ook inspannend en instensief. Het komt vaak genoeg voor dat de conclusie van het onderzoek is dat mensen niet meer terug kunnen naar hun eigen werk. Of dat ze überhaupt niet meer kunnen werken. Cliënten

begrijpen dat vaak wel. Ze ervaren het tijdens de vijf weken onderzoek en we koppelen tussentijds ook altijd bevindingen terug. Maar op het eind zijn wij toch vaak de boodschapper van het slechte nieuws. Dan hebben ze al een hersinfarct gehad, zijn hersteld in de revalidatie en dan komt de vraag: kan ik weer aan het werk? De reality check is dan vaak confronterend. Om mijzelf bij dit werk in balans te houden doe ik aan hardlopen. Dat maakt je hoofd leeg. Ook heb ik een moestuin waarin ik mij helemaal kan uitleven. En als je het begrip duurzame inzetbaarheid wat breder trekt, hoort een opleiding tot arbeidsdeskundige daar natuurlijk ook bij. De opleiding zorgt voor verbreding en verdieping en dat levert ook een bijdrage aan mijn duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.





BEWONDER MIJ!



Auteur: Eddie Brummelman
Uitgever: Uitgeverij Nieuwe Zijds
ISBN: 978905712473
Pagina's: 224
Prijs: € 20,00

Bewonder mij!

Overleven in een narcistische wereld

De individualistische maatschappij waarin wij leven zet aan tot zelfbewondering. Dat begint al vroeg: kinderen worden op een voetstuk geplaatst en moeten schitteren.

Volgens de in narcisme en zelfbewondering gespecialiseerde hoogleraar Eddie Brummelman (Universiteit van Amsterdam) kan dit leiden tot narcistische persoonlijkheidstrekken. Want: niemand wordt als narcist geboren, je ontwikkelt het tijdens je leven. In zijn boek 'Bewonder mij' laat Brummelman zien dat vrijwel ieder mens van nature narcistische trekjes heeft. Hij onderscheidt dan ook narcistische persoonlijkheidstrekken en narcistische persoonlijkheidstoornissen. Dat laatste komt naar schatting voor bij zes procent van de bevolking en vormt wat hem betreft het topje van de ijsberg. De ijsberg die voor de rest bestaat uit mensen zoals jij en ik. Met het boek wil hij narcisme uit de schaduw te halen om aan de hand van voorbeelden te laten zien dat narcisme geen stoornis is van een enkeling, maar een alledaagse persoonlijkheidstrek waar velen van ons mee worstelen.

In het eerste deel wordt uitgelegd wat narcisme onderscheidt van gezonde zelfwaardering. Het tweede deel beschrijft hoe narcisme je dagelijks leven beïnvloedt. Zo drijft het continu zoeken naar bewondering mensen vaak richting leidinggevende posities. In het derde deel beschrijft Brummelman hoe narcisme ontstaat. Niemand wordt zo geboren, het groeit geleidelijk, mede onder invloed van een overwaarderende opvoedstijl. Het boek is een goede informatiebron voor arbeidsdeskundigen die geïnteresseerd zijn in dit onderwerp. Het kan verklaren waarom mensen in hun werk of privéleven telkens tegen dezelfde problemen aanlopen. Prettig in dat kader is dat Brummelman ook antwoord geeft op de vraag hoe je narcistische trekken onder controle kunt krijgen. Het is een zeer informatief boek, prettig leesbaar dankzij de toegankelijke schrijfstijl. (Diederik Wieman)

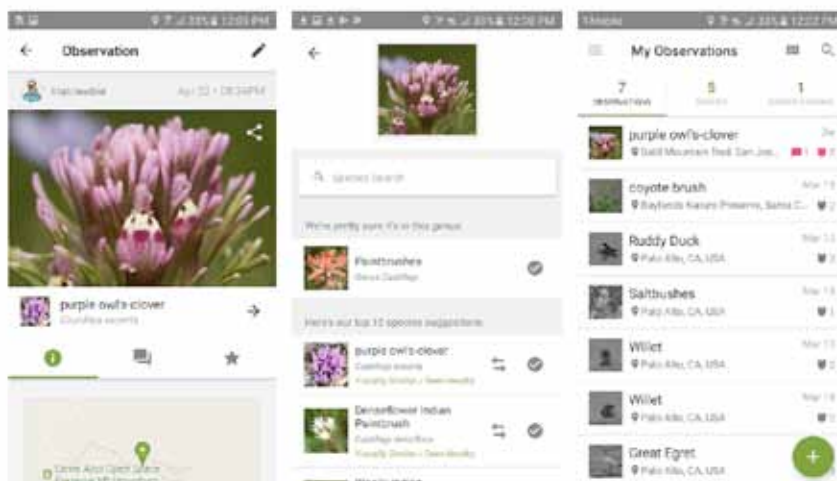


AppSoluut

Naam: iNaturalist • Voor: Android en iOS • Prijs: Gratis

iNaturalist

Werk en privé zijn bijna niet meer te scheiden tijdens corona. Even lekker de natuur in kan daarom zeker nu geen kwaad. Download de iNaturalist en neem je smartphone mee het bos in. Kom je planten, vlinders, insecten of andere dieren tegen die je niet kent? Maak er dan een foto van en iNaturalist vertelt je wat het is. De app is ontwikkeld door National Geographic in samenwerking met de California Academy of Sciences.



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

Knutselkantoor



Een echte thuiswerker ben ik nooit geweest. De scheiding tussen werk en privé heb ik altijd als overzichtelijk en rustgevend ervaren. Op kantoor denk ik niet aan de stapel wasgoed die al weken geduldig op een strijkijzer wacht en thuis denk ik niet aan de hoeveelheid vinkjes die nog afgevinkt moeten worden.

Noodgedwongen kwam hier in maart een einde aan. Op zich niet zo'n probleem, werk is werk waar dan ook. Ware het niet dat mijn huis totaal niet ingericht is op kantoorwerk. Natuurlijk zit ik af en toe weleens op een verloren zaterdagochtend achter de laptop, maar dat sporadische uurtje is het noemen niet waard en kan prima aan de keukentafel worden doorgebracht.

Dus installeerde ik mij zes maanden geleden aan diezelfde keukentafel die in het gunstigste geval als vintage betiteld kan worden. Een gammel kleinood, met goede wil door mijn reeds lang overleden opa in elkaar geknutseld ergens eind jaren vijftig. Het is niet zozeer uit esthetische maar meer uit melancholische overwegingen dat ik dit meubelstuk nog steeds in de kamer heb staan. Maar melancholie staat niet garant voor kantoorcomfort, dus na een paar uur tikken en klikken geeft mijn rug een grote zucht en stort op de eveneens vintage-verantwoorde keukenstoelen volledig ineen. Een FML zou er alarmerend rood van oplichten.

Hier is duidelijk geen sprake van een succes. Op deze wijze moet ik binnen afzienbare tijd in stukjes aan elkaar gelijmd worden en dat werkt ook zo onprettig. Actie is geboden, dus tijdens mijn vakantie besluit ik eens werk te maken van de aankoop van een serieuze kantoorinrichting, compleet met bureaustoel en verstelbaar bureaublad.

Op naar de Ikea. Ik vergaap me aan talloze ergonomische hoogstandjes op kantoorgebied. Bureau Kullaberg kijkt me vriendelijk aan en op bureaustoel Järvfjället zou ik het wel een paar uurtjes achter elkaar vol kunnen houden. De koop is snel gesloten.

'Met handige handleidingen voor een duurzaam leven thuis', zegt Ikea optimistisch.

Ik had gewaarschuwd moeten zijn. Het begint er al mee dat de planken te breed of te lang zijn (daar wil ik vanaf zijn) en ik ze niet door de voordeur krijg, waardoor ik uit moet wijken naar achteren zodat ik via de openslaande tuindeuren alles naar binnen kan sleuren. Het idee om van de logeerkamer een kantoor te maken moet ik laten varen aangezien mijn trapgat kleiner is dan bureau Kullaberg, die ik inmiddels niet meer zo vriendelijk vind. Dan maar voor het keukendraam wat betreffende lichtinval niet gunstig is. Trouwens, wat uitzicht betreft ook niet omdat ik pal op de betonnen schutting van de burens kijk. Praktisch, zo'n schutting, maar het woord sfeervol is er niet echt op van toepassing. Maar ja, zoals gezegd, werk is werk, waar dan ook.

Hoe die 'handige handleidingen voor een duurzaam leven thuis' zijn samengesteld weet ik niet, maar de duurzaamheid van mijn leven kwam ernstig in gevaar toen ik na een paar uur meer begreep van het Chinese alfabet dan de driedimensionale cryptogrammen van Ikea. Hoe is het mogelijk om tegelijkertijd zowel schroefjes te kort als over te hebben?! Eerlijk waar, wil je je leven met ettelijke jaren verkorten dan is het in elkaar zetten van wat voor Ikea-artikel dan ook een doeltreffende manier daarvoor. Volledig gefrustreerd pak ik op een gegeven moment mijn cirkelzaag en accuboer en begin in het wilde weg te zagen, timmeren en boren.

Inmiddels doet Kullaberg het prima in de tuin en heb ik het voor elkaar gekregen om van de bureaustoel een comfortabele uitklapbare 2-zitsbank te maken. Deze column schrijf ik vanuit een knus lunchcafé in het centrum van 's Hertogenbosch en dat bevalt me prima. Ook een manier om werk en privé gescheiden te houden.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda



DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSDSKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

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

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

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com

T: +31 (0)10 2922 810

W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie

SAFER, SMARTER, GREENER

DNV GL



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

Praktijkopleidingen voor

casemanagers, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, 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

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

Kies bijvoorbeeld voor:

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

www.cs-opleidingen.nl

Ergonomisch adviseur en leverancier



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

010 - 470 26 11
Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

info@backshop.nl
backshop.nl

BACKSHOP
ENJOY ERGONOMICS



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



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij expert worden?

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

**Capabel Hogeschool**
Vandaag leren, morgen doen

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