



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

43e JAARGANG | APRIL 2021 | NUMMER 2



AD Prive
Pagina 18

GEBREK AAN BEWUSTWORDING:

Zintuiglijke beperkten staan vaak aan de zijlijn

VOLGEND STUREN:

Methodiek Stichting Gezel in kaart gebracht



→ Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80?

→ Nieuwe richtlijn voor nachtwerk

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Deze digitale assistent zorgt voor een natuurlijk proces.

Een intelligente online toepassing voor en door arbeidsdeskundigen.

Gratis uitproberen? Of interesse in een presentatie in je OT?

Laat het ons weten info@adassist.nl

AD assist werd voor het eerst gepresenteerd tijdens het NVvA & AKC Najaarscongres.
We lanceren AD assist in de loop van mei 2021.

adassist.nl

Product van **LDC**

Goed Bezig

In de rubriek Goed Bezig, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten. Tineke Grimm zet zich in voor ernstig zieke kinderen en straatmeisjes in Ghana. Kijk op pagina 29

Colofon

43e jaargang nummer 2
April 2021

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofredacteur → Geert Beckers

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

Aan dit nummer werkten mee → Hans Klip, Marjol Nikkels-Agema, Tom Schouten, Marcel Spijkerman

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → iStock, Pixabay,

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Oblov 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

Mensen met een zintuiglijke beperking staan vaak aan de zijlijn

De arbeidsmarktpositie van mensen die ernstige problemen hebben met horen of zien, kan worden verbeterd door bijvoorbeeld duidelijke communicatie op de werkvloer en praktische aanpassingen van de werkplek.

6



Veranderingen arbeidsparticipatie 35-80%

Waarom neemt de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters sterker toe dan die van voormalig werknemers met een WGA-uitkering? In dit artikel zet Marcel Spijkerman, kennisadviseur bij het Kenniscentrum UWV, een aantal mogelijke verklaringen op een rij.

10

Volgend Sturen



De leer-werktrajecten van de Stichting Gezel zijn de afgelopen jaren succesvol gebleken. Daarom is in opdracht van het AKC de methode in kaart gebracht. De methodiek heeft de titel 'Volgend Sturen' gekregen en kan breed door de arbeidsdeskundige worden ingezet.

14

En verder...

Nieuwe richtlijn Nachtwerk	12
AD Platform UWV	22
Column Karin Baggerman	31



AD Prive

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Patrick Peters, arbeidsdeskundige bij Vector Advies, geniet van zijn foodtruck met wijn-spijscombinaties.

18



Stages

Inmiddels zitten we al meer dan een jaar in de coronacrisis. We hebben ons leven aangepast. Veel dingen die we voorheen niet voor mogelijk hielden, zijn normaal geworden. Thuiswerken is nu de norm. Bij uitzondering gaan we naar kantoor. Vergaderen doen we achter de computer. Razendsnel hebben we nieuw jargon eigen gemaakt ('Is dat een oud of een nieuw handje?'). En met zoom hebben we er een nieuwe soortnaam bij. Net als een spaatje staat voor bronwater, ongeacht het merk, staat zoom voor online vergaderen, of dat nu via MS Teams, Google Meet of Zoom zelf gaat. Dat iedereen met een mondkapje boodschappen doet, daar kijken we ook niet meer van op. Terwijl wij het voorheen overdreven vonden als een exotische toerist met zo'n kapje door de Kalverstraat liep. We kunnen niet meer spontaan de kroeg in en met z'n allen naar het voetbalstadion zit er voorlopig ook niet in.

We mogen heel veel niet meer en toch horen Nederlanders na een jaar corona nog steeds tot de gelukkigste mensen ter wereld. In het jaarlijkse World Happiness Report staan we op plaats vijf. De Finnen zijn voor de vierde keer op rij het aller gelukkigst. Overigens staan de voetbalclubs in de eredivisie er financieel ook goed voor, de lege stadions ten spijt. Hun eigen vermogen is in coronatijd zelfs gegroeid, zo blijkt uit onderzoek van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen.

Met zoveel voorspoed mogen we de ogen niet sluiten voor de negatieve kanten van de pandemie. Voor veel mensen is de wereld heel klein geworden. Vooral jongeren ervaren gevoel van isolatie. Binnen hun clubjes worden contacten versterkt, maar daarbuiten is het moeilijk om nieuw mensen te ontmoeten, wat belangrijk is voor hun sociale ontwikkeling. Studenten en scholieren hebben last van depressies en zijn minder gemotiveerd, onder andere door het ontbreken van stageplaatsen door de coronacrisis. Juist stages zijn belangrijk om nieuwe ervaringen op te doen en de wereld te verkennen. Dat geldt zeker voor jongeren met beperkingen die een extra hoge drempel over moeten om ergens aan de slag te kunnen. De Stichting Gezel heeft leer-werktrajecten ontwikkeld, speciaal voor deze groep. De trajecten zijn zo succesvol gebleken, dat het AKC deze methodiek onder de titel 'Volgend sturen' in kaart heeft gebracht. In deze AD Visie staan we hier uitgebreid bij stil. Laten we hopen dat juist in coronatijd er extra aandacht is voor deze methodiek.

Geert Beckers

Wie betaalt de thuiswerkplek?

Maar liefst 22 procent van de Nederlandse kantoormedewerkers heeft zelf meer dan 2.000 euro uitgegeven om een thuishkantoor in te richten. Dat blijkt uit een onderzoek onder 1000 werknemers. Nog eens 19 procent van de werknemers investeerde tussen de 1.000 en 2.000 euro en 29 procent besteedde tussen de 100 en 500 euro. Het grootste deel werd geïnvesteerd in bureaustoelen (22%) en bureaus (15%). Waarom betalen zoveel mensen hun eigen thuishkantoor? Zo'n 33 procent van de respondenten heeft de werkgever nooit gevraagd om de spullen te vergoeden. Als voornaamste redenen geven zij aan dat ze het niet durven te vragen, weten dat het geen zin heeft of niet tot overlast willen zijn. De overige 67 procent heeft wel een vergoeding gevraagd, maar 15 procent heeft nooit een antwoord gekregen en 8 procent kreeg te horen dat de werkgever de aankoop van spullen voor het thuishkantoor niet zou vergoeden.

Bron: Fellowes.

Sedentair gedrag neemt toe door corona



Corona heeft er onder een groot deel van de werkende bevolking toe geleid dat er veel meer wordt gezeten dan voorheen. Uit onderzoek van TNO blijkt dat ongeveer 45% van de werknemers thuiswerkt sinds het begin van de coronacrisis.

Het merendeel daarvan doet dat zelfs volledig. Het aandeel dagelijks beeldschermwerk langer dan 6 uur steeg van 69,3% naar 87,3%. Het aantal werkuren dat sedentair werd doorgebracht, steeg gemiddeld met een kwartier per dag, van 6,55 naar 7,10. Ook het percentage repeterende bewegingen tijdens het werk verdubbelde bijna: van 19% naar 36,2%. Ook in hun vrije tijd zitten mensen meer dan in de periode voor corona. Zat men in

2019 gemiddeld 3,33 uur per dag als het werk erop zat, in de huidige omstandigheden is dat toegenomen tot 4,20 uur. Alles bij elkaar zitten thuiswerkers dus dagelijks een uur langer dan in de periode vóór de lockdown.

PSYCHISCH KWETSBAREN KRIJGEN MINDER SNEL WERK

Uit nieuw onderzoek van Tranzo onder 670 leidinggevenden in alle Nederlandse sectoren blijkt dat een meerderheid van hen (64%) terughoudend staat tegenover het aannemen van sollicitanten met psychische gezondheidsproblemen. En dat terwijl slechts 7% van de managers negatieve ervaringen heeft met dergelijke medewerkers.

Ruim de helft heeft zelfs positieve persoonlijke ervaringen. 91% van de managers heeft zorgen over (het aannemen van) werknemers met psychische problemen. Zo weten ze niet hoe ze de werknemer moeten helpen (39%), hoe ze met de werknemer moeten omgaan (19%) en vragen zij zich af wat de mogelijke negatieve invloed is op de werksfeer (40%). Stigma in de werkomgeving is een probleem met betrekking tot sociale inclusie. Daarom zijn er interventies nodig om vooroordelen te verminderen en de kennis van leidinggevenden te verbeteren om werknemers met psychische klachten te ondersteunen in plaats van uit te sluiten.



KIJKTIP



Vanaf 1 maart is het nieuwe programma **We Gaan Het Maken** te zien op televisie. In het programma worden acht uitvinders gekoppeld aan acht jonge mensen die te maken hebben met een beperking. De uitvinders hopen met iets op de proppen te komen waardoor het leven van deze mensen vrijer, zelfstandiger en plezieriger wordt. Elke maandag om 21.30 uur op NP01. Terugkijken kan via www.bnnvara.nl/wegaanhetmaken/

Switchen voor 4-daagse werkweek

Ruim een kwart van de werkende Nederlanders verwacht zich minder vaak ziek te melden bij een

vierdaagse werkweek. Dit komt naar voren uit onderzoek van XperthHR onder 927 werknemers die nu fulltime werken. Maar liefst 61 procent van de respondenten geeft zelfs aan dat het aanbod van een vierdaagse werkweek met behoud van fulltime salaris, voor hen een reden is om over te stappen naar een andere werkgever. Tegelijkertijd verwacht een derde dat zij alsnog moeten werken op hun vrije dag bij invoer van de kortere werkweek. Met dit overwerken heeft een kwart moeite. Zij geven aan ongelukkig te worden van overwerken.



Er is nog een gebrek aan bewustwording

Mensen met een ZINTUIGLIJKE BEPERKING staan vaak aan de zijlijn

De arbeidsmarktpositie van mensen die ernstige problemen hebben met horen of zien, kan worden verbeterd door bijvoorbeeld duidelijke communicatie op de werkvloer en praktische aanpassingen van de werkplek. En dat is hard nodig, want wie een (ernstige) zintuiglijke beperking heeft staat nog vaak aan de zijlijn.

TEKST | Hans Klip



“**M**ensen met een zintuiglijke beperking willen vaak graag werken, maar hun arbeidsparticipatie is erg laag. Daarmee gaat het helaas gewoon niet goed. Deze mensen ervaren aanzienlijke drempels in het vinden en behouden van werk. Werkgevers geven aan het belangrijk te vinden om werknemers met een zintuiglijke beperking aan te nemen, maar in de praktijk blijkt dat niet vanzelf te gaan.” Dat zegt onderzoeker Jill Knapen van het in gezondheidszorg gespecialiseerde onderzoeksinstituut

Nivel. Zij is een van de auteurs van de handreiking *Het werkt anders*, die Nivel in het najaar van 2020 publiceerde in

opdracht van het College voor de Rechten van de Mens. Hierin wordt aan de hand van de grootste knelpunten en zes oplossingen (zie kader) aangegeven hoe de arbeidsdeelname van mensen met een auditieve of visuele handicap kan worden bevorderd.

"In ons voorwoord zeggen we dat voor een inclusieve arbeidsmarkt iedereen aan zet is. Alle partijen moeten ervoor openstaan en hun best doen, want er is veel mogelijk." Knapen hoopt met de handreiking hieraan een steentje bij te dragen. "Deze publicatie is echt bedoeld voor een breed publiek."

De groep mensen met een zintuiglijke beperking is omvangrijk. Ongeveer 4,7 procent van de beroepsbevolking heeft visusklachten en ongeveer 3,3 procent een beperking in het horen, heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek in 2016 becijferd. Een combinatie van beide komt ook regelmatig voor. In totaal gaat het om ruim achthonderdduizend mensen.

Sneller



Arbeidsdeskundige Michel van Lookeren ondersteunt vanuit zijn eigen Buro Obol al bijna een kwart eeuw mensen met een visuele handicap. Hij wijst erop dat slechts 30 procent van hen betaald werk heeft. "Dat is al jaren een probleem." Van Lookeren is van jongs af aan slechtziend en sinds een paar jaar blind.

De toenemende eisen op de arbeidsmarkt maken de situatie er niet rooskleuriger op. "Veel werkzaamheden worden visueller en sneller. Het handelingstempo van visueel gehandicapten is toch langzamer. Dat merk ik zelf. Ik werk met braille en spraaksoftware en kan het allemaal wel aan, mede door mijn grote ervaring. Maar ik scan niet zo vlug dossiers als arbeidsdeskundigen die kunnen zien."

Toch is er wel het een en ander ten goede veranderd ten opzichte van een paar decennia geleden, merkt Van Lookeren op. "Ik stond er helemaal alleen voor, toen ik op mijn vierentwintigste na het intrekken van mijn uitkering de arbeidsmarkt betrad. Ik wist niet hoe een cv eruit moest zien en wat ik in een sollicitatiegesprek moest vertellen. Nu worden mensen met een zintuiglijke beperking begeleid door UWV en re-integratiebedrijven bij het vinden van werk. Ook zijn er subsidiemogelijkheden."

De coronatijd zorgt voor extra uitdagingen volgens arbeidsdeskundige Ingrid Philippen, die voornamelijk mensen met een auditieve beperking helpt. Zij werkt

"Doven kunnen door mondkapjes niet meer lezen wat er gezegd wordt"

bij Werkpad, het re-integratie-onderdeel van de instellingen Bartiméus en Kentalis. "Veel doven en slechthorenden zouden op zich hun werk nog kunnen doen, maar kunnen door de mondkapjes niet meer horen of lippenlezen wat anderen zeggen. Dat is op te lossen door iedereen doorzichtige schermen te laten dragen. Heel wat werkgevers werken daaraan echter niet mee."

Concentreren



Thuiswerken en online overleg bieden enig soelaas, zegt Philippen. "Onderschat echter niet hoe vermoeiend digitale gesprekken zijn. Daar hebben

gewone medewerkers al last van, maar slecht of niet horen gaat gepaard met een beperking van de energetische belasting. Auditief gehandicapten moeten zich zeker bij online gesprekken enorm concentreren om te kunnen volgen wat er wordt gezegd."

Mensen met een visuele en een auditieve beperking hebben volgens Knapen grotendeels vergelijkbare problemen op de arbeidsmarkt. Zo vinden beide groepen dat de wet- en regelgeving op sociaal terrein onduidelijk is en hebben ze behoefte aan een centraal informatiepunt. Ook is er een gebrek aan kennis en ervaring bij werkgevers.

Bij het onderzoek zijn ook enkele verschillen gevonden. Deze zijn meestal het gevolg van factoren die specifiek met de beperking te maken hebben, licht Knapen toe. "Mensen met een auditieve beperking hebben bijvoorbeeld vaak moeilijkheden in de communicatie met horende collega's. Ook lopen zij het risico informele informatie te missen."

Een gebrek aan bewustwording loopt als een rode draad door de handreiking. "De meeste mensen hebben gewoon geen ervaring met het werken met iemand met een zintuiglijke beperking. Dat maakt het voor hen moeilijk om zich in te leven in de ander. Het is daarom belangrijk dat iedereen open staat voor duidelijke communicatie en de personen met de zintuiglijke beperking als uitgangspunt neemt."

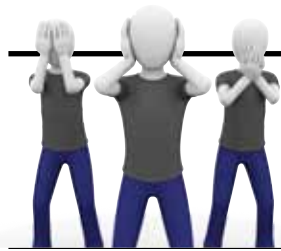
In de handreiking wordt koudwatervrees bij werkge- ➔



Arbeidsdeskundige Michel van Lookeren (Buro Obol)



Ingrid Philippen, arbeidsdeskundige bij Werkpad



Jill Knapen (Nivel)

vers als een van de grootste knelpunten genoemd. Van Lookeren merkt dat zelf ook. "Als ik bij een bedrijf langsga zonder vooraf te hebben gemeld dat ik blind ben, reageren mensen alsof ze water zien branden. Bij werkgevers bestaat nog steeds het beeld dat blinden en slechtzienden thuiszitten. Ik wil hen ervan overtuigen dat werken kan." Er zijn geschikte banen mits er maatwerk wordt toegepast, zegt Van Lookeren. "Een werkgever of P&O'er moet het in iemand zien zitten. Die moet natuurlijk gemotiveerd zijn. Het is verder belangrijk dat de werknemer zelf aangeeft wat hij nodig heeft."

Van Lookeren geeft het voorbeeld van een vrouw die haar werk vanwege onder andere visusklachten niet meer kon doen en op zoek moest naar iets anders. Zij wilde niet thuiszitten en heeft veel via LinkedIn genet-

werkt. "We hebben regelmatig met elkaar gespard. De vrouw heeft nu een baan bij een arbodienst, waarbij ze vooral klanten telefonisch te woord staat. Ze kan met hulpmiddelen prima dit werk doen."

Accepteren



Als mensen op latere leeftijd ernstige problemen met zien krijgen, wordt het wel moeilijk om nog betaald werk te vinden.

"Ik ben daar zelf ook voorzichtig mee, omdat het veel oudere mensen niet goed meer lukt om een nieuwe richting in te slaan. Het gaat er vaak meer om dat mensen hun handicap accepteren en ermee leren omgaan. Daarna kan nog worden gekeken of het met hulpmiddelen mogelijk is geschikt werk uit te oefenen. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan

PAUL VAN BELZEN (A.S.R.): 'MENSEN HEBBEN NET DAT ZETJE NODIG'

Verzekeringsmaatschappij a.s.r. geeft mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt – bijvoorbeeld vanwege een zintuiglijke beperking – de mogelijkheid om via de Participatiedesk een opdracht binnen de organisatie te vervullen. Paul van Belzen, coördinator van deze desk, licht toe.

Van Belzen komt met een grappig verhaal over een van de 27 mensen die hij momenteel begeleidt. "Deze zeer slechtziende man is bij ons bijna bekender dan onze ceo. Zijn blindengeleidehond heet Cooper en heeft een grote aaibaarheidsfactor. Voordat de coronacrisis uitbrak, werd de man vaak met hoi Cooper begroet op kantoor!"

Inclusie, diversiteit en duurzaam werkgeverschap staan volgens Van Belzen hoog in het vaandel bij a.s.r. (behorend tot de top drie van verzekeraars in Nederland, ruim vierduizend medewerkers). "Twee jaar geleden kregen wij hiervoor een prijs van WerkgeversServicepunt Utrecht-Midden. Ook behaalden we in 2020 als eerste verzekeraar de eerste trede op de Prestatieladder Sociaal Ondernemen, een meetinstrument en keurmerk van TNO dat de mate van sociaal ondernemen objectief meet."

Goed teken

Om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen te geven, richtte a.s.r. in 2016 de Participatiedesk op. De kandida-



ten die via deze route worden aangenomen, worden binnen de organisatie op tijdelijke functies geplaatst en volgen daarnaast een ontwikkelprogramma met onder meer trainingen. Van Belzen begeleidt iedereen en ook worden jobcoaches van USG Restart ingeschakeld. Na twee tot drie jaar stroomt een groot deel van de mensen uit naar een

bedrijfsonderdeel van a.s.r. en krijgt een vast contract. "Zo'n 95 procent wil niet meer weg. Dat is een goed teken. Mensen zijn dankbaar. Ze hebben net dat zetje nodig."

Van Belzen heeft de laatste jaren meerdere mensen met een visuele beperking begeleid, van wie er twee onlangs zijn uitgestroomd. Hun belangrijkste taak

4,7 procent van de beroepsbevolking heeft visusklachten, 3,3 procent een hoorbeperking

spraak- en vergrotingsprogramma's op de computer en een filterbril."

Daarnaast is er een grote groep mensen die al vanaf hun jeugd slechtziend of blind zijn. Van Lookeren pleit voor meer aandacht voor de voorbereiding op de arbeidsmarkt. "Voor hen moet je momenteel met een loep zoeken naar geschikte vakantie- en bijbaantjes, waarmee ze werknemersvaardigheden kunnen leren. Gelukkig komen daarmee steeds meer projecten bij gespecialiseerde organisaties."

Eenvoudig

Ook mensen met een gehoorschade kunnen nog veel beroepen uitoefenen, vertelt Ingrid Philippen. Het draait in haar werk eigenlijk steeds om hetzelfde: een oplossing zoeken voor waar een auditief beperkte medewer-

MEER INFORMATIE

over visuele en auditieve beperkingen en werk?

Kijk dan op:
www.nivel.nl
www.obol.nl
www.werkpad.nl
www.asr.nl

ker tegenaan loopt. "Hoe kan bijvoorbeeld het geluid zo worden gefilterd dat werken haalbaar is? Dat varieert bijvoorbeeld bij slechthorendheid en hyperacusis, de overgevoeligheid voor geluid."

Philippen begeleidt een jongere die al vroeg in zijn leven bijna niet meer kon horen, maar toch zonder hulpmiddelen een hogere technische opleiding heeft afgerond. "Heel knap. Alleen waren de in de technische branche vaak voorkomende brainstormsessies niet te doen voor hem. Door kennis over de inzet van een schrijftolk kon de jongere meedoen aan het werkproces. Zo is het voor beide partijen win-win. Het is vaak geen onwil van de werkgever maar onwetendheid. Deze werkgever had nog nooit van een schrijftolk gehoord, terwijl er eigenlijk geen eenvoudigere oplossing is."

Werkgevers vragen zich vaak af wat ze zelf moeten doen en wat bij een zorgverzekeraar thuishoort. "Ik kan als gespecialiseerde arbeidsdeskundige duidelijkheid over dergelijke facetten bieden." Een sleutelvoorwaarde voor het succes van een traject is dat de inzet en aanpassing van twee kanten komt. Philippen merkt dat het eigen functiehuis van de werkgever voor starheid zorgt. "Je kunt bij mensen met een auditieve en ook een visuele beperking beter denken aan taken in plaats van functies. Daarmee zet je kansen en mogelijkheden centraal."

Communicatiecheck



Philippen raadt andere arbeidsdeskundigen aan om bij het eerste gesprek met iemand met een zintuiglijke beperking eerst een communicatiecheck te doen. "Hoor en zie je mij goed? Moet ik anders gaan zitten? Vraag voorafgaand aan het gesprek ook of je klant een gebaren- of schrijftolk nodig heeft. Daarmee geef je een begripvol gevoel af."

Van Lookeren besluit met een andere tip. "Overleg met specialisten bij een arbeidsdeskundig onderzoek. Ik kom wel eens onderzoeken tegen waarbij een andere baan wordt aanbevolen, terwijl ik denk dat er met hulpmiddelen nog mogelijkheden in de eigen functie waren geweest."

is om klanten te bellen van wie de gegevens niet compleet zijn. "De gesprekken gaan goed; deze mensen zijn communicatief erg vaardig." Hierbij maken zij gebruik van brailregels. Dat levert volgens Van Belzen wel een probleem op bij de registratie van gegevens. "Ons systeem is gebaseerd op mensen die kunnen zien, waardoor ze alle codes uit hun hoofd moeten leren. We zoeken hiervoor een oplossing."

Vertrouwensband

Soms lukt een traject niet. Zoals bij een jongeman die volledig blind is. "Hij bleek bang te zijn om te telefoneren en dat hield 85 procent van zijn werk in. Hij gaf het aanvankelijk niet echt toe, omdat hij graag bij ons wilde werken. Uiteindelijk hebben we in goed overleg besloten om niet verder te gaan."

Voordat Van Belzen verantwoordelijk werd voor de Participatiedesk, gaf hij leiding aan een team waarin een vrijwel dove administratief medewerker zat. Zij werkte met gebarentaal en liplezen en had geen hulpmiddelen. "Het enige wat ze van mij nodig had, was duidelijk articuleren en een goede vertrouwensband. De medewerker vroeg me af en toe mee te gaan naar een bespreking op kantoor, zodat ik kon vertellen wat er gezegd werd. Bij grote evenementen kon zij altijd een beroep doen op een gebarentolk." Recent heeft een vrouw met een ernstige gehoorbeperking gesolliciteerd, die grote moeite heeft met liplezen op het beeldscherm. Lastig in coronatijd, zegt Van Belzen. "Ze zal voor het sollicitatiegesprek een tolk moeten regelen, want we kunnen nu niet op kantoor afspreken."



Waardoor verandert de arbeidsparticipatie WGA 35-80?

De puzzelstukjes aan elkaar

Waarom neemt de arbeidsparticipatie¹ van voormalig vangnetters sterker toe dan die van voormalig werknemers met een WGA-uitkering? In dit artikel zet Marcel Spijkerman, kennisadviseur bij het Kenniscentrum UWV, een aantal mogelijke verklaringen op een rij.

TEKST | Marcel Spijkerman *

De UWV Monitor Arbeidsparticipatie geeft jaarlijks een overzicht van de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie van Wajong'ers, WGA'ers, WIA-35-minners en Participatiewetters die onder de doelgroep banenafpraak vallen. Voor de WGA wordt onderscheid gemaakt naar voormalig werknemers en voormalig vangnetters. Voormalig werknemers hebben op het moment van de claimbeoordeling nog een werkgever. Dit is niet het geval voor voormalig vangnetters; die zijn ziek geworden tijdens de WW-uitkering, werkten als uitzendkracht of gingen ziek uit dienst. De ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie verschillen voor beide groepen. Het aandeel van de voormalig werknemers dat werkt in de periode 2008–2014 is sterk gedaald en neemt vanaf 2015 slechts in geringe mate toe. De arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters is ook gedaald tot 2013 maar neemt vanaf 2014 erg sterk toe (zie figuur 1).

Mogelijke verklaringen

Voor de ontwikkelingen van de arbeidsparticipatie door de tijd heen zijn verschillende verklaringen mogelijk. Een voor de hand liggende kandidaat is de conjunctuur; 2008 was het jaar waarin de financiële crisis begon en de gevolgen daarvan uitte zich op de arbeidsmarkt in een sterke toename van de

werkloosheid. Pas in 2014 startte de periode van herstel.

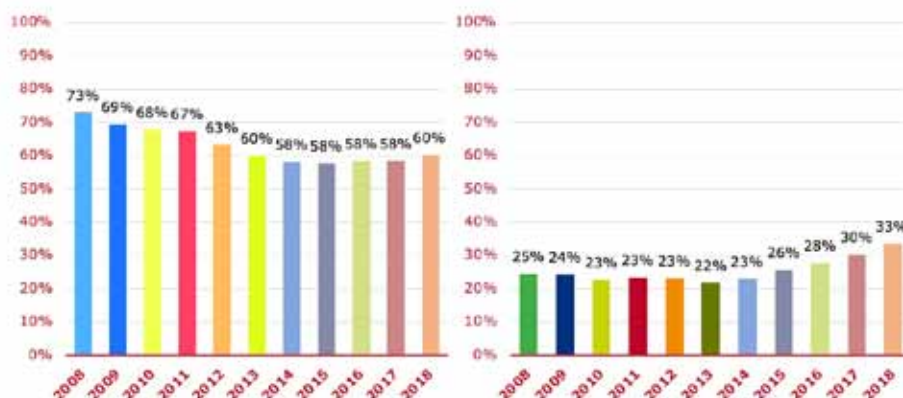
Een tweede verklaring is het feit dat het WGA-bestand nog in opbouw is. De WIA is eind 2005 ingevoerd als opvolger van de WAO. Het aantal mensen met een WIA-uitkering neemt daarvoor nog steeds toe. Een derde mogelijke verklaring is dat de samenstelling van de groep mensen die een WGA-uitkering krijgt in de loop van de tijd is veranderd.

Dit artikel heeft tot doel om de invloed van de drie factoren op de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie in onderlinge samenhang te bekijken. Ik kijk daarbij alleen naar de groep die na de claimbeoordeling een WGA 35-80-uitkering heeft gekregen.

Voormalig vangnetters

Figuur 1 laat de ontwikkeling in de arbeidsparticipatie zien voor voormalig werknemers en voormalig vangnetters gedurende de periode 2008–2018. Het eerste wat opvalt is het grote verschil in het niveau van arbeidsparticipatie: het aandeel voormalig werknemers dat werkt is veel hoger dan dat van het aandeel voormalig vangnetters. Zo werkt in 2018 60% van de voormalig werknemers terwijl in datzelfde jaar slechts 33% van de voormalig vangnetters werk heeft. Maar naast het verschil in het niveau vallen ook verschillen in de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie op. De arbeidsparticipatie van voormalig werknemers is in de periode 2008–2014 sterk afgenomen en neemt vanaf 2015 slechts langzaam toe. Voor voormalig vangnetters zien we het omgekeerde; de arbeidsparticipatie is gedurende de periode 2008–2013 langzaam afgenomen maar neemt vanaf 2014 juist snel toe. Kennelijk is er niet alleen sprake van structurele verschillen in arbeidsparticipatie maar is ook de dynamiek anders. Hoe dit komt onder-

Figuur 1



Arbeidsparticipatie van WGA 35-80, voormalig werknemers (links) voormalig vangnetters (rechts) ³

Het hebben van werk op het moment van de claimbeoordeling heeft grote invloed

zoek ik met het zogenaamde APC-model waarin drie factoren in samenhang worden meegenomen: het jaar waarin iemand na de claimbeoordeling een WGA 35-80-uitkering heeft gekregen (de instroomcohort), de uitkeringsduur en de conjunctuur².

De invloed van het instroomcohort kan vervolgens weer uitgesplitst worden in persoons- en uitkeringskenmerken. In figuur 2 is de invloed van de uitkeringsduur, conjunctuur en het instroomcohort weergegeven op de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie. Deze invloed is een combinatie van de ontwikkeling van de verklarende factoren in de populatie én de invloed van deze factoren op de kans dat iemand werkt. In de analyses zijn ook persoons- en uitkeringskenmerken zoals leeftijd en diagnosegroep afzonderlijk meegenomen. Voor de overzichtelijkheid zijn deze weergegeven als 'overige kenmerken' en 'werk bij start'.

Opvallend is dat de invloed van de uitkeringsduur op de arbeidsparticipatie verschilt tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters. De reden is dat de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers bij aanvang van de uitkering veel hoger is dan die voor voormalig vangnetters. Een deel van de voormalig werknemers verliest het werk na verloop van tijd en hoewel een deel het werk weer hervat neemt per saldo de arbeidsparticipatie af. Voor voormalig vangnetters is dit precies omgekeerd en dit verklaart de tegengestelde invloed van de uitkeringsduur.

De conjunctuur is ook van invloed op de arbeidsparticipatie; in een gunstige conjunctuur met veel vraag naar arbeid neemt de arbeidsparticipatie van WGA'ers toe en vice versa. De invloed van de conjunctuur is voor voormalig vangnetters ongeveer twee keer zo groot als die voor voormalig werknemers. Dit is ook zichtbaar in de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie [figuur 1].

De invloed van de persoons- en uitkeringskenmerken op

ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie is klein. Dit betekent overigens niet dat een kenmerk als leeftijd geen invloed heeft. Het is namelijk bekend dat ouderen, eenmaal werkloos, het werk minder snel hervatten dan jongeren. Maar de leeftijdsopbouw van de instroomcohorten verandert slechts weinig en daardoor heeft leeftijd geen grote invloed op de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie. Hetzelfde geldt voor de andere persoons- en uitkeringskenmerken. De uitzondering is het hebben van werk bij de start van de uitkering. Het aandeel dat werkt bij de start van de uitkering is gedurende de periode tot 2018 gedaald en dit heeft een negatieve invloed gehad op de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie. De resterende invloed van het instroomcohort, gegeven de invloed van de persoons- en uitkeringskenmerken, is gering. Alleen bij de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters zien we vanaf 2012 een positieve invloed.

Tot slot

Met dit artikel geven we verklaringen voor de verschillende ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers en voormalig vangnetters. De situatie bij aanvang van de uitkering is sterk bepalend voor de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie. Voor voormalig vangnetters is deze ongunstig en kan eigenlijk alleen nog maar beter worden. Voor voormalig werknemers geldt juist het omgekeerde.

* Marcel Spijkerman is kennisadviseur bij het Kenniscentrum UWV

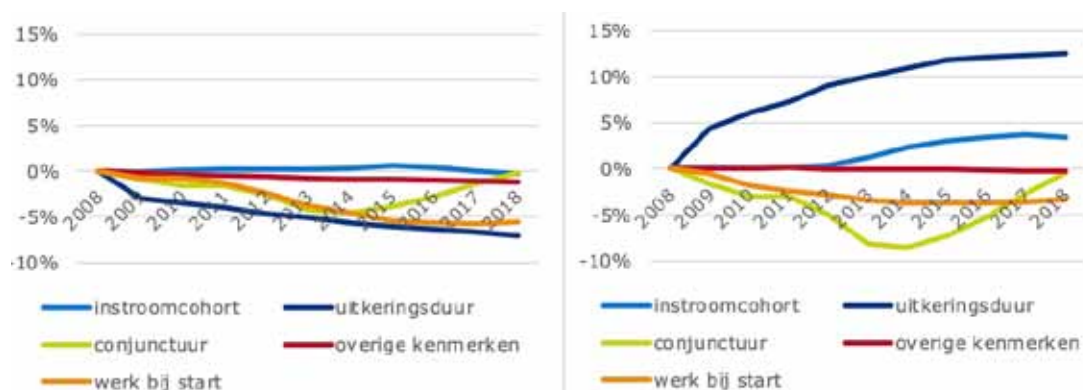
Voetnoten:

1 De recentste editie van de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019 is die van februari 2020.

2 APC staat voor Age, Period and Cohort. Voor een uitleg van het APC-model zie: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK385364/>

3 De cijfers in figuur 1 wijken enigszins af van die in de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019 omdat ik in dit artikel uitga van mensen met een WGA 35-80-uitkering die vanaf de claimbeoordeling dit type uitkering hebben gehad.

Figuur 2



De invloed van cohort, duur, conjunctuur en persoonskenmerken op ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie: links voormalig werknemers, rechts voormalig vangnetters

Richtlijn nachtwerk helpt gezondheidsproblemen voorkomen:

Steeds meer mensen in de NACHTDIENST

Momenteel werken er zo'n 1.200.000 Nederlanders in nachtdiensten, en dat aantal neemt nog steeds toe. Omdat mensen die regelmatig 's nachts werken aanzienlijke gezondheidsrisico's lopen, heeft de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfs-geneeskunde (NVAB) een nieuwe richtlijn voor nachtwerk ontwikkeld. De richtlijn kan ook een bruikbare leidraad zijn voor arbeidskundigen die met deze groeiende groep werknemers te maken heeft.

TEKST | Tom Schouten *

De stijging van het aantal mensen dat in de nachtelijke uren moet werken, komt vooral door onze alsmaar uitdijende 24-uurs economie. Waar eerder vooral nachtdiensten werden gedraaid in de zorg, de horeca en de transportsector, werken er nu steeds meer mensen in callcentra en distributiecentra voor webwinkels. En dat is in de huidige coronatijd alleen maar toegenomen, omdat de lockdown tot een enorme stijging van het online shoppen leidde. En dus zijn er simpelweg ook meer mensen nodig die ervoor zorgen dat iedereen zijn of haar pakketje de volgende dag op tijd in huis heeft. Met alle gevolgen van dien voor de mensen die de bestellingen 's nachts klaarmaken voor al de klanten.

Klachten

Ruim 15 procent van de beroepsbevolking werkt inmiddels met enige regelmaat in de nachtelijke uren. En deze groep werknemers loopt daarmee de nodige gezondheidsrisico's. Want niet alleen ontstaat bij veel nachtwerkers een ander dag- en nachtritme, ze ontwikkelen ook een grotere gevoeligheid voor stress en oververmoeidheid. Ook kan nachtwerk leiden tot verminderde alertheid, slechte concentratie en slaapproblemen. En op de langere termijn lopen ze meer kans op diabetes type 2, obesitas en hart- en vaatziekten.

Vanwege deze nadelige effecten op de gezondheid en de toename van nachtwerk, heeft de branchevereniging voor bedrijfsartsen (NVAB) een richtlijn ontwikkeld.

WAT IS NACHTWERK?

De in deze richtlijn gehanteerde definitie van nachtwerk is als volgt: werk dat wordt verricht op tijden waardoor verstoring van het dag-nachtritme kan optreden. Hieronder valt in principe ook verstoring van het dag-nachtritme door diensten die voor een deel in de nacht vallen (zoals vroege ochtenden en late avonddiensten), of werken in verschillende tijdzones.

In deze richtlijn worden preventieve maatregelen aanbevolen om die nadelige effecten tegen te gaan. Ook beschrijft de richtlijn belemmerende en bevorderende factoren voor arbeidsparticipatie en re-integratie van werknemers in nachtdienst. Verder staat er in welke groepen werknemers een verhoogd risico hebben op gezondheidsproblemen door nachtwerk. Dit alles natuurlijk met het doel om de re-integratie van werknemers in nachtdienst beter te laten verlopen.

Aanbevelingen

Alhoewel de richtlijn in eerste instantie is bestemd voor bedrijfsartsen, is deze zeker ook voor arbeidsdeskundigen nuttig en raadzaam om te gebruiken. De aanbevelingen zijn volgens de NVAB dan ook bestemd voor arbeidskundigen indien hun cliënten te maken hebben met klachten die (deels) worden veroorzaakt door werken op onregelmatige tijden. Enkele belangrijke aanbevelingen voor nachtwerkers zijn:

- Werk indien mogelijk niet meer dan 2 of 3 nachtdiensten achter elkaar
- Maak gebruik van zogeheten powernaps (10-20 minuten slapen) tijdens nachtdienst
- Eet niet te veel gedurende de nachtdienst, alleen een lichte maaltijd
- Drink geen koffie of alcohol voordat je gaat slapen

De NVAB raadt bij slaapproblemen het gebruik van melatonine en slaapmiddelen sterk af. Ook wordt er terughoudendheid bepleit met adviezen over lichtinterventies. Er is nog onvoldoende duidelijk over deze interventies. Hier wordt wel onderzoek naar gedaan.

Slaapdagboek

Een veel voorkomend nadelig effect van nachtwerk is slecht slapen. De richtlijn van de NVAB is echter duidelijk als het gaat om het inzetten van medicatie: geen slaapmiddelen dus. Ook het slikken van melatonine wordt afgeraden. Een belangrijke reden is dat er snel gewenning en verslaving van deze middelen kan



De volledige richtlijn over nachtwerk is te vinden op de website van de NVAB. Richtlijn Nachtwerk en gezondheid | NVAB (nvab-online.nl)

ontstaan. Wel worden er tal van adviezen gegeven om de slaaphygiëne te bevorderen. Denk daarbij aan slapen in een goed geventileerde kamer en geen telefoon of beeldscherm gebruiken vlak voordat je gaat slapen. Ook wordt het gebruik van een zogeheten slaapdagboek geadviseerd. In een slaapdagboek wordt twee weken lang bijgehouden hoe en wanneer je slaapt. Daarbij noteert men alle dingen die van invloed zijn op de slaap. Denk daarbij aan koffie, alcohol en nicotine. Hierdoor krijg je beter inzicht in de slaapproblematiek.

Werkgevers

In de richtlijn worden ook tal van adviezen gegeven aan werkgevers. Een belangrijk advies is het aanpassen van de werkroosters. Stel als werkgever bijvoorbeeld de vraag of voor alle functies nachtwerk wel echt nodig is. En zorg dat het personeel vaste werktijden heeft en voldoende pauze krijgt. Ook kun je kijken of er bedrijfsvervoer mogelijk is, om het woon-werkverkeer veiliger te maken. Tenslotte moet financiële compensatie voor de ongemakken van nachtdienst geen rechtvaardiging zijn voor het werken in de nachtelijke uren. Met name jongere werknemers zijn vatbaar voor extra beloning voor nachtwerk. Maar door langdurig werken in nachtdienst, loop je als werknemer een groot risico om veel sneller opgebrand te raken. En daar zit niemand op de wachten.

BEGRIPPEN

DE BIOLOGISCHE KLOK De biologische klok is verantwoordelijk voor het dag-nachtritme van verschillende processen zoals het regelen van de lichaamstemperatuur, de bloeddruk en het slaap-waakritme. Door het verrichten van nachtwerk zijn werknemers wakker, actief en worden blootgesteld aan kunstmatig licht, op tijden dat het lichaam van nature in rust is. Nachtwerkers slapen juist op tijden dat het lichaam van nature actief wil zijn.

CONCENTRATIE De concentratie van iemand die na een nachtdienst met de auto naar huis rijdt, is vergelijkbaar met de concentratie van iemand die met te veel alcohol achter het stuur zit. Levensgevaarlijk dus.

MELATONINE Melatonine is een hormoon dat bij mensen in de pijnappelklier (epifyse) geproduceerd wordt uit serotonine. Het is bij veel diersoorten, onder wie de mens, van invloed op het slaap-waakritme en het voortplantingsritme. Bij mensen is de natuurlijke productie van melatonine door de pijnappelklier direct gekoppeld aan de blootstelling aan licht van bepaalde receptoren in het netvlies van de ogen. Bij de aanwezigheid van blauwachtig licht wordt de productie van melatonine geremd. Neemt de blootstelling aan licht af, dan komt de natuurlijke productie van melatonine weer op gang. Voor het lichaam is dit het signaal om de dagactiviteiten te verminderen en zich voor te bereiden op de nacht.

* Tom Schouten is freelance journalist



Methode Stichting Gezel ontleed:

Volgend Sturen geeft ruimte voor groei en ontwikkeling

De leer-werktrajecten van de Stichting Gezel zijn de afgelopen jaren succesvol gebleken. Daarom is - nu de stichting ophoudt te bestaan - in opdracht van het AKC de methode in kaart gebracht. De methodiek heeft de titel 'Volgend Sturen' gekregen en kan breed door de arbeidsdeskundige worden ingezet.

TEKST | Diederik Wieman

De afgelopen zeven jaar heeft de Stichting Gezel leer-werkprojecten opgezet om jonge mensen uit de doelgroep banenafpraak duurzaam naar de arbeidsmarkt toe te leiden. De studenten die deelnamen kregen een baan als zorgassistent in het primair onderwijs. Van de 142 jongeren die vanuit het praktijkonderwijs, speciaal onderwijs, UWV of gemeenten werden geplaatst, rondde 85% het traject succesvol af. Dat succes werd niet alleen afgemeten aan het krijgen van een betaalde baan, ook het 'doorleren' valt daar onder. Het zijn opmerkelijke resultaten, zeker gezien het feit dat het om een relatief

kansarme doelgroep gaat; jongeren met een licht verstandelijk handicap, vroegtijdige schoolverlaters, kinderen die verwaarloosd zijn in hun ontwikkeling, jongeren vanuit de forensische jeugdpsychiatrie. Frans Hoebink, oprichter van Stichting Gezel: "Ons idee is dat het leersysteem het leervermogen van de jongere moet volgen, in plaats van andersom. Als je 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." De methode Gezel vraagt daarom het nodige van onderwijsinstellingen. Niet

Volgend Sturen werd aanvankelijke toegepast op de functie zorgassistent in het primair onderwijs



alleen duurde het leer-werktraject langer dan normaal (twee jaar), de deelnemende ROC's moesten ook hun onderwijs anders inrichten. Bijvoorbeeld door lesdagen anders in te richten en studenten aan een vaste docent koppelen.

Succesvolle methode

De methodiek van Stichting Gezel is nu onderzocht en beschreven door bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement Tinka van Vuuren en Aukje Smit, onderzoeker inclusieve arbeidsmarkt. De directe aanleiding voor het onderzoek is het stoppen van de Stichting Gezel. Tinka van Vuuren: "Zij hebben een mooie en succesvolle methode ontwikkeld, waarvan wij vinden dat het zonde is als daar niks mee gebeurt. Wij denken dat veel arbeidsdeskundigen hem in de praktijk kunnen toepassen."

Om dat te realiseren moest er een goede methodiekbeschrijving komen. Aukje Smit: "De aanpak zat in het hoofd van Frans Hoebink en zijn collega's van de Stichting Gezel. Daarom zijn we gestart met sessies waarin we hen hebben uitgevraagd. Op deze manier hebben we van onderaf aan alles uitgerafeld. Vervolgens hebben we gekeken hoe we dit alles kunnen onderbouwen met theorieën en modellen. Ook zijn er evaluatiegesprekken geweest met zorgassistenten zelf, hun moeders en de betrokken jobcoaches."

Tinka van Vuuren: "We hebben de black box open gekregen en alle elementen die er inzaten naar boven gehaald. Daarop is de theory of change toegepast, een aanpak waarin je nagaat waarom iets werkt, waarom de verandering tot stand komt. Al puzzelend zijn we achter vier basis axioma's gekomen die de kern vormen van wat wij 'Volgend Sturen' hebben genoemd."

DE VIER AXIOMA'S VAN VOLGEND STUREN

Als je vrij van verwachtingen bent, geef je ruimte om te groeien.

Als mensen doen wat ze kunnen, ontstaat er ruimte om te groeien.

Een veilig groepsklimaat bevordert de individuele ontwikkeling.

Duurzame groei kan alleen plaatsvinden als de omgeving mee verandert.

"Mensen zijn eigenaar van hun eigen leerproces"

Aukje Kalkman is arbeidsdeskundige in opleiding bij UWV en was lid van de werkgroep.

Waarom heb je aan dit onderzoek meegedaan?

"Momenteel volg ik de opleiding tot arbeidsdeskundige bij UWV, maar ik heb hiervoor twintig jaar in de hulpverlening gezeten en veel gewerkt met jongvolwassenen met complexe problematiek. Vanwege mijn ervaring met de doelgroep heb ik mij aangemeld en was ik welkom. Zelf was ik ook nieuwsgierig: wat maakt nou dat dit werkt en hoe kunnen we het vertalen naar iets waarmee arbeidsdeskundigen aan de slag kunnen?"

Wat spreek je er zo in aan?

"Wat ik ontzettend waardevol vind en ook een warm hart toedraagt, is dat mensen in het traject eigenaar zijn van hun eigen leerproces, zelf de regie kunnen voeren. Het proces staat centraal, niet het einddoel. Er wordt maatwerk geleverd. Dat betekent dat bijvoorbeeld ook het netwerk wordt meegenomen wanneer dit nodig is om het proces zo optimaal mogelijk te laten verlopen en het echt een succeservaring te laten zijn. Dat is zo belangrijk voor deze mensen, die al vaak heel wat faalervaring op hun naam hebben staan. Het zijn mensen die niet mee kunnen komen met hoe het normaal gesproken is ingeregeld."

Hoe verschilt het van de reguliere aanpak?

"Als arbeidsdeskundige of hulpverlener ben je snel geneigd om direct hard



aan de slag gaan voor iemand. Maar misschien moet je juist wat meer achterover leunen en mensen eigen regie geven. En: vertrouwen hebben dat mensen ook gaan bewegen en groeien als je ze loslaat."

Is het breed toepasbaar?

"Zeker. Intrinsieke motivatie aanboren is niet alleen belangrijk bij deze doelgroep, maar bij alle klanten die je als arbeidsdeskundige ziet. Als jij de facilitator bent van het proces, zorgt voor een veilige omgeving, regie geeft en aanreikt wat nodig is om de volgende stap te zetten, heeft iedereen daar voordeel bij."

Ga je het gebruiken in de praktijk?

"Dat hangt af van waar ik bij UWV terecht kom. Los daarvan is Volgend Sturen niet zo evident als het lijkt. Ook ik moest er opnieuw bewust van worden om het zo aan te vliegen. Het is een uitdaging om het in de praktijk consequent toe te passen. Daarom is het goed dat er ook lesmateriaal ontwikkeld wordt en er een training komt."



“Je haalt het beste resultaat door het resultaat niet centraal te stellen”



Frans Hoebink, oprichter van Stichting Gezel

Frans Hoebink: “Als stichting hebben we de afgelopen jaren de ruimte gehad om te experimenteren. Dus zonder dat er op papier stond hoe het hoort of moet. Wij zijn gewoon in de praktijk gaan zoeken naar wat werkt. Nu Aukje en Tinka onze werkwijze hebben beschreven, is helder geworden wat we nou precies hebben gedaan en waarom het zo goed werkte.”

Paradoxaal

Volgend Sturen onderscheidt zich van andere methodieken omdat niet het resultaat maar het proces centraal staat. “Natuurlijk moeten mensen de opleiding volgen en werkervaring opdoen, en natuurlijk hoop je dat dat goed gaat en tot een diploma leidt”, zegt Aukje Smit. “Maar juist dat laatste aspect werd losgelaten. Het gaat erom dat de studenten telkens een volgende stap nemen. Het is letterlijk maatwerk wat je doet, zonder protocollen.” Tinka van Vuuren: “Je haalt het beste resultaat door het resultaat niet centraal te stellen. Dat is het paradoxale. Je geeft daardoor mensen de ruimte om te groeien.”



Hoogleraar vitaliteitsmanagement Tinka van Vuuren



Onderzoeker inclusieve arbeidsmarkt Aukje Smit

“Er bestaan veel misvattingen over deze doelgroep” zegt Frans Hoebink. “Ze krijgen vaak te horen dat een opleiding niet haalbaar is of dat ze ergens niet voor geschikt zijn. Die verwachtingen worden gevoed door het feit dat deze jongeren in een systeem gepropt worden waarin ze niet thuis zijn. Het gevolg is dat het individu faalt en het systeem overeind blijft. Wat wij doen is het systeem aanpassen en ruimte creëren zodra het gaat knellen. Ruimte om de volgende stap te zetten. Deze benadering bewijst dat ook deze moeilijke doelgroep een regulier diploma kan halen. Veel studenten ontdekken dat mbo-2 voor hen pas een eerste stap is en dat ook mbo-3 en in een enkel geval zelfs hbo haalbaar is.”

Breder toepasbaar

De ervaringen die de Stichting Gezel met de leerwerktrajecten in het primair onderwijs opdeed, kunnen – vertaald naar de methode Volgend Sturen – breder worden ingezet. “Als het werkt bij zorgas-



sistenten in het primair onderwijs, werkt het wellicht ook in de ouderenzorg”, stelt Frans Hoebink, die al een pilot in deze sector is begonnen. “Maar ook in spoor 1 en spoor 2 trajecten kan het ingezet worden. En wat te denken van al die pas afgestudeerden waarvan de verwachtingen vaak torenhoog zijn. Ze worden ‘high potentials’ genoemd, om er nog maar eens de nadruk op te leggen. Vaak vallen ze met psychische klachten uit omdat ze te veel van zichzelf verwachten en werkgevers te veel van ze verwachten. In die gevallen leiden verwachtingen niet tot groei, maar tot uitval. Haal je de verwachtingen eruit? Dan kom je bij onze methodiek. Je moet ruimte creëren die groot genoeg is om te bewegen en klein genoeg om veilig te blijven. Dan kun je stappen zetten.”

Opleiding

Volgend Sturen betekent ruimte creëren om te groeien binnen het vermogen dat mensen hebben en erop vertrouwen dat zijzelf een passende keuze kunnen maken. Over die keuze kan vervolgens een wederzijdse afspraak worden gemaakt. Dit is iets anders dan leidend sturen, waarbij de professional bepaalt wat het beste is voor de ander. Het gaat in feite om een herpositionering van de verhouding tussen de arbeidsdeskundige en de cliënt. Aukje Smit: “Bij Volgend Sturen maakt de cliënt keuzes en probeer je als professional die keuzes mogelijk te maken en te ondersteunen. De basishouding van de professional verschuift in die benadering. Van: ik heb veel ervaring en als je goed naar me luistert

komt er een oplossing. Naar: je vrij van verwachtingen opstellen en vragen stellen zonder oordelen. Dat levert namelijk ruimte op. Mensen gaan dan keuzes maken vanuit een eigen behoefte.

Anders werken

De opbrengsten van het onderzoek bestaat naast een cahier, uit een factsheet met alle ins en outs over Volgend Sturen. Daarnaast komt er ook een training Volgend Sturen, die arbeidsdeskundigen vanaf komend najaar bij Scolea kunnen volgen. Tinka van Vuuren vindt dat Volgend Sturen goed past in de huidige maatschappelijke ontwikkeling.

“Er is de afgelopen jaren al veel meer aandacht voor dienend leiderschap en empowering van mensen. Volgend Sturen sluit hier op aan.” Aukje Smit heeft zelf ook weer dingen opgestoken van het onderzoek. “Je beseft dat je vaak geneigd om meteen een oordeel te hebben. Maar ik merk dat het met een beetje oefening steeds beter lukt om dingen vanuit de verwondering te benaderen.” Tinka van Vuuren: “Dat was ook het gevoel van de deelnemende arbeidsdeskundigen. Omdat ze met dit onderwerp bezig waren, merkten ze dat ze in de praktijk al op een andere manier gingen werken.”

MEER INFO OVER VOLGEND STUREN?

Ga dan naar www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis

Waar de volgende documenten zijn te downloaden:

- Evaluatie ontwikkeling zorg-assistent primair onderwijs
- Evaluatie zorgassistent ouderenzorg
- Output methodiek Volgend Sturen



De intrinsieke motivatie als uitgangspunt

Berry Striekwold is zelfstandig arbeidsdeskundige en was lid van de werkgroep.

Waarom heb je aan dit onderzoek meegedaan?

“In het verleden heb ik voor het speciaal onderwijs gewerkt en daar aan een soortgelijk project gewerkt en aan het opzetten van een jobcoachorganisatie. Later heb ik nog een jobcoachorganisatie opgezet bij een ander bedrijf. Ik heb daardoor de nodige kennis van mensen die een moeilijke positie op de arbeidsmarkt hebben.”

Wat was de rol van de werkgroep?

“De arbeidsdeskundigen in de werkgroep hebben ieder vanuit hun eigen expertise de basisaannames van de methode besproken en uitgekristalliseerd. Dat heeft geleid tot consensus over de beschrijving van de methodiek. Dat die omschrijving er is, is een goede zaak. Maar het is wel belangrijk om te realiseren dat je los moet komen van de theorie. Het gaat vooral om omdenken, zoals Frans Hoebink het altijd zegt. Dus niet vasthouden aan het oude systeem waar een cliënt in moet passen. Maar de cliënt en de wereld waarin hij leeft centraal stellen en dan kijken naar de mogelijkheden die

binnen de motivatie van de cliënt liggen.”

Wat maakt de methodiek anders?

“Gangbaar is dat cliënten in een methodiek moeten passen. Met andere woorden: dit is ons uitgangspunt en daarvanuit werken we naar een doel. Volgend Sturen doet precies het omgekeerde. Uitgangspunt is de cliënt en de manier waar deze een bijdrage kan leveren. Dat doe je door te kijken naar de mogelijkheden in plaats van de onmogelijkheden. Vaak zie je dat het lijstje met beperkingen als uitgangspunt dient om te bepalen wat mensen moeilijk of helemaal niet kunnen.

Deze methode richt zich op de mogelijkheden die de cliënt voor zichzelf ziet. Je keert telkens terug naar de intrinsieke motivatie.”

Zo zouden alle arbeidsdeskundigen toch moeten werken?

“Ik denk dat het vooral geschikt is voor arbeidsdeskundigen die out of the box willen en kunnen denken. Het is minder geschikt voor arbeidsdeskundigen die de hoeveelheid kennis waarover ze beschikken als uitgangspunt nemen. Niet je eigen kennis, maar hetgeen de cliënt aangeeft is



het startpunt van waaruit je je werk gaat doen. Zelf werk ik ook vaak op deze manier, zeker in de tijd dat ik de jobcoachorganisaties opzette. Ik keek altijd wat de leerling aankon en maakte het proces ondergeschikt aan de ontwikkeling van de leerling.”

Wie hebben baat bij de nieuwe methode?

“Er is een lesprogramma ontwikkeld. Degene die daar aan deelnemen gaan op een andere manier naar het arbeidsdeskundig werk kijken. Zij kunnen vooral zichzelf daarmee verrijken en daarmee natuurlijk ook de cliënt, die beter geholpen wordt. Daarbij is de methodiekbeschrijving een goed uitgangspunt. De doelgroep is breed. De methode is van toepassing op alle mensen die door hun ‘zijn’ een moeilijke positie op de arbeidsmarkt hebben.”

Moscato d'Asti met aardbeien. Een feestje.

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Patrick Peters is arbeidsdeskundige bij Vector Advies en wijnliefhebber. Hij kocht een Peugeot J7 bus uit 1972 en bouwde die om tot foodtruck met wijn-spijscombinaties.

TEKST | Diederik Wieman

"Wijnliefhebber ben ik eigenlijk al heel lang. Zo'n vijftien jaar geleden begon ik met beginners- en vervolgcursussen om meer kennis van wijn op te doen. Dat leidde uiteindelijk tot de opleiding SDEN-niveau 3 (Stichting Dranken Examens en Normering, -red.), die je voorbereid om als sommelier aan de slag te gaan. Het gaat dan niet alleen meer om het determineren van smaak, maar ook om zaken als: waar komt de wijn vandaan, hoe is deze gemaakt en hoe kun je het vermarkten? Natuurlijk leek het mij leuk om ook iets met al die de opgedane kennis en ervaring te doen. Er zijn dan een paar opties: je kunt bijvoorbeeld wijninkoper worden of een eigen restaurant beginnen waarin je lekker met wijn bezig kunt zijn.

Het eerste is vooral commercieel en dozen schuiven. En voor een eigen restaurant heb ik niet genoeg tijd naast mijn werk als zelfstandig arbeidsdeskundige. Toen dacht ik: een foodtruck is in feite een klein restaurantje dat alleen open is als het mij past en als er een leuke plek is om te staan. Je kunt dat er gewoon bij doen wanneer het uitkomt."

Authentiek

"Een jaar of vijf geleden kocht ik een Peugeot J7 uit 1972, zo'n bestelbus waar - zo stel ik mij voor - ook de Franse wijnboeren destijds in rond tuften. Want dat is belangrijk: de foodtruck zelf is een belangrijk onderdeel van de beleving. Ik heb veel opknapwerk zelf gedaan. De vloer gemaakt, koeling erin, schappen getimmerd, een generator gekocht zodat ik overal - ook op plekken waar geen stroom is - kan staan. De naam, Wine on Wheels, is door een bevriende kunstenares met de hand op de wagen geschilderd. Ook dat draagt bij aan de authentieke uitstraling, net als de Franse terrastafels en -stoelen die ik er bij uitzet. Door het jaar heen sta ik gemiddeld een of twee keer per maand op een festival of evenement. In de winter natuurlijk wat minder dan in de zomer, met alle bruiloften, festivals, feestjes en het buitenleven. Door corona heb ik afgelopen jaar echter helemaal niets gedaan. Op zich zou het natuurlijk prima kunnen, een foodtruck is tenslotte een soort uitgifte/afhaal ding, maar het pas niet binnen de coronarichtlijnen. Het is voor mij geen broodwinning, dus is het prima om het nu even niet te doen."

Smaakbeleving

"In de opleiding is veel aandacht voor wine-foodpairing, of in gewoon Nederlands: wijn-spijscombinaties. Ik wil de gasten bijzondere maakervaringen geven door speciale combinaties van eten en drinken. Champagne met popcorn, gerookte makreel met Riesling, Prosecco met Parmaham. En klassieke maar magische wijn-spijscombinaties zoals oesters met Chablis

of Sauternes met roquefort. Maar ook: donkere chocolade met een dikke Cabernet Sauvignon of Banjuls en Moscato d'Asti met aardbeien. Een feestje.

Als het om dit soort gerechten gaat, verzorg ik het eten zelf. Maar als er uitgebreid gekookt moet worden, dan huur ik een bevriende kok in. Die heeft bijvoorbeeld een 4-gangen lunch voor vijftig man bereid in een wijngaard vlakbij Nijmegen. Begeleid door lokale wijnen uiteraard."

Mindfulness

"Koken, eten, drinken. Het heeft iets mindfuls. Nadenken over wat je proeft.





Patrick Peters met zijn partner

Bewust worden van smaak. Wat gebeurt er nu allemaal in mijn mond? Dat proeven leer je op de wijnopleiding. Daardoor merk ik ook dat veel mensen onbewust of gedachte-loos eten en drinken. Ze vinden het gewoon lekker, of niet. Wat ik probeer met de wijn-spijscombinaties is om ze de smaken echt te laten ervaren. Het hoeft heus niet allemaal ingewikkeld of duur te zijn. Vaak zijn juist de eenvoudige combinaties buitengewoon goed. Er is echt niets snobbish aan. Het liefst zou ik op Oeral of een ander festival een proeftuin inrichten waar mensen zelf de smaken kunnen ervaren. Zonder te benoemen wat ze eten. Gewoon probe-

ren, proeven en het letterlijk en figuurlijk binnen laten komen. Hoe meer je proeft, hoe meer je gaat ontdekken. Zelf word ik daardoor ook nog altijd verrast. Sinds anderhalf jaar eet ik vegetarisch. Waar ik voorheen echt gericht was op combinaties met vlees en vis, staan nu groenten en de wijnen die daarbij passen vaak centraal. Ook dat is weer een nieuw ontdekkingspad.”

Plezier

“Voor mij draait Wine on Wheels niet alleen om wijn-spijscombinaties en smaakbeleving. Ik ga meestal met anderen op pad. Het

leukste is natuurlijk als mijn vrouw of de kinderen meegaan. Maar het gebeurt ook dat ik vrienden meevraag. Dat alles maakt het leuk om te doen en zorgt voor een goede balans tussen privé en het serieuze werk dat je als arbeidsdeskundige doet. Het is bepaald geen verdienmodel, zo’n food-truck. Als je ziet hoeveel tijd er in gaat zitten, wat het allemaal kost en wat het opbrengt, dan gaat het echt nergens over. Waar het wel over gaat is het plezier dat ik eruit haal. Ik word gewoon erg blij van Wine on Wheels.”

<https://wineonwheels-nijmegen.nl/>



NVvA viert 50-jarig bestaan

Het is inmiddels bekend, maar voor degenen die het ontgaan is: dit jaar bestaan we als vereniging 50 jaar! Een bijzondere mijlpaal waar we dit jaar met alle leden en partners van onze vereniging bij willenilstaan.

TEKST | Jeroen Leenstra

Natuurlijk kijken we terug op de vijftigjarige geschiedenis. Wat waren de bepalende gebeurtenissen? Welke mijlpalen bereikten we? Welke weg is afgelegd om te komen tot waar we nu staan: een sterke beroepsvereniging met

meer dan 3000 actieve leden? Maar natuurlijk staan we ook stil bij het heden en proberen we een blik op de toekomst te werpen.

Creatief

We leven momenteel allemaal in een zeer bijzondere tijd. Dit vraagt om creativiteit en flexibiliteit van de leden in hun dagelijkse werk en leven. Maar het vraagt ook creativiteit van de jarige vereniging: want hoe kun je een jubileum samen vieren terwijl je op dit moment niet in grote groepen samen kunt zijn? Gelukkig is er veel creativiteit in de vereniging aanwezig. Samen met actieve

vrijwilligers en bestuurders kwamen we al snel tot een scala aan leuke en interessante ideeën. Een mix van activiteiten, acties met partners van de NVvA en inhoudelijke bijeenkomsten. Van inhoudelijke webinars tot een online pub quiz en toegang tot de persoonlijke vakantieacademie. Van beschouwingen van stakeholders over ons vak tot een speciale jubileumeditie van AD Visie. Dit alles zorgt ervoor dat er dit jaar voor alle leden iets rondom ons jubileum valt te beleven.

Die jubileum AD Visie staat vrijwel volledig in het teken van het verleden, het heden en

AD ACADEMIE: AANDACHT VOOR WET- EN REGELGEVING

Op de AD Academie komen steeds meer webinars en AD Essentials over wet- en regelgeving die interessant zijn voor arbeidsdeskundigen. Zo kun je nu bijvoorbeeld de AD Essential terugkijken waarin jurist Pascal Willems (WVO Advocaten) de kijkers meeneemt in het onderwerp passende arbeid.

In de essential legt hij onder meer uit waarom het erg belangrijk is dat arbeidsdeskundigen hun advies onderbouwen; zeker als een zaak voor de rechter komt. Ook het webinar 'Thuiswerken? Zo zit het met de zorgplicht van de werkgever', is terug te zien op de AD Academie. Hierin vertelt arbeidsrechtsspecialist en bedrijfsjurist Babet Leenders over de rechten en plichten rondom thuiswerken.

Nieuwe content

De komende tijd vinden weer verschillende nieuwe webinars plaats, waaronder op 22 april een webinar over de Wet vereenvoudiging Wajong. In deze sessie zal arbeidsdeskundige/trainer Ton Laenen meer dan 20 jaar Wajong wetgeving de revue laten passeren. Hij behandelt de wetwijzigingen in chronologische volgorde en geeft uitleg over de wijzigingen in het kader van de Wet vereenvoudiging Wajong. Op 11 mei volgt dan een interessant webinar over het ontslagrecht in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, door jurist/arbeidsdeskundige Moni-

que van de Graaf. Ook voor de tweede helft van het jaar staan er onderwerpen klaar zoals AOV (in samenwerking met IVA en Saxion Hogeschool).

"De lijst van onderwerpen en mogelijkheden is lang", zegt Eli Van Den Heuvel, projectleider van de AD Academie. "Belangrijk daarbij is dat alles wat we voor de academie ontwikkelen tot stand komt in overleg met de leden. We hebben de behoeftes opgehaald in brainstormsessies met leden uit alle geledingen en de informatiebehoefte gepeild in de ledenenquête na het congres. Daarmee bereiken we dat de inhoud van de academie goed aansluit op de wensen van onze leden."

Meer informatie of aanmelden voor een van de webinars?

Log dan via www.arbeidsdeskundigen.nl in op de AD Academie.





de toekomst van ons vak en de vereniging.
Het verleden is vooral zoeken in archieven.

Dozen uit de jaren '70, '80 en '90 uit een archief halen, open maken en doorspitten. Waarmee waren we in die jaren bezig en hoe stond ons vak er toen voor? De oprichting van de SRA in 1990 was een mijlpaal waar toen al veel aandacht voor was. We komen een nieuwsbrief tegen uit 1970 getypt en gestencild.

Kwaliteit

Een ledenlijst uit het begin van de vereniging met namen en netjes in het kasboek de openstaande contributies. Het verleden geeft een mooi inzicht in de thema's van toen. Dat ook destijds de kwaliteit van het vak en de vakgenoten voorop staat, wordt al snel duidelijk. Ook zien we veel namen van

mensen die nog
steeds lid zijn van
de NVvA.

Eind van dit jaar
vieren we het
gouden jubileum
met een groots
event in het Beatrix
Theater in Utrecht.

Noteer 11 november

2021 alvast in je agenda! Geniet tot die tijd van de vele activiteiten en acties die we gedurende het jaar voor jullie hebben. Houd hiervoor de nieuwsbrief en de website goed in de gaten!



BAR nadert voltooiing

De wijziging van de wet Verbetering Poortwachter is controversieel verklaard en komt op het bordje van het nieuwe kabinet. Het aan deze wetswijziging gekoppelde project Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid & Re-integratie (BAR), gaat echter gewoon door. "Of de wetswijziging nu wel of niet komt: het is in beide gevallen goed dat arbeidsdeskundigen, bedrijfs- en verzekeringsartsen dezelfde taal spreken", stelt NVvA-bestuurslid Esther van de Pavert.

Het ministerie van SZW heeft aan onderzoekers van Amsterdam UMC, de NVvA en de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen en verzekeringsartsen (NVAB en NVVG) gevraagd om een uniform begrippen- en referentiekader te ontwikkelen voor de beschrijving van belastbaarheid en re-integratiemogelijkheden van werknemers. Directe aanleiding is de eerder genoemde wetswijziging, waardoor het advies van de bedrijfsarts leidend is en alleen de arbeidsdeskundige het re-integratieverslag toetst. BAR is een op zich een goede zaak, vindt Esther de Pavert. "Tot nu toe wordt meestal een veelheid aan inzetbaarheidsprofielen (IZP) gebruikt waarin ieder zijn of haar eigen bewoordingen gebruikt. Als de wetswijziging erdoor komt is het belangrijk om als beroepsgroepen dezelfde taal te spreken. Maar ook in het huidige systeem is het van grote waarde."

Bij de totstandkoming van BAR is de NVvA nauw betrokken. Naast Esther en haar collega bestuurslid Willemiek de Hoop zijn vier

arbeidsdeskundigen (uit verschillende disciplines) vertegenwoordigd in de expertgroep en twee arbeidsdeskundigen in de projectgroep richtlijnen. Ook lector Arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens is bij de totstandkoming betrokken. Zij vertegenwoordigt ons in het kernteam BAR. "De onderzoekers hebben input gevraagd van de beroepsverenigingen en ook als NVvA hebben we kunnen reageren op de eerste versie. Onze op- en aanmerkingen zijn voor een heel groot deel verwerkt. Er is echt naar ons geluisterd. Momenteel (eind maart -red.) ligt de tweede versie ter beoordeling klaar. Deze leggen we voor aan de maar liefst 30 arbeidsdeskundigen die zich aangemeld hebben om mee te denken met BAR. Een teken dat het onderwerp leeft en belangrijk gevonden wordt."

Werkbaar instrument

Intussen zijn er ook drie online werkateliers geweest, georganiseerd door ZonMw. Tijdens de werkateliers konden bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen de voorlopige BAR uitproberen en toepassen op de dagelijkse casuïstiek.

"Het moet allemaal leiden tot een werkbaar instrument en een leidraad hoe je het kunt toepassen. Daarna volgt de implementatie waaraan we als NVvA, samen met de NVAB, NVVG en UWV een bijdrage leveren. We zijn in de loop der tijd eigenlijk steeds enthousiaster geworden over BAR. De NVvA heeft een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan dit nieuwe instrument. Als NVvA zijn we volop in gesprek met de NVAB en de NVVG om de communicatie rondom BAR richting de verschillende achterbannen goed te regelen."

Jan Schripsema nieuwe voorzitter AD Platform UWV:

“Wil je **groeien als professional** dan moet je **informatie delen**”

Sinds afgelopen najaar is UWV-arbeidsdeskundige Jan Schripsema voorzitter van het AD Platform UWV. Hij nam de voorzittershamer over van Jan Wieman, die sinds de oprichting in 2001 bij het platform betrokken was en nu richting zijn pensioen gaat.

TEKST | Diederik Wieman

Het arbeidsdeskundig werkveld is breed en divers. Dat komt binnen de NVvA onder meer tot uiting via platformen gericht op specifieke aandachtsgebieden: AD11 (zelfstandigen en arbeidsdeskundigen werkzaam bij grote bedrijven), AOV & Letsel, Sociaal Domein en UWV. AD Platform UWV is met afstand de grootste van de vier. “Je kunt het platform zien als vertegenwoordiger van de achterban, en dat zijn alle ongeveer 1.400 arbeidsdeskundigen die binnen UWV werken”, zegt Jan Schripsema, die sinds september vorig jaar voorzitter is van AD Platform UWV. “Binnen UWV zijn we als platform gesprekspartner namens de beroepsgroep en voeren we een constructieve en professionele dialoog in het belang van de arbeidsdeskundigen en in het belang van UWV. We worden serieus genomen en geven gevraagd en ongevraagd advies. Extern is de ambitie te werken aan de verbinding met de niet-UWV arbeidsdeskundigen door met enige regelmaat inhoudelijke bijeenkomsten te organiseren”. Intern zijn de lijnen zijn kort, zo blijkt uit zijn woorden. In de

loop der jaren is er een structuur ontwikkeld waardoor de stem van de achterban duidelijk klinkt. “Elk UWV-kantoor en het hoofdkantoor heeft een arbeidsdeskundige die contact met het platform onderhoudt. Deze contactarbeidsdeskundigen komen twee tot drie keer per jaar bij elkaar, maar worden ook tussentijds door het bestuur gehoord over alles wat er speelt.” Korte lijnen zijn er ook met de UWV-organisatie zelf. Zo heeft het platform wekelijks overleg met de adviseur arbeidsdeskundige van het UWV, is er regelmatig contact met de directeur Innovatie & Professionalisering van SMZ, de directies van WERKbedrijf, Bezwaar & Beroep en met de Raad van Bestuur van UWV. Een van de taken van het platform is hen te informeren over activiteiten van de NVvA en het AKC, zoals de halfjaarlijkse congressen, AKC-leidraden en ander essentiële informatie die van belang kan zijn voor beleid en besluitvorming.

Divers

Het dagelijks bestuur van Platform UWV komt elke zes tot acht weken bij elkaar en heeft 16 leden. Er zitten uitvoerende arbeidsdeskundigen van verschillende divisies in, adviseurs arbeidsdeskundigen, beleidsarbeidsdeskundigen en een opleider arbeidsdeskundige. Het onderstreept de diversiteit die binnen UWV aanwezig is. Esther van de Pavert is zowel bestuurslid van de NVvA als van Platform UWV en daarmee een belangrijke schakel tussen de vereniging en UWV. Jan Schripsema: “De NVvA is een platform van kennis en zet de kaders waarbinnen het arbeidsdeskundig handelen plaatsvindt. De link met de NVvA is daarom van groot belang voor de professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen, de kwaliteit van ons werk en de dialoog hierover met de arbeidsdeskundigen.” Door de oprichting van AD Platform UWV in 2001, heeft de samenwerking met de NVvA meer gestalte gekregen en daarmee ook de verdere professionalisering van het vak binnen UWV. Het platform probeert uit te dragen dat je op de eerste plaats arbeidsdeskundige bent die zich onafhankelijk opstelt in zijn werk en daarbij de gedragscode volgt. De verbinding leggen met de beroepsgroep buiten UWV ligt in het verlengde hiervan. Het contact met het werkveld is en blijft de belangrijkste

JAN SCHRIPSEMA IN HET KORT:



Jan Schripsema is getrouwd en vader van drie kinderen. Naast zijn werk als arbeidsdeskundige bij UWV Eindhoven is hij voorzitter van AD Platform UWV en lid van de cliëntenraad sociaal domein Eindhoven. Fietsen, zijn favoriete hobby, heeft in overdrachtelijke zin ook met werk te maken: “Tijdens het fietsen kun je niet altijd op kop rijden. Soms moet je, net als in de maatschappij, wel eens even iemand uit de wind houden of je water delen.”

functie van het platform. Daarnaast is het ook belangrijk dat UWV-arbeidsdeskundigen zich verdiepen in vraagstukken die buiten UWV spelen en het vak van AD raken. Uit dit alles vloeit ook de tweede belangrijke functie van het platform, namelijk die van adviseur. "We brengen de directies van het WERKbedrijf en SMZ regelmatig op de hoogte van belangrijke zaken die in het veld spelen. De volgende stap is dat je als platform ook zelf initiatieven neemt en nieuwe ontwikkelingen in gang zet ten behoeve van de arbeidsdeskundigen. Dat is de volgende stap op het groeipad van AD Platform UWV."

Jongere generatie

Als het om groei gaat ziet de nieuwe voorzitter ook graag dat de jongere generatie arbeidsdeskundigen een prominente rol krijgt. "De beroepsgroep is vergrijsd, het is goed dat er jongere arbeidsdeskundigen van buitenaf bijkomen. Ze denken anders, hebben een frisse kijk op zaken en dat is voor de ontwikkeling van de hele beroepsgroep belangrijk."

Groeimogelijkheden ziet Jan Schripsema ook in de communicatie met zowel de arbeidsdeskundigen als de organisatie. "De communicatie kan korter, directer en dynamischer. Bijvoorbeeld door een communicatieplatform te creëren via Sharepoint of een app. Wil je groeien als professional dan moet je informatie delen. Dat is ook waar we als AD Platform UWV voor staan. Het is net als bij fietsen, mijn passie: in je eentje kom je heus wel ergens, maar samen ga je sneller en kom je verder." ←

AFSCHEID VAN JAN WIEMAN



Afgelopen najaar nam Jan Wieman afscheid van AD Platform UWV, waarin hij sinds de oprichting in 2001 bestuurslid en later voorzitter was. Veel langer dan dat – sinds 1995 – is hij al actief voor de beroepsgroep en de NVvA, waarvan hij ook bestuurslid was. Onder zijn voorzitterschap is het AD Platform UWV bij verschillende mijlpalen betrokken geweest.



COLUMN

Bibian

Een eerbetoon aan Bibian Mentel. Ik hoorde voor het eerst over haar omstreeks 2003. Mijn cliënt had bij een ongeval zeer ernstig beenletsel opgelopen. In het revalidatiecentrum ontmoette hij Bibian, die daar revalideerde. Hij vertelde gepassioneerd over haar. Aanvankelijk had hij moeite met het aanvaarden van wat hem was overkomen. Hij was een actief sporter. Hij kreeg te horen dat hij zijn geliefde sport nooit meer zou kunnen uitoefenen. Bibian liet hem geloven in wat haar lijfspreuk is geworden: 'jullie gaan mij niet vertellen wat ik niet kan.' Met haar overtuiging en positivisme wist zij hem ervan te overtuigen dat niet zij, maar hijzelf bepaalt wat wel en wat niet kan. En het is gelukt. Ondanks de blijvende forse beperkingen heeft hij zijn sport weer opgepakt. Opgeven was geen optie, kan niet is dood en volg je droom.

Ik was nieuwsgierig geworden naar die persoon die Bibian Mentel bleek te zijn. Ik ben haar gaan volgen. En al snel werd mij duidelijk waarom mijn cliënt zo onder de indruk van haar was. Wat een powervrouw!

Ik gun de wereld meer mensen zoals Bibian. Mensen die het vermogen hebben anderen te laten geloven in hun eigen kracht en te laten inzien dat er altijd een manier is om je doel te bereiken. En hoe mooi zou het zijn als iedereen het gedachtengoed van Bibian zou omarmen. Dan zou een inclusieve samenleving vanzelfsprekend zijn. Dan zou het de gewoonste zaak van de wereld zijn dat mensen met een handicap een gelijke positie zouden hebben op de arbeidsmarkt. Zonder dat daar stimuleringsmaatregelen voor nodig zijn. Dan zou er ook meer waardering zijn voor (top) sporters met een beperking. Want dan zouden we weten dat die sporters niet alleen fysiek en mentaal moeten trainen om de beste te worden, maar daarnaast andere problemen moeten overwinnen. Zoals gedoe met de protheses, hulpmiddelen of andere ongemakken. En hoe mooi zou het zijn dat ontwikkelen van steeds betere protheses en de beschikbaarheid (en betaalbaarheid) daarvan gemeengoed is. En dat daarvoor geen stichtingen nodig zijn die geld inzamelen om dit te realiseren.

Ja, dat zou prachtig zijn. Maar zolang die ideale wereld niet bestaat, ondersteun ik de mentalityfoundation (<https://mentalityfoundation.org/>).

Doe je ook mee?

Erwin Audenaerde

Erwin Audenaerde is redactielid en arbeidsdeskundige

Update ontwikkelingen Transitie naar uniforme loonwaardebepaling

In AD Visie 2 van vorig jaar zijn de ontwikkelingen in loonwaardebepaling beschreven van verschillende methodieken van aanbieders naar één uniforme methodiek. AKC heeft van het ministerie van SZW de opdracht gekregen om de transitie vorm te geven en een beheersysteem in te richten, bedoeld voor kwaliteitsborging en doorontwikkeling van de uniforme methodiek. Inmiddels zijn we een jaar verder.

TEKST | Vincent Braun

De cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling is verder uitgewerkt en in november vorig jaar gepubliceerd. Op het NVvA-AKC congres is hierover een presentatie gegeven en ook op de AD Academie is een uitgebreidere presentatie over de uniforme methodiek terug te kijken.

De afgelopen periode is eveneens gebruikt om zaken verder uit te werken. Dan kun je denken aan de planning van de omscholing van alle loonwaardedeskundigen, het opstellen van eindtermen, toetsvragen en het toetskader. Vanaf april start de omscholing van de loonwaardedeskundigen. Voor 1 juli 2021 zijn de meeste loonwaardedeskundigen omgeschoold. Binnen UWV, waar het gaat om een behoorlijk grote groep arbeidsdeskundigen die loonwaardedeskundige zijn, geldt er een langere omscholingsperiode: tot december 2021.

College van deskundigen

Verder wordt er een register ontwikkeld waar loonwaardedeskundigen zich kunnen registreren zodra ze omgeschoold zijn. Ook nieuw opgeleide loonwaardedeskundigen kunnen zich daar registreren. Gemeenten kunnen dan via het register bepalen of een loonwaardedeskundige gecertificeerd is en

besluiten welke professional zij wil inzetten.

Vertegenwoordigers van verschillende geledingen zijn samengebracht in een College van Deskundigen. Daarbij kun je denken aan werkgevers, werknemers, de aanbieders, UWV, VNG, private en publieke uitvoerders en vertegenwoordiging van cliënten. Dit College krijgt vanaf 1 juli 2021 (ingangsdatum van de wetgeving) de verantwoordelijkheid om de landelijke uniforme methode te beheren en de kwaliteit te waarborgen en te verbeteren en daarmee de randvoorwaarden van de uitvoering van de uniforme loonwaardebepaling te borgen.

Op 8 maart jl. is de wetgeving gepubliceerd in de Staatscourant (nr.9937) Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021, waarin de regels m.b.t. bepaling van de loonwaarde zijn vastgelegd.

PSA

Tool voor psychosociale arbeidsbelasting wordt

In de vorige AD Visie werd de tool voor het meten van psychosociale arbeidsbelasting aangekondigd en uitgelegd. Naast een cahier, factsheet en filmpje, komt er ook een digitale versie van de tool beschikbaar op arbeidsdeskundigen.nl.

TEKST | Vincent Braun

Om de tool te kunnen gebruiken dien je als arbeidsdeskundige een login aan te maken, waarna je direct aan de slag kunt.

Zo kun je door middel van naam en e-mailadres uitnodigingen versturen voor het invullen van de vragenlijst. Tevens krijg je inzicht in wie de vragenlijst heeft ingevuld.

Rapporten

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 15 minuten en bestaat uit het vullen van 15 pagina's met vragen. Van ingevulde vragenlijsten worden rapporten met grafische elementen gegenereerd, die



je vervolgens kunt downloaden in PDF- en Word-formaat. Het Word-rapport kun je op

Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek: Kennis waar je in de praktijk iets aan hebt

Werken in de driehoek Onderwijs, Onderzoek en Beroepspraktijk zit in het DNA van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Dat geldt dus ook voor het bijzonder lectoraat Arbeidsdeskundigheid, dat met en voor arbeidsdeskundigen praktisch toepasbare kennis ontwikkelt. In een artikel dat is te lezen op de AKC-website vertelt lector Shirley Oomens hoe de opgedane kennis naar de arbeidskundige praktijk en het onderwijs wordt vertaald.

TEKST | Diederik Wieman

Uit het artikel blijkt dat de betrokkenheid en de inbreng van arbeidsdeskundigen essentieel is. Die betrokkenheid begint met het uitvragen welke thema's en vraagstukken relevant zijn voor de dagelijkse praktijk van arbeidsdeskundigen. Vervolgens wordt de beroepsgroep regelmatig betrokken bij het verzamelen van data, bijvoorbeeld door input te vragen op de meetinstrumenten of producten, of door te reflecteren in focus-

groepen op de (tussentijdse) resultaten. Ook zijn er arbeidsdeskundigen die in begeleidingscommissies meedenken over onze onderzoeken en de opbrengsten ervan voor de arbeidsdeskundige praktijk. De implementatie van kennis en resultaten vervolgens, vindt niet alleen aan het einde van een project plaats, maar in elke fase van het onderzoek. Zodra het kan, worden (tussentijdse) onderzoeksresultaten gedeeld met de beroepsgroep. Dat gebeurt via congressen, publicaties in AD Visie, workshops en lezingen. Uiteindelijk monden de onderzoeken uit in handreikingen of andere praktisch toepasbare producten die onder meer via de AD Academie hun weg vinden naar de arbeidsdeskundigen. Naast onderzoek en de beroepspraktijk is onderwijs de derde pijler van de HAN. De kennis die via onderzoek is opgedaan, moet niet alleen bij arbeidsdeskundigen terechtkomen, maar ook bij werkgevers, leidinggevenden en HR-managers. Daarom is het



Shirley Oomens

belangrijk dat resultaten van het onderzoek ook hun weg vinden in het bredere onderwijs. Dit gebeurt onder meer in minors, vol- en deeltijd masters, deeltijd bachelors, post hbo leergangen en via incompany trainingen.

Lees het hele interview met Shirley Oomens en Eddy Wielenga-Meijer (hoofddocent en onderzoeker op het gebied van inclusie en duurzame inzetbaarheid aan de HAN) op www.arbeidsdeskundigen/akc

gedigitaliseerd.

De vragen op de volgende pagina's gaan over uw ervaringen met de inhoud en organisatie van uw werk

1. Inhoud, uitdagingen, en ontwikkelingsmogelijkheden in uw werk

Biedt uw werk u de mogelijkheid om uw vaardigheden te ontwikkelen?

☐ In zeer hoge mate ☒ In hoge mate ☐ Ergens ☐ In geringe mate ☐ In zeer geringe mate

Zijn uw werkzaamheden zeer gevarieerd?

☐ In zeer hoge mate ☐ In hoge mate ☒ Ergens ☐ In geringe mate ☐ In zeer geringe mate

Vragenlijsten				Nieuwe vragenlijst	
to resultaten weergeven		Zoeken: Zoekterm			
Naam	Voortgang	Aanmaakdatum			
Marianne Jansen		30-03-2021 14:08			
Patje Puij		30-03-2021 14:07			
Vincent Braun		30-03-2021 14:06			
1 tot 3 van 3 regels				Vorige	Volgende

basis van het gesprek aanpassen en naar eigen inzicht omzetten in een rapportage. De rapportage bespreek je met de klant en

indien nodig zet je vervolgacties in gang. Toegang en gebruik is volledig gratis. Naar verwachting nemen we de tool in mei in

gebruik. Dit zal aangekondigd worden in de nieuwsbrief.



EÉN ERWT MAAKT
NOG GEEN SNERT



Auteur: Asis Aynan
Uitgever: Van Oorschot
Pagina's: 71
EAN: 9789044543087

Eén erwt maakt nog geen snert

Het Rifgebergte, de dubbele nationaliteit en andere misverstanden

Ons land kent een verscheidenheid aan sociaal-culturele groepen. In totaal zijn er meer dan twee miljoen niet-westerse allochtonen. Arbeidsdeskundigen hebben daarom vaak klanten van diverse afkomst. Om hen adequaat te kunnen ondersteunen is het goed om meer te weten over hun achtergrond. Onze kennis is dikwijls beperkt en onbewust gebaseerd op vooroordelen en verdraaide feiten. De ouders van Asis Aynan komen uit de Rif in het Noorden van Marokko. Hijzelf is opgegroeid in 'het Haarlem van Frans Hals, Hannie Schaft en Godfried Bomans'. Met zijn boekje 'Eén erwt maakt nog geen snert' wil Aynan de vele misverstanden die over Marokkaanse Nederlanders bestaan wegnemen en tegelijkertijd het verhaal van hun geschiedenis vertellen. Wie waren zijn ouders en de andere gastarbeiders die naar Nederland zijn gekomen? Een van

de misverstanden die Aynan ontkracht, is dat veel Marokkanen op uitnodiging van werkgevers naar Nederland zijn gekomen. Veel Marokkanen waren oorlogsvluchtelingen, verdreven door de bloedige strijd in de Rif. Ook schijnt hij een ander licht op de gezinshereniging. Veel vrouwen werden vanuit Marokko uitgehuwelijkt. Zij ontmoetten hun man voor het eerst in Nederland. Aynan vertelt een boeiend verhaal waardoor je genuanceerder naar Marokkaanse Nederlanders gaat kijken. Ik gun meerdere bevolkingsgroepen een boekje als dit. Overigens heeft 'Eén erwt maakt nog geen snert' een oer-Hollandse equivalent met 'Eén zwaluw maakt nog geen zomer'. Als toegift geeft Aynan het recept van Riffijnse snert.

Geert Beckers

ENSCHDE DEVENTER APELDOORN

ONLANGS
WEDEROM
GEACCREDITEERD

CURSUS
ARBEIDSKUNDIGE

WIL JIJ JE LATEN OPLEIDEN TOT DE ARBEIDSKUNDIGE VAN DE TOEKOMST?

START: 11 MEI A.S.

Bij ons volg je de meest succesvolle, integrale cursus tot Arbeidsdeskundige van dit moment. Na deze cursus ben je in staat situaties zowel technisch als strategisch te beoordelen én te adviseren. Een onmisbare combinatie van competenties voor arbeidsdeskundigen met veel ambitie en een drang naar zoveel mogelijk verdieping. Je arbeidsmarktkansen na deze studie zijn heel goed: elke student vond tot nu toe een passende baan.

De cursus is onlangs opnieuw geaccrediteerd en wederom glansrijk geslaagd. Volgens de auditcommissie Hobéon leiden we op tot 'de arbeidsdeskundige van de toekomst'! Het programma is samengesteld volgens de normen van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA).

We gaan ook graag met je in gesprek voor een leertraject op maat.

Meer informatie en aanmelden:
www.saxion.nl/mens-en-arbeid-ama/cursusaanbod

MOGEN WIJ JOU BINNENKORT HET CERTIFICAAT
ARBEIDSKUNDIGE OVERHANDIGEN? SCHRIJF JE NU IN!

De gast uit het Rifgebergte



In het verlengde van 'Eén erwt maakt nog geen snert' (zie elders op deze pagina), is er 'De gast uit het Rifgebergte', waarin Khalid Mourigh vertelt over

gastarbeid aan de hand van het levensverhaal van één gastarbeider: zijn grootvader Ali. Mourigh is taalkundige en Berber-expert. In het voorwoord schrijft hij dat er altijd een algemeen verhaal over gastarbeid verteld wordt. Zelden hoor of lees je de individuele verhalen. Hij mengt in zijn boek het frivole van de Marokkaanse vertelcultuur met de geschiedenis van de eerste Marokkaanse gastarbeiders en plaatst zo zijn eigen familieverhaal in een breder historisch en politiek perspectief.

ISBN : 9789059369566 | 224 pagina's | Prijs € 21,99

Zo hadden we het niet bedoeld



Tienduizenden families werden vermalen door de overheid. Relaties liepen op de klippen, banen raakten verloren, levens werden verwoest.

In wat bekend kwam te staan als de toeslagenaffaire werden jaren aan kinderopvangtoeslagen teruggevorderd. Met desastreuze gevolgen voor de betrokken gezinnen. In een spannende reconstructie laat onderzoeksjournalist Jesse Frederik zien hoe de toeslagenaffaire tot stand kwam. Het ontluisterende antwoord: vrijwel iedereen – ministers, Kamerleden, ambtenaren, journalisten – deed wat je van ze zou verwachten, en juist daardoor liep alles mis

ISBN 9789083078915 | 316 pagina's | Prijs € 22,50

In de rubriek Goed Bezig, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten.

Aflevering 2: Register arbeidsdeskundige Tineke Grimm is gespecialiseerd in AOV en letselschade. Met haar bedrijf Grimm-AATC doet zij zowel arbeidsdeskundig werk als opleidingen en trainingen op dit specifieke gebied.

Persoonlijk betrokken

Waar zet jij je voor in? "Ik ben secretaris en penningmeester van de stichting Kindzorg in Balans, een stichting die helpt om het leven van ernstig zieke kinderen en dat van hun ouders, wat minder complex te maken. Daarnaast ben ik op projectbasis ook actief voor een project in de Ghanese hoofdstad Accra. Daar worden straatmeisjes opgevangen en opgeleid tot kapster, naaister of sieradenmaker. Ik ben nu twee keer met een groep vrijwilligers in Accra geweest. We brengen de meisje lifeskills bij, maar doen ook onderhouds- en opknapwerk met hen. In Nederland ben ik vooral bezig met fundraising voor dit Life Line project, dat overigens ook weer raakvlakken heeft met het arbeidsdeskundig vak. De meeste tijd besteed ik echter aan Kindzorg in Balans."



Vanwaar jouw betrokkenheid bij deze stichting? "Ik ben hier sterk persoonlijk bij betrokken omdat wij een kleinzoon hebben met een stofwisselingsziekte. Omdat er geen goede opvang was, kon onze dochter haar werk en de zorg voor haar zoon niet meer combineren op de manier zoals zij dat wilde. Ze stopte daarom met haar baan als zorgmanager en begon op een prachtige locatie in de Achterhoek zelf een logeer- en verblijfshuis voor ernstig zieke kinderen met complexe stofwisselingsziekte of zeldzame genetische afwijkingen. Zo kan ze er voor haar eigen zoon zijn en tegelijkertijd ook andere ouders met een ernstig ziek kind helpen."

En wat doet Kindzorg in Balans? "De stichting is verbonden aan logeer- en dagverblijf 'Balans en Eigen Kracht'. Met het geld dat wij inzamelen financieren we allerlei zaken die niet uit de reguliere zorgpotjes worden vergoed. Dat kan variëren van de aanschaf van een rolstoelbus of speeltoestellen, tot af en toe eens een leuk uitje voor de zieke kinderen. Momenteel zamelen we geld in voor de aanschaf van extra NightWatches. Dit zijn armbanden die een waarschuwingssignaal geven wanneer een kind 's nachts een epileptische aanval krijgt. Levensbedreigende epilepsie is een veel voorkomend symptoom bij kinderen met een stofwisselingsziekte of genetische afwijking. NightWatch zorgt ervoor dat de ouders of verzorgers rustiger de nacht in kunnen. Ook is er door de stichting een AED een hoog-laagbed en een speciale stoel gefinancierd."

Geeft het voldoening? "Ik ben er emotioneel bij betrokken, maar het is ook belangrijk om te doen. Deze aandoeningen komen best vaak voor bij kinderen, maar toch is er relatief weinig aandacht voor. Ook met voorzieningen vallen ze vaak tussen wal en schip. Het is mooi dat wij met de stichting het leven van kinderen en hun ouders wat minder complex kunnen maken. Ook daar zijn weer raakvlakken met het arbeidsdeskundig vak."

Meer informatie: <https://www.stichting-kindzorginbalans.nl>



Hoe kan de arbeidsdeskundige helpen **spoor 2** succesvol in te zetten?

Diverse onderzoeken wijzen uit dat de invoering van de Wet verbetering poortwachter en de loondoorbetalingsplicht goed gewerkt hebben. Het lukt beter om zieke werknemers weer aan de slag te krijgen. Althans, binnen het eigen bedrijf. Re-integratie buiten het eigen bedrijf (spoor 2) lukt minder goed. Tijd voor actie dus.

TEKST | Marjol Nikkols

Minister Koolmees (ministerie SZW) heeft eind 2018 met werkgevers en werknemers afgesproken experimenten uit te voeren om de kans op succesvolle re-integratie tweede spoor te verbeteren. Hiertoe ontwikkelt ZonMw het programma 'Verbetering re-integratie tweede spoor'.

Hiervoor is eerst door de Beleidsonderzoekers een uitgebreide kennis-synthese opgesteld met onderzoek naar de werkzame elementen van en ervaringen met re-integratie tweede spoor. Deze kennissynthese geeft aanknopingspunten voor verbeteringen, onder meer door de knelpunten in kaart te brengen.

Knelpunten spoor 2

De Beleidsonderzoekers noemen de volgende knelpunten, die voor elke arbeidsdeskundige herkenbaar zijn:

- Goede preventie zou tweedespoortrajecten voorkomen, maar daar komt onvoldoende van terecht.
- Men wacht te lang met de start van het tweede spoor. Conform de 'poortwachter' beleidsregels start spoor 2 voor de eerstejaarsevalu-

atie, tenzij duidelijk is dat binnen drie maanden reële werkhervatting in spoor 1 mogelijk is.

- Werkgevers vinden de tweedespoortrajecten erg kostbaar en veelal weinig resultaat opleveren. Een traject wordt vaak alleen ingezet om een loonsanctie van het UWV te voorkomen.
- Bij ziekmeldingen spelen vaak andere zaken naast ziek zijn een rol. Arbodiensten bekijken vaak alleen de ziekte van de werknemer.
- De informatie over tweede spoor, rechten/plichten en (financiële) vooruitzichten voor werknemers schiet tekort.
- De werknemer is veelal gehecht aan zijn huidige werkgever en functie. De werknemer moet een rouwproces door voordat er ruimte komt voor het zoeken van een baan buiten het eigen bedrijf.
- Onvoldoende benutting van stages/werkervaringsplaatsen/detacheringen (onbekendheid bij werkgever en werknemer).
- Werknemers nemen een volgende rol in en nemen niet zelf de lead. Ze kennen het financiële belang van

werken niet en verwachten dat de werkgever wel voor hen zorgt of dat er altijd wel een overheidsuitkering is.

- Te weinig wederkerigheid: werkgevers willen wel een zieke werknemer elders plaatsen, maar andersom niemand terugnemen. Er is ook angst voor nieuwe uitval.

Eerder inzetten

De aandacht die er komende jaren voor de experimenten tweede spoor komt, zal zeker leiden tot de conclusie dat de arbeidsdeskundige eerder ingezet kan worden dan nu gebeurt. Soms is al snel duidelijk dat een werknemer niet terug kan keren in het eigen werk. In dat geval zou direct de arbeidsdeskundige rapportage opgesteld kunnen worden en met een tweedespoortraject gestart kunnen worden.

Goede voorlichting duaal traject
Als de kansen in spoor 1 nog onvoldoende concreet maar niet uitgesloten zijn, wordt bij de eerstejaarsevaluatie afgesproken om wel alvast het tweede spoor in te zetten. Met andere woorden: een duaal re-integratietraject waarbij zowel spoor 1 als spoor 2 open blijft staan. Het nadeel van deze route is dat de werknemer blijft hopen op terugkeer bij de oude



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

Preventie kan tweedespoortrajecten voorkomen

werkgever en niet zich volop inzet voor de kansen binnen spoor 2. De arbeidsdeskundige heeft een belangrijke rol om aan de werknemer uit te leggen dat het belangrijk is om vol voor de kansen buiten het eigen bedrijf te gaan. Coach eventueel de werknemer ook in het rouwproces om de eigen organisatie los te laten. Ketenpartners kunnen hierin samenwerken, bijvoorbeeld in een gezamenlijk gesprek tussen de arbeidsdeskundige, casemanager, spoor 2 re-integratiecoach, werkgever en werknemer. Een gesprek over: waar gaan we naar toe en wat is de meest kansrijke route?

Ook is er voorlichting nodig over de wijze waarop het werken bij een andere werkgever binnen de 104 weken ingericht kan worden. Dit zal veelal geregeld worden via de detacheringsovereenkomst, omdat een nieuwe werkgever pas na de WIA-keuring mogelijk recht heeft op de no-riskpolis.

No-riskpolis

Met de detachering wordt geregeld dat de werknemer de 104 weken ziekte volmaakt bij de oude werkgever en van daaruit naar de WIA-keuring gaat. Als de werknemer recht heeft op een WIA-uitkering is er hoe dan ook recht op de no-riskpolis, omdat de nieuwe werkgever dan een WIA-gerechtigde in dienst neemt. Maar zelfs als de werknemer geen recht heeft op WIA omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan voor de nieuwe werkgever de no-riskpolis gelden. Dat is het geval als de werknemer aan de volgende voorwaarden uit artikel 29b Ziektewet voldoet:

1. De werknemer kan niet in dienst blijven bij de oude werkgever;
2. De werknemer kan niet meer zijn oude werk verrichten;
3. De werknemer heeft in week 93 van de



ziekte nog geen nieuwe dienstbetrekking gevonden.

In de WIA-beschikking van de werknemer is dan de vermelding opgenomen dat de werknemer structureel functioneel beperkt is en dat voor een nieuwe werkgever de no-riskpolis van toepassing is.

Het grote voordeel van de detacheringsovereenkomst binnen de 104 weken is dat dit niet als een nieuwe dienstbetrekking wordt beschouwd. Daardoor voldoet de werknemer aan de voorwaarden van artikel 29b Ziektewet. Als de detachering goed loopt, kan de andere werkgever na de 104 weken ziekte de betrokkene zelf op de loonlijst overnemen. Hij kan dan gebruikmaken van de no-riskpolis en drie jaar loonkostenvoordeel. Deze bedraagt gedurende drie jaar € 6.000,- bij een fulltime dienstverband.

Voorwaarde is wel dat de werknemer zelf de benodigde doelgroepverklaring opvraagt en inlevert bij de loonadministratie.

Werken is de beste sociale zekerheid

Het ZonMw-programma biedt ruimte om te experimenteren om verbeteringen tweede spoor te realiseren. Het is de hoogste tijd

dat het tweede spoor niet alleen ingezet wordt om het poortwachterdossier dicht te timmeren, maar om er serieus werk van te maken dat de werknemer binnen zijn of haar mogelijkheden geplaatst wordt in passende arbeid. Arbeid geeft immers structuur en sociale contacten, maar ook financiële zekerheid. Werken is de beste sociale zekerheid. Werken is ook lonend! Als arbeidsdeskundige levert u een belangrijke bijdrage om daar de werknemer bewust van te maken en hem intrinsiek te motiveren alle kansen in het tweede spoor te benutten.



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

Coach stress



Ik was even weg van mijn computer. Mijn Work & Move programma had alarmrend geloeid dat ik aan het vastroesten was aan mijn bureau waardoor ik in marstempo een blokje om had gemaakt. Toen ik hijgend terugkwam knipperde op mijn scherm : 'Welkom terug. We hebben je gemist.' Wat leuk. Iemand heeft me gemist. Wie me dan zo mist is voor mij echter een mysterie. Zit er een groepje mensen op een onbekende locatie nauwlettend in de gaten te houden wanneer ik weg ben? Die volledig in paniek raken als ik langer dan een minuut niet te lokaliseren ben? 'Jongens, ze is weg. Niet meer te traceren.' Ik hoor mijn computer al snikkend roepen als ik met een halfje bruin terug kom van de bakker. 'Joehoe, Karin, waar ben je. Waar ben je. We missen je!'

Het doet me denken aan een artikel dat ik een paar weken geleden las. Het ging over pratende koffiezetapparaten. Als je het apparaat digitaal verbindt met bijvoorbeeld je wekker, zorgt het ervoor dat 's ochtends een lekker kopje espresso voor je klaarstaat. Zo ook de koelkast, die gezellig tegen je aankletst als de eieren op dreigen te raken of je melk een geurtje begint te krijgen. Het meest opmerkelijke wat werd genoemd in het artikel was een magnetron met een zesde zintuig die advies geeft of je voedingskeuze nog wel aansluit bij je voorkeuren. Of andersom, daar wil ik vanaf zijn. Het valt me op dat digitale apparatuur steeds vaker een onderdeel uitmaakt van het leven. Veel mensen maken tegenwoordig gebruik van de stappenteller die elke dag juichend of bestraffend laat weten of de 10.000 stappen al zijn gelopen. Mijn buurvrouw zie ik 's avonds regelmatig de straat op gaan om haar laatste stappen nog te scoren. Ware actievelingen hebben zelfs schoenen aangeschaft die aangeven hoeveel en hoe snel je gelopen hebt. Ongevraagd

wordt ook gemeld of je dat wel in een correcte houding doet. Dat je uit je smartphone dan een strenge stem hoort zeggen: 'Schouders recht, kin omhoog!'

Er schijnen nog veel meer programma's te zijn die je kunnen ondersteunen in verstandig leven. Een enthousiaste motivator die spontaan elke 20 minuten een Energizer de computer uit slingert. Of een digitale drillmaster die op een inzakmomentje brult dat je onmiddellijk 35 push ups moet gaan doen. Nu, nu, nuuuuu!!!! Om de hierdoor ontstane stress weer in goede banen te leiden, humt een mindfulnessmeester op de hele uren een aantal rustgevende mantra's uit mijn magnetron met z'n zesde zintuig. Ondertussen adviseert mijn koelkast mij met lichte dwang of die diepvrieslasagne voor vanavond echt wel zo'n goed idee is? De weegschaal heeft namelijk doorgegeven dat ik 300 gram ben aangekomen. Waarna de Fitbit wijsneuzerig laat weten dat die 3 ons voornamelijk uit buikvet bestaat en iedereen weet inmiddels hoe kwalijk buikvet wel niet is. O ja, hij heeft de oven en de frituurpan al ingelicht.

Inmiddels schijnt 25% van de beroepsbevolking uit te vallen met stress-gerelateerde klachten en kampen ruim 1,3 miljoen mensen met burn-out-verschijnselen. Dat kan ik me indenken met al die digitale coaches die heel de dag door toeteren wat je moet doen en laten om een gezond en verantwoord leven te leiden. Een mens zou van minder uitvalverschijnselen vertonen. Ik vraag mij af wanneer al die goedbedoelde adviezen omslaan om in pure coach-stress? Zelf ben ik meer van de lijn van gezond verstand, de schijf van vijf en een aardige dosis zelfdiscipline, maar ik heb geen idee of dat nog wel van deze tijd is.

Terwijl ik dit allemaal overpeins springt de screensaver weer aan. 'Welkom terug, we hebben je gemist.' Oeps, gesnapt...ik moet weer aan de slag.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

We teach...



...een breed scala aan bij- en nascholing,
veelal online: jaarlijks meer dan 30 nieuwe
titels en 160 modules.

CAPABILITY, DE BASIS VOOR DUURZAME INZETBAARHEID

11 en 18 juni 2021

GENEESMIDDELEN, RIJVAARDIGHEID EN WERK

7 september 2021

PROJECTMANAGEMENT

15 en 22 september en 6 oktober 2021 (9.30-12.30 uur)

OMGAAN MET CONFLICTEN EN SUCCESVOL ONDERHANDELEN

16 en 23 september 2021

MOEILIJKE MENSEN, LASTIGE SITUATIES

21 september en 5 oktober 2021

DE OVERGANG EN WERK

28 september 2021

HOREN EN GEHOORD WORDEN

5 oktober 2021

SOLK EN SOMATOFORME STOORNISSEN

11 oktober 2021

AUTISME EN WERK

12 oktober 2021

JURIDISCHE ASPECTEN BIJ ARBEID EN GEZONDHEID

5, 12 en 26 november en 3 december 2021



Bekijk onze actuele
bij- en nascholingskalender
op www.nspoh.nl



NSPOH
we teach health



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



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 Conflictantering
- 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



Capabel Hogeschool

Vandaag leren, morgen doen

WORD MASTER ARBEIDSDESKUNDIGE

Met de Hbo Master Arbeidsdeskundige Sociale Zekerheid en de Hbo Master Sociale Zekerheid haal jij je Master of Laws (LLM). Alleen bij Capabel Hogeschool!

MEER WETEN? KIJK OP [CAPABELHOGESCHOOL.NL](https://www.capabelhogeschool.nl)