



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

44^e JAARGANG | APRIL 2022 | NUMMER 2



Извиняюсь



Interculturele
dienstverlening:

Luisteren is goud...

UWV BEZWAAR EN BEROEP:

Elke beslissing onder een VERGROOTGLAS



→ AD Academie groeit

→ Duurzaam Werk(t):
sleutelrol arbeidsdeskundige

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Deze digitale assistent zorgt voor een natuurlijk proces.

Een intelligente online toepassing
voor en door arbeidsdeskundigen.

**Interesse in een presentatie?
Onze nieuwsbrief ontvangen?**
info@adassist.nl

WIL JE WETEN HOE FACILICOM
AD ASSIST GEBRUIKT? CHECK
[ADASSIST.NL/FACILICOM](https://adassist.nl/facilicom)

adassist.nl

Product van **LDC**

Goed Bezig

In de rubriek Goed Bezig, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten. Erwin Audenaerde is penningmeester van STOER. Kijk op pagina 27

Colofon

44e jaargang nummer 2 • April 2022

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

Hoofredacteur → Geert Beckers

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

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

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → iStock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Oblomov Media
Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
Telefoon: 035-5426093
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

Oblomov Media, Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
035-5426093
Diederik Wieman 06-53467221
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): € 90,-. 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

Interculturele dienstverlening

Cultuurverschillen, een taalbarrière en onwetendheid over de regels en plichten bij re-integratie en letselschade: dat zijn de voornaamste hobbels waarvoor trajecten van werknemers met een buitenlandse afkomst regelmatig uit de rails lopen.

6

Elke beslissing onder een vergrootglas

Werknemers, uitkeringsgerechtigden, maar ook bedrijven die het niet eens zijn met een beslissing van UWV kunnen hiertegen bezwaar aantekenen. Bij de beoordeling daarvan hanteert UWV steeds vaker de menselijke maat.

10



Project Duurzaam Werk(t) opgeleverd

Dit voorjaar is het maatschappelijk project Duurzaam Werk(t) afgerond. Het meerjarige onderzoek laat zien welke factoren bijdragen aan duurzame arbeidsplaatsing van mensen met een arbeidsbeperking en waar de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige ligt.

14

En verder...

AD Academie groeit	20
Opinie: gat in de Participatiewet	23
Juridisch	28
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Richard Heling, directeur van Heling & Partners, racet in een Westfield.

18



Alternatieve feiten

President Zelenski van Oekraïne vraagt bevriende naties om hulp bij zijn strijd tegen Rusland. Dat doet hij door de parlementen persoonlijk (online) toe te spreken. Op 1 april gaf hij onze Tweede Kamer een stukje geschiedenisles. Hij herinnerde ons eraan dat het op deze dag precies 450 jaar is geleden dat de Watergeuzen Den Briel veroverden en daarmee het begin van het einde inluidde van de Spaanse overheersing. 'De dag dat Nederland opstond tegen de tirannie', aldus Zelenski. De inname van Den Briel wordt als oorsprong gezien van onze grappendag. Voor de Spaanse hertog van Alva was deze daad een complete verrassing. Hij was dus voor de gek gehouden. Wij herdenken dit door elkaar te foppen op 1 april. De klassieke grap is natuurlijk de waarschuwing dat onze veter loszit, terwijl dat niet waar is. Een van de beste grappen ooit, begin jaren zestig: het nieuws dat er op Zandvoort een beeld van Paaseiland was aangespoeld. Tienduizenden gingen richting strand om dit wonder te aanschouwen. Zelf ben in een goeie grap getrapt tijdens mijn militaire dienstplicht. Ik kreeg het verzoek om de bougiesleutel te zoeken, die kwijt was. In mijn speurtocht naar dit stuk gereedschap werd mij duidelijk dat er op de kazerne louter diesellovertuigen stonden. Hierin zitten geen bougies: 1 april!

Tegenwoordig leeft deze dag minder. Je hoort nog zelden een goeie grap voorbijkomen. Misschien komt dit door het vele nepnieuws dat door de sociale media wordt aangewakkerd, waardoor het lijkt alsof het iedere dag 1 april is. Een van de belangrijkste aanstichters van nepnieuws is Donald Trump. Zo beweerde hij dat er tijdens zijn inauguratie in 2017 nog nooit zoveel toeschouwers aanwezig waren. Dit werd met feiten ontkracht. Het antwoord hierop kwam van zijn spindoctor Kellyanne Conway. De bewering dat de stelling van Trump onwaar was, zou volgens haar berusten op 'alternatieve feiten'.

Nepnieuws is allang niet grappig meer. Het gaat vaak om zorgvuldig georkestreerde misleiding. Over de Covid-pandemie werd zoveel zin en onzin verkondigd, dat je niet meer wist wat je moest geloven. Datzelfde geldt voor de afschuwelijke oorlogsbeelden uit Oekraïne, die door Rusland consequent als fake news worden afgedaan. Arbeidsdeskundigen hebben in hun werk ook te maken met de afweging of bepaalde informatie waar of niet waar is. De beleving van een klant over zijn situatie is vaak heel anders dan je zou verwachten op basis van objectieve feiten. Voor arbeidsdeskundigen van de afdeling Bezwaar & Beroep is deze afweging dagelijks werk. In deze AD Visie laten wij zien tegen welke dilemma's zij aanlopen en hoe zij hiermee omgaan. Dit is natuurlijk van een heel andere orde dan het verspreiden van nepnieuws over Oekraïne. Laten wij hopen dat deze oorlog snel is afgelopen en verder leed wordt bespaard.

Geert Beckers

Diversiteit

Wereldwijd noemen bijna 4 op de 10 werkgevers de noodzaak om een divers personeelsbestand op te bouwen als hun hoogste prioriteit op het gebied Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie (DEI). Mensen van kleur/etnische minderheden (37%) zijn het belangrijkste aandachtsgedebiet onder mondiale recruiters. Frankrijk telt het grootste aantal werkgevers gericht op mensen met een handicap (29% versus 19% mondiaal gemiddelde). Leeftijdsdiscriminatie krijgt de meeste aandacht bij Britse en Franse bedrijven. Nederland telt meer DEI-initiatieven voor zowel vrouwen (41%) als werkende ouders/verzorgers (42%) dan de respectievelijke gemiddelden van 32% en 35%. Het VK (27%) en Italië (25%) lopen voorop wat betreft LGBTQIA+-programma's, in vergelijking met 24% wereldwijd. Bijna 3 op de 10 Amerikaanse werkgevers werven of ondersteunen militairen, veteranen en echtgenoten.

BRON: THE FUTURE OF WORK 2022 (MONSTERBOARD)

Leefstijl- dialoog



Ondanks de grote maatschappelijke aandacht voor gezond leven, is dat op sommige plekken minder vanzelfsprekend. Op het werk bijvoorbeeld, zo blijkt uit onderzoek van ArboUnie, dat voor een leefstijldialoog pleit. Werkgevers denken dat een derde van hun werknemers geen

gezonde leefstijl heeft en 28% van de werkgevers maakt zich daar zorgen over. Meer dan de helft van de werkgevers gaat het gesprek over een gezonde leefstijl niet aan met hun werknemers. Driekwart van de werknemers geeft aan dat het onderwerp 'gezonde leefstijl' niet wordt besproken, terwijl bijna de helft wel degelijk een rol ziet weggelegd voor de werkgever. Opvallend is, zo blijkt uit het onderzoek, dat gesprekken tussen werkgevers en werknemers wel kunnen gaan over de werk-privé balans en stress, maar nauwelijks over voldoende beweging en de algemene gezondheid. Terwijl het juist gaat om de combinatie van sociaal-emotionele én fysieke factoren, die bepalen of iemand lekker in zijn vel zit.

Oekraïners mogen aan het werk

Vluchtelingen vanuit Oekraïne mogen sinds begin april vrij werken in Nederland. Met deze maatregel geeft de Nederlandse overheid invulling aan de Europese Richtlijn Tijdelijke Bescherming.

De Richtlijn bepaalt onder meer dat personen die tijdelijke bescherming genieten:

- In loondienst of als zelfstandige mogen werken;
- Toegang hebben tot volwassenenonderwijs, beroepsopleiding en werkervaring;
- Fatsoenlijk onderkomen krijgen of middelen om huisvesting te vinden;
- Sociale bijstand, financiële ondersteuning en medische zorg krijgen in geval van onvoldoende eigen middelen;
- Personen die onder de Richtlijn vallen, kunnen voor een periode van één jaar tijdelijke bescherming krijgen. Deze periode kan tweemaal verlengd worden met zes maanden. Wat betreft de toegang tot de arbeidsmarkt is in Nederland geen tewerkstellingsvergunning nodig. Wel moet een werkgever melden dat hij een vluchteling uit Oekraïne in dienst neemt.



Oververmoeid door hinderlijk geluid

Werknemers en werkgevers komen niet tijdig in actie om storend of hinderlijk geluid aan te pakken op de werkvloer, zo blijkt uit een artikel in het Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde. Dat zou wel moeten, want hoewel we luisteren met onze oren, is het brein essentieel bij de informatieverwerking. Daar-

voor gebruiken we de cognitieve functies als werkgeheugen, aandacht en taalvaardigheid. Vooral bij veel omgevingsgeluid, dient een deel van die hersencapaciteit om informatie die je niet goed verstaat aan te vullen. En dat kan leiden tot oververmoeidheid. Het hele artikel is te lezen op www.tbv-online.nl



NAH
reïntegratie

**GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL**

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



Interculturele dienstverlening:

Luisteren is goud...

Cultuurverschillen, een taalbarrière en onwetendheid over de regels en plichten bij re-integratie en letselschade: dat zijn de voornaamste hobbels waardoor trajecten van werknemers met een buitenlandse afkomst regelmatig uit de rails lopen. Met een goede interculturele dienstverlening kunnen arbeidsdeskundigen veel problemen voorkomen. Voorlichting en vooral luisteren staan daarbij voorop. "Laat mensen in godsnaam praten, praten en nog eens praten", zegt arbeidsdeskundige Bram Willems.

TEKST | Hans Klip

Het is een bekende grap onder buitenlandse werknemers en studenten die voor het eerst op bezoek gaan bij de Nederlandse huisarts. In plaats van dat zij uitgebreid worden onderzocht en medicijnen krijgen, horen ze tot hun verbazing na een kort gesprek vaak 'wacht maar even af hoe het verder gaat'

en 'neem een paracetamol-letje tegen de pijn'. Het tekent hoezeer ons systeem van ziekteverzuim en re-integratie afwijkt van wat mensen in eigen land gewend zijn.

Ruim een kwart van de Nederlandse bevolking heeft een migratie-achtergrond. Van de momenteel 17,6 miljoen inwoners zag 14 procent het levenslicht in het buitenland, terwijl 11,4 procent kind is van een of twee ouders die in een ander land geboren zijn (cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek). Zij kunnen andere opvattingen over ziekte en letsel hebben of het Nederlands slecht beheersen, met alle nadelige gevolgen van dien. Zo lopen deze mensen volgens onderzoeken extra risico om blijvend uit het arbeidsproces te vallen.

Sleutelwoorden

Dat maakt het belang van een goede interculturele dienstverlening duidelijk, zegt Ethem Emre van Inter-Focus. De sleutelwoorden bij re-integratie zijn voorlichting en vertrouwen. "Dan zijn mensen bereid om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen." Bij letselschade hebben niet-westerse slachtoffers al snel het idee dat ze voor honderd procent arbeidsongeschikt zijn. "We leggen dan uit wat ze met hun beperkingen nog wel kunnen doen. Daarvoor zijn begeleiding en handvaten nodig."

Poolse werknemers met een Nederlandse arbeidsovereenkomst zijn vrijwel zonder uitzondering onvoldoende geïnformeerd over hun



rechten en plichten. Dat is de ervaring van Henk Jonker van ADprofs. "Verzuim en re-integratie zijn totaal anders geregeld in Polen dan hier. In hun land geldt: ziek is ziek. Verzuimbegeleiding is er sowieso niet en re-integratiebegeleiding maar mondjesmaat. Er is dan ook veel onbegrip bij de werknemer, als de Nederlandse werkgever zijn verantwoordelijkheid voor re-integratie neemt. Het is geen onwil maar onwetendheid. Daarom leggen we uitgebreid de rechten en plichten uit." Hoe mensen met een migratieachtergrond omgaan met pijn, is volgens docent Annelies Nijenhuis van hogeschool Saxion dikwijls aanzienlijk anders dan bij mensen met een autochtone achtergrond. "Zij hebben een neiging tot dramatiseren. Ook moet je als arbeidsdeskundige er rekening mee houden dat familie vaak belangrijk is en communicatie indirecter is."

Affiniteit

Ethem Emre is oprichter van het interculturele expertisecentrum Inter-Focus en tegenwoordig adviseur. Inter-Focus is gespecialiseerd in re-integratie, arbeidsdeskundige begeleiding en herstelcoaching van medewerkers en ongevalsslachtoffers met een niet-westerse achtergrond. Er zijn experts aangesloten met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Poolse, Bulgaarse, Russische, Arabische, Chinese en Afrikaanse afkomst. "Ook Nederlandse collega's met affiniteit voor interculturele dienstverlening kunnen meedoen."

Aan die affiniteit schort het vaak nog, zegt Emre. "Veel Nederlandse professionals hebben onvoldoende kennis over culturele verschillen. Er zijn al duidelijke verschillen tussen Friezen en Limburgers, laat staan als mensen uit het Middellandse Zeegebied komen. Ik vind ook dat je direct met iemand in zijn eigen taal moet kunnen communiceren. Om de taalbarrière op te heffen, wordt vaak een niet-deskundige tolk of een kind ingeschakeld. Dat werkt niet."

De dialoog met de werkgever is volgens Emre essentieel voor interculturele dienstverlening. "Het begint met een goede communicatie. Heel wat trajecten gaan mis door een gebrek aan wederzijds vertrouwen. Dan is een werkgever meteen bevooroordeeld en wil die geen buitenlanders meer."

Mensen met een niet-westerse achtergrond hebben snel het gevoel dat zij worden gediscrimineerd. Vaak niet terecht, aldus Emre. "Het komt meestal omdat er niet op een goede manier is gecommuniceerd. Dat zorgt voor

irritaties en conflicten. Daarom zeg ik altijd: hoe sneller we worden ingeschakeld, des te beter." Het komt regelmatig voor dat ziekteverzuim te maken heeft met problemen in de familiesfeer. "Dat brengen we met een intake goed in beeld, zodat er geen verkeerde interventies worden toegepast."

Inter-focus behoorde in 2021 tot de eerste ondertekenaars van de Charter Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad. "We delen graag onze kennis zonder winstoogmerk. Dat geldt ook voor arbeidsdeskundigen. Als je ergens tegenaan loopt, kun je altijd met ons overleggen."

Onbegrip

ADprofs, waar tien mensen werken, is gespecialiseerd in de begeleiding van Poolse werknemers. Het bureau voert veel trajecten in het tweede spoor van de Wet verbetering poortwachter en in verband met letselschade uit, vertelt directeur Henk Jonker die zelf arbeidsdeskundige is. "Wij pakken cases integraal aan. Daarbij nemen we niet de volledige regie, maar ondersteunen 'empowered' werknemer en werkgever. We hebben hiervoor een Poolstalig netwerk van medische en niet-medische professionals."

Het gaat erom de juiste aangrijpingspunten te vinden, zegt Jonker. "Die vind je in de cultuur-sensitieve aspecten: wanneer ontstaat er weerstand en waarom? Dat vergt continu aandacht tijdens het hele traject. We wijzen mensen niet alleen op hun rechten maar ook op hun plichten, die voor hen onbekend zijn vanuit hun Poolse situatie. Polen zijn een trots volk en bij onbegrip is er al snel weerstand."

Over de cultuurverschillen kan Julia Sonsala uit eigen ervaring meepraten. Zij is geboren en getogen in Polen en daar als bestuurskundige afgestudeerd. Zestien jaar geleden verhuisde Sonsala naar Nederland en heeft hier de opleiding voor arbeidsdeskundige gevolgd. Volgens haar is het halve werk al verricht met het goed uitleggen van de wet- en regelgeving, zodat de werknemer weet wat die kan verwachten. "Als ik bijvoorbeeld na een jaar wordt ingeschakeld, merk ik hoe weinig een Poolse medewerker weet wat die moet doen. Dan informeer ik gelijk over de verschillen tussen Nederland en Polen." Op dat moment is er volgens Sonsala meestal al de nodige frictie tussen werkgever en werknemer. "In een goed gesprek met beiden kan ik dan veel bereiken. Ik vertaal voor de werknemer wat de werkgever zegt en andersom." Door een gebrekkige taalbeheersing gaat →



Zelfstandig arbeidsdeskundige
Bram Willems



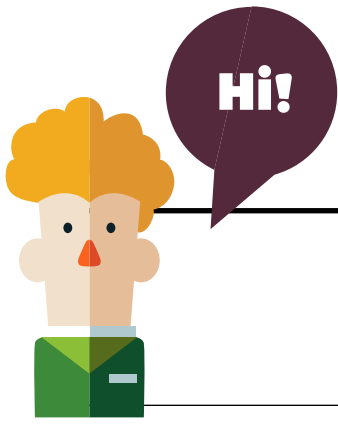
Ethem Emre is oprichter van het interculturele expertisecentrum Inter-Focus



Directeur Henk Jonker van ADprofs, gespecialiseerd in de begeleiding van Poolse werknemers.



Arbeidsdeskundige Julia Sonsala is geboren en getogen in Polen



ook informatie van professionals vaak langs de werknemer heen. “Die heeft geen idee wat er in het inzetbaarheidsprofiel van de bedrijfsarts is opgenomen.”

Jonker en zijn medewerkers passen bij conflicten ‘mediation light’ toe. “Werknemers hebben soms echt het idee dat hun werkgever bezig is met Pooltje pesten. Als je deze angel er niet gelijk uit trekt, blijven de partijen met de hakken in het zand staan.”

Discriminatie speelt ook een rol. “In letselschadezaken zien we werkgevers echt gemene dingen doen. Daar kunnen wij behalve voorlichting geven helaas niets mee, omdat we de Poortwachter-pet niet mogen opzetten.” Waarop Sonsala toevoegt: “Een heleboel werkgevers doen het goed, maar er zijn ook werkgevers die gebruikmaken van de onwetendheid van hun Poolse medewerkers.”

Dubbelzijdig

Saxion Kennistransfer Academie Mens en Arbeid biedt de post-hbo opleiding Arbeidsdeskundige aan en besteedt hierin veel aandacht aan interculturele dienstverlening. Dat vloeit voort uit de overkoepelende visie, vertelt docent en zelfstandig

arbeidsdeskundige Nico van Hemmen. “Wij zoeken nadrukkelijk de aansluiting bij de mens, of dat nu een werknemer of werkgever is. We leren onze studenten dat ze naast de ander gaan staan. Daar valt intercultureel onder, maar bijvoorbeeld ook de kloof tussen arm en rijk of het onderscheid tussen stad en platteland. De kunst is om met al deze cultuurverschillen om te gaan. De praktijkervaringen van zowel docenten als studenten spelen hierbij een grote rol.”

Annelies Nijenhuis die werkzaam is als loopbaanadviseur en trainer, geeft onderricht in communicatievaardigheden. Zij gebruikt voor het onderdeel interculturele communicatie de driestappenmethode van David Pinto. Het draait om een dubbelzijdig perspectief. “Allereerst moet je je eigen waarden en normen kennen en vervolgens de cultuurgebonden waarden en normen van de ander. Stap drie is dat je aangeeft hoe je daarmee wil omgaan en wat je grenzen zijn. Ik geef in ieder geval als raad mee om voor de kennismaking wat extra tijd uit te trekken. Het opbouwen van veiligheid en vertrouwen is van groot belang voor mensen met een andere achtergrond.”

Bram Willems die als zelfstandig arbeidsdeskundige in

‘GA NIET METEEN OORDELEN’

Met nieuwsgierigheid en een open geest klanten met een andere culturele achtergrond tegemoet treden. Dit is volgens professor Karen van Oudenhoven-van der Zee van groot belang voor de arbeidsdeskundige. “Het houdt gelijkwaardigheid in, dat je niet jouw eigen perspectief boven dat van een ander plaatst.” Karen van Oudenhoven-van der Zee is hoogleraar Interculturele Competenties en decaan van de Faculteit Sociale Wetenschappen aan de Vrije Universiteit van Amsterdam. Zij is gespecialiseerd in culturele diversiteit binnen organisaties en heeft onder andere de Multiculturele Persoonlijkheden Vragenlijst (MPV) ontwikkeld. Bij dit instrument voor interculturele competenties staan twee aspecten van diversiteit centraal. “Diversiteit leidt aan de ene kant tot



Karen van Oudenhoven (foto: Paul Ridderhof)

onzekerheid en controleverlies. Die moet je kunnen hanteren. Aan de andere kant is het belangrijk je te verdiepen in verschillen. Het vereist empathie, onbevooroordeeld kijken en actieve exploratie van mogelijkheden, om samen tot een oplossing voor iemands vraagstuk te komen.”

“In het contact met een klant met een vergelijkbare achtergrond voel je je als arbeidsdeskundige veel sneller zeker”, licht Van Oudenhoven het eerste aspect verder toe. “Als je iemand uit een andere cultuur begeleidt, roept dat vaak onzekerheid op. Hoe goed kun je daarmee omgaan? Hierbij horen de eigenschappen van emotionele stabiliteit en flexibiliteit.”

Verschillen begrijpen

De tweede component van de MPV draait om verschillen eerst goed te begrijpen en niet meteen met een oordeel klaar te staan. “Dan ga je op zoek naar een gezamenlijke oplossing. Culturele empathie, ‘open mindedness’ en sociaal initiatief zijn de bijbehorende eigenschappen. Het hebben van een open geest is

14% van de Nederlanders is in het buitenland geboren, 11,4% is kind is van migratieouders

Rotterdam werkt, slaat in zijn lessen de brug tussen theorie en praktijk. "Ik adviseer om bij mensen thuis langs te gaan, zodat zij zich zekerder en meer op hun gemak voelen. Verder zijn er natuurlijk allerlei trucjes. Kom ik bij een Marokkaan over de vloer, dan trek ik altijd mijn schoenen uit. Hij zal het nooit vragen maar het is gewoon een kwestie van respect."

De voornaamste boodschap van Willems aan studenten is: "Laat mensen in godsnaam praten, praten en nog eens praten. Het maakt niet uit waarover. Luister in het kwadraat want dan worden dingen duidelijk." Van Hemmen valt hem bij. "Wij geven mee om de introductie kort te houden, omdat je op dat moment aan het zenden bent. Daarmee voorkom je dat de ander de ontvangstmodus aanneemt."

Iedere culturele achtergrond heeft zijn plusjes en minnetjes, stelt Van Hemmen. "Zo zal iemand met een Turkse achtergrond wat meer prat gaan op zijn trots, terwijl een Marokkaan eerder zal neigen naar een schijnbaar onderdanige opstelling. Let wel, schijnbaar. Daar anticipeer je op maar je moet ervoor oppassen om



Docent Annelies Nijenhuis van hogeschool Saxion



Nico van Hemmen, Saxion Kennistransfer Academie Mens en Arbeid Saxion Kennistransfer Academie Mens en Arbeid

het niet te bijzonder te maken. Hoeveel Nederlanders snappen het systeem? Het is altijd aansluiting zoeken bij iemands normen en waarden."

Willems gaat kort in op racisme. Hij komt dat tegen als vooringenomenheid in de relatie tussen werkgever en werknemer. "Daarvoor moet je als arbeidsdeskundige voelsprietten hebben. Het is vooral belangrijk om de integriteit te bewaren, want anders ga je nat en bereik je jouw doel niet meer."

Hij wijst nog op een ander aspect. Behoorlijk wat mensen werken bij een buitenlandse onderneming waarvan het hoofdkantoor zich bijvoorbeeld in Azië of de Verenigde Staten bevindt. Vooral met Amerikaanse bedrijven heeft hij af en toe een flinke aanvaring. "Die kunnen zich keihard opstellen en ook daarop moet je inspelen. Soms moet ik zeggen: ben je nou besodemie-terd? Wat je nu doet, kan in Nederland echt niet."

Hartenkreet

Tot slot een hartenkreet van Emre. Hij vindt dat er nog veel te weinig arbeidsdeskundigen met een niet-westerse afkomst zijn. "Nieuwe aanwas van arbeidsdeskundigen is vanwege de vergrijzing hard nodig, zeker vanuit onze doelgroepen." Ook raadt Emre aan om er meer interculturele professionals bij te betrekken. "Er zijn genoeg van deze experts."

Bij Saxion is een geleidelijke groei van arbeidsdeskundigen in spe met een andere culturele achtergrond te zien, al is nog geen goede afspiegeling van de bevolking bereikt. Zo melden zich vrij veel Marokkaanse vrouwen en Antilliaanse en Turkse mannen aan. Nijenhuis juicht deze ontwikkeling toe. "Elke diversiteit voegt toe."

erg belangrijk voor het vak van arbeidsdeskundige, omdat dit gelijkwaardigheid inhoudt."

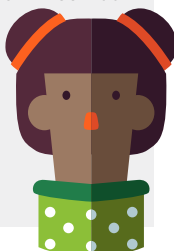
Leerbenadering

De VU-professor heeft momenteel een groot onderzoeksproject naar diversiteit op teamniveau lopen. Het helpt in haar ogen enorm als de diversiteit in een cliëntenpopulatie ook aanwezig is in een team van arbeidsdeskundigen.

"Effectief diversiteitsbeleid bereik je niet met een werkgroep met een actieplan. Mijn onderzoek laat zien dat diversiteitsbeleid effectief is wanneer een team of organisatie vertrekt vanuit een leerbenadering. Je benut dan de veelheid aan perspectieven in een

divers team om van elkaar te leren en nieuwe werkwijzen en producten te ontwikkelen."

Waar het volgens Van Oudenhoven vaak misgaat, is dat professionals hun nieuwsgierigheid naar de ander en hun geneigdheid als team van elkaar te leren verliezen door de context van de organisatie. Bijvoorbeeld door een hoge werkdruk en een afrekencultuur. "De vraag is: hoe zorg je ervoor dat arbeidsdeskundigen zich vrij en veilig voelen om te experimenteren? Daarvoor is steun van leidinggeven- den nodig."



MEER INFORMATIE:

- www.adprofs.nl
- www.saxion.nl/ama
- www.inter-focus.nl
- www.inter-care.nl
- www.diversiteitinbedrijf.nl
- Ook is meer informatie te vinden in Cahier 9 – Cultureel competente beroepsuitoefening arbeidsdeskundigen (AKC) op de site www.arbeidsdeskundigen.nl/akc



UWV Bezwaar en Beroep:

Elke beslissing onder een VERGROOTGLAS

Werknemers, uitkeringsgerechtigden, maar ook bedrijven die het niet eens zijn met een beslissing van UWV kunnen hiertegen bezwaar aantekenen. Bij de beoordeling daarvan hanteert UWV steeds vaker de menselijke maat. “Wil je een geschil beslechten of een probleem oplossen? In specifieke gevallen moet je van de regels kunnen afwijken”, stelt Luc Pécasse, arbeidskundig adviseur Bezwaar en Beroep.

TEKST | Diederik Wieman

De mate van arbeidsongeschiktheid, het al dan niet toekennen van een Wia-uitkering, de afwijzing van een Wajong-aanvraag of een werkvoorziening. Er zijn tal van beslissingen waar mensen en bedrijven het niet mee eens kunnen zijn. In Nederland heeft iedereen het recht om bezwaar te maken tegen zo'n beslissing van UWV. Zij komen dan terecht bij de afdeling Bezwaar en Beroep, een aparte divisie binnen UWV. “Een paar decennia geleden is besloten dat publieke organisaties een goede heroverweging moeten doen voor klanten”, vertelt Peter Haarms, directeur van Bezwaar en Beroep. “Dat klinkt een beetje als de slager die zijn eigen vlees keurt, maar wij gaan heel gedegen in op wat er in een bezwaar naar voren wordt gebracht. De hele casuïstiek wordt opnieuw bekeken want we willen dat burgers krijgen waar ze recht op hebben. Ons uitgangspunt is: juist, snel en begripvol. Het moet juridisch kloppen, we willen snel duidelijkheid geven. Begripvol gaat etc. gaat vooral over empathie voor de situatie waarin de burger zich bevindt.” Het gaat volgens Haarms vrijwel altijd over mensen die in ingewikkelde situaties zitten. “Want het zal je maar gebeuren dat je ziek wordt, werkloos raakt of dat je inkomen wegvalt. Bovendien hebben de mensen al een hele reis achter de rug bij UWV en soms ook bij het WERKbedrijf.” Haarms stelt dat Bezwaar en Beroep een soort ‘last resort’ is en daarom moet daar goed geluisterd worden en zorgvuldig gehandeld. “Dat betekent meer tijd

voor burgers nemen, ze vaker spreken, beter doorvragen en niet alleen naar de juridische procedure kijken, want daarmee is de totale situatie van de klant misschien nog niet opgelost. Er moeten vaak ook andere dingen gebeuren zodat ze goed verder kunnen.” Soms moeten beslissingen worden herzien, maar vaak is het ook een kwestie van alles nog eens rustig toelichten. De arbeidsdeskundige speelt een belangrijke rol bij die acceptatie.”

Groei

Veel mensen maken bezwaar tegen een uitspraak van UWV, zo blijkt uit de cijfers. Het afgelopen jaar zijn er 71.400 bezwaarzaken en 9.000 beroep- en hoger beroepszaken ingediend. De afdeling Bezwaar en Beroep groeide met die ontwikkeling mee. Bij de afdeling werken inmiddels 1.300 medewerkers waaronder bezaarmedewerkers, juristen, verzekeringsartsen en zo'n honderd in bezwaar en beroepszaken gespecialiseerde arbeidsdeskundigen. Luc Pécasse is als landelijk arbeidsdeskundig adviseur verantwoordelijk voor de kwaliteit van het arbeidsdeskundig handelen binnen Bezwaar en Beroep. De groei van het aantal procedures is volgens hem aan een aantal factoren te wijden. Zo zijn mensen mondiger geworden en meer bewust van hun rechten. Ook is het aantal klanten van UWV in absolute aantallen toegenomen. “Als een kwart van een steeds grotere groep mensen bezwaar maakt, krijg je het ook bij



Bezwaar en Beroep steeds drukker.” Een derde factor is de steeds strengere wet- en regelgeving waardoor de beoordelingen bezwaargevoeliger worden. En tot slot speelt ook de toenemende organisatorische druk een rol bij de kwaliteit van de beoordelingen van UWV verzekeringsartsen en -arbeidsdeskundigen. “Natuurlijk wil iedereen kwaliteit leveren. Maar je ziet ook dat er steeds meer in minder tijd gedaan moet worden. Bij Bezwaar en Beroep constateren we dat er daardoor soms kwaliteitsbochten worden afgesneden.”

Route

Zaken die bij Bezwaar en Beroep binnenkomen, worden behandeld door teams van juristen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Zo’n team beoordeelt de complexiteit van de zaak en bekijkt op welke wijze de heroverweging afgehandeld moet worden.

De basis is een volledige, burgergerichte heroverweging van het primaire oordeel.

“De medische en arbeidsdeskundige componenten hangen natuurlijk nauw met elkaar samen. Verandert de medische component dan heeft dit ook gevolgen voor het arbeidsdeskundig oordeel. In bezwaarzaken zie je vaak dat klanten zich beperkter achten dan het oordeel van de verzekeringsarts. Het lijkt dan op een medisch getint bezwaar, maar als je er op inzoomt is

ook vaak het arbeidsdeskundige oordeel dat ter discussie wordt gesteld. Aan dit oordeel ligt een complexe argumentatie ten grondslag wat in bezwaar in heroverweging genomen wordt en regelmatig tot een afwijkend oordeel leidt.

De opdracht van de jurist, verzekeringsarts en arbeidsdeskundige van Bezwaar en Beroep is om de zaak opnieuw te overwegen. “We houden als het ware een kwaliteitsspiegel voor. Zijn er bepaalde zaken gemist? Is het een goed gedegen besluit en is het verdedigbaar mocht het voor de rechter komen? De uitkomsten worden altijd teruggekoppeld met de afdeling waar de eerste beoordeling is gedaan. Op die manier creëer je een leercirkel die ten goede komt aan de kwaliteit van onze dienstverlening. Bezwaar en Beroep en SMZ hebben wat dat betreft een gezamenlijk belang. We werken onder dezelfde noemer en proberen gezamenlijk de kwaliteit te optimaliseren.”

Beroep

Als de klant of het bedrijf ook niet tevreden is met de beslissing van Bezwaar en Beroep, dan hebben zij het recht om beroep in te stellen. De medewerkers Beroep vragen dan advies bij jurist, verzekeringsarts en arbeidsdeskundige of de beslissing stand kan houden bij de rechter. Uiteindelijk kan een zaak voorkomen bij de Centrale Raad van Beroep, de hoogste bestuursrechter in sociale zekerheids- en ambtenarenzaken. “Als een zaak wel voor de rechter komt, leidt dat vaak tot nieuwe jurisprudentie waar je rekening mee moet houden bij vervolgzaken, ook al blijft de arbeidskundige expertise de basis van de heroverweging.

Ook de uitspraken van de rechtbank worden om die reden zoveel mogelijk teruggekoppeld met SMZ en WERKbedrijf. De leercirkel werkt ook richting rechtspraak, zo blijkt uit de woorden van Luc Pécasse. Zo is de Centrale Raad van Beroep onlangs bijgepraat over de nieuwste versie van het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS), waarmee de UWV-arbeidsdeskundige functies duidt. “Om te kunnen oordelen of wij het CBBS goed gebruikt en geïnterpreteerd hebben, moeten rechters en juristen kennis hebben van het systeem en van de wijzigingen die er in plaatsvinden.”

Utopische gedachte

Idealiter doen alle verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen hun werk zo goed dat er geen bezwaar meer



Luc Pécasse,
arbeidskundig adviseur
Bezwaar en Beroep



Peter Haarms,
directeur Bezwaar en
Beroep

EEN FRISSE BLIK OP ELK BEZWAAR

Bert Altena is sinds drie jaar staf arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep. "En dat vind ik de mooiste baan bij UWV", zegt hij lachend.



Bert Altena:
"Als je iets vindt moet je het goed onderbouwen"

Bert is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk van de 23 bezwaarbeidsdeskundigen in het district Midden West, waaronder de kantoren Utrecht/Almere en Leiden/Den Haag vallen. "Naast de kwaliteitsborging, ben je ook vraagbaak en zorg je ervoor dat de bezwaarbeidsdeskundigen over de meest recente informatie en jurisprudentie beschikken. Ook organiseer ik de vakinhoudelijke overleggen en hebben we vorig jaar voor het eerst een kwaliteitsdag georganiseerd." Die kwaliteit vindt hij van groot belang. "De beslissingen kunnen mensen enorm raken. Daarom bekijken we alle bezwaren die binnenkomen met een frisse blik." Volgens een ruwe schatting is ongeveer een kwart van de bezwaren gegrond. Maar dat wil niet direct zeggen dat de uitkomst meteen heel anders wordt. "Stel dat wij bijvoorbeeld tot een ander maatmanloon komen en de klant daardoor van 10 procent naar 25 procent arbeidsongeschikt gaat, dan heeft dat geen gevolgen voor de uitkering." In andere gevallen heeft het wel gevolgen voor de uitkering of het al dan niet toekennen van een werkvoorziening. Is het bezwaar ongegrond, dan is er volgens Bert misschien wat meer uitleg of verduidelijking nodig om de acceptatie te vergroten.

Onderbouwen

Dat er veel bezwaar wordt gemaakt ligt niet per definitie aan het werk van de eerste lijn, zo benadrukt Bert. "Natuurlijk gaat er in het samenspel van verzekeringsarts en arbeidsdeskundige wel eens wat mis. Wat iemand wel of niet kan is best lastig te bepalen en te vertalen naar werk. Het CBBS is een goed hulpmiddel, maar er zijn altijd interpretatieverschillen. Als je iets vindt moet je het goed onderbouwen en dat kan alleen als je een breed beeld van de klant hebt." Toch wordt soms een fout gemaakt of gaat het te kort door de bocht. Of komen er later in het traject nieuwe feiten boven water. "In al die gevallen zijn wij er om te herstellen en terug te koppelen naar degene die de eerste beslissing nam." Omdat elke klant anders is, zijn ook de gemaakte fouten divers. Maar soms overstijgen die het individuele klantniveau. Bert noemt een voorbeeld. "Opleidingsniveau 2 kan betekenen dat een klant een basisschooldiploma heeft. Maar iemand die een vmbo-opleiding bijna heeft afgerond, heeft ook niveau 2. Je moet dus wel even iets verder kijken dan het cijfertje als je een functie duidt. Zo zijn er legio aspecten waar je rekening mee moet houden."

wordt aangetekend. Het is een mooie, maar utopische gedachte, vindt Luc Pécasse. "We zullen altijd te maken houden met klanten die het ergens niet mee eens zijn. Ook werkgevers kunnen het niet eens zijn met de beslissing. Als wij wel of geen uitkering toekennen kan dat immers ook voor hen financiële gevolgen hebben."

Maatwerk

Bezwaar en Beroep is dus niet weg te denken, wel is de dienstverlening van de afdeling in ontwikkeling. "We willen meer de maatschappelijke context meenemen in onze heroverwegingen. Maatwerk en de menselijke maat zijn daarom ook bij onze afdeling een groot thema. Kijk, je kunt alles volgens de letter van de wet beoordelen, maar je kunt ook in de geest van de wet handelen. Dat laatste proberen we in specifieke gevallen te doen. Je kijkt dan zorgvuldig of de klant daadwerkelijk geholpen is met de genomen beslissing. Zo niet, dan kun je in specifieke gevallen gebruik maken van je discretionaire bevoegdheid."

Als voorbeeld geeft hij het duiden van functies via het CBBS. Dat is geen exacte wetenschap en de

"BEZWAAR EN BEROEP GEEFT DE VERDIEPING

Jarenlang werkte ze als arbeidsdeskundige bij SMZ en het WERK Bedrijf, maar sinds vier jaar is Sandra Bertrams arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep in de regio Arnhem-Nijmegen (kantoor Venlo). Van de switch heeft ze geen spijt. In tegendeel. "Het brengt mij de verdieping in het arbeidsdeskundig vak waar ik naar op zoek was."

"Ik heb met heel veel plezier in de re-integratie en de claimbeoordeling gewerkt", vertelt Sandra. "Maar ik wil wel om de zoveel tijd een nieuwe uitdaging. Omdat ik nogal honkvast ben, zoek ik die bij voorkeur binnen UWV en dat is tot nu toe altijd gelukt." Haar meest recente overstap, nu ruim vier jaar geleden, was niet helemaal vanzelfsprekend want ze had toch een beetje een stoffig beeld van Bezwaar en Beroep: veel dossiers, veel wet- en regelgeving, weinig klantcontact. Dat waren zo'n beetje de vooroordelen waar ze mee zat. "Toen kreeg ik de mogelijkheid om op basis

‘We zullen altijd te maken houden met **klanten die het ERGENS NIET MEE EENS zijn.**’



beperkingen van de klant zijn vaak ook multi-interpretabel, zeker als het om psychische klachten gaat. “Het kan zijn dat er in bezwaar 34% arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld terwijl SMZ de klant →35% arbeidsongeschikt heeft bevonden. Het lijkt me goed om in dat specifieke geval kritisch te kijken of het inderdaad de bedoeling is om de uitkering in te trekken. Zit daar nog discretionaire ruimte tussen? Leent het dossier zich ervoor om specifiek maatwerk toe te passen rekening houdend met de gehele klantreis en het beoogde einddoel, namelijk werk?” Daartoe is overleg met de klant, SMZ (en wellicht ook het Werkbedrijf), de verzekeringsarts Bezwaar en Beroep essentieel. Complexe factor is het werkgeversbelang wat hier ook in meegenomen moet worden. “Dat maakt deze specifieke zaken dan

ook zonder meer ingewikkeld. Van belang is dergelijke zaken te herkennen en het er met elkaar over te hebben. Een absolute voorwaarde is dan ook om het werkproces dan ook zo in te richten dat je als team hiertoe in de gelegenheid gebracht wordt. Hiermee zijn we als divisie dan ook actief aan de slag gegaan.” Peter Haarms zegt hierover: “De menselijke maat hanteren betekent meer tijd aan een zaak besteden, goed begrijpen welke zorgen achter het bezwaar zitten, weten hoe het zit. Dat is natuurlijk even oefenen met elkaar en de ruimte krijgen om het toe te passen. We hebben van de overheid extra budget gekregen zodat we meer tijd aan analyse, gesprek en nazorg kunnen besteden en de casuïstiek goed in beeld kunnen brengen. Bij dit alles is een sleutelrol weggelegd voor de arbeidsdeskundige.” ←

WAAR IK NAAR OP ZOEK WAS’

van detachering bij Bezwaar en Beroep te gaan werken”, vertelt ze. Een mooie manier om te proberen of dit werk haar lag. Een jaar lang werkte ze de helft van haar tijd bij SMZ en de andere helft bij Bezwaar en Beroep. “Toen bleek dat Bezwaar en Beroep mij de verdieping op het arbeidsdeskundig vak bracht waar ik naar op zoek was. Je hebt hier met nog meer partijen te maken, zoals de gemachtigden die namens werknemers of werkgevers allerlei bezwaren indienen. Professionals die minder bekend zijn met de methodiek die wij hanteren, daar met een frisse blik tegenaan kijken en daardoor met argumenten komen die je aan het denken zetten. Als arbeidsdeskundige dwingt het mij om verder te kijken dan ik gewend was bij de claimbeoordeling en het brengt mij ook regelmatig tot verrassende inzichten.” De wet- en regelgeving blijkt in de



Sandra Bertrams:
“Frisse blik van buiten zet je aan het denken”

praktijk niet stoffig maar juist heel interessant. “Hoe de rechter dingen uitlegt of interpreteert is soms net weer anders dan hoe wij er naar kijken. Ook wordt er vaak verwezen naar jurisprudentie. Het is verdiepend en je gaat nog breder kijken in je oordeelsvorming.” Het klantcontact is wel wat minder dan ze gewend was, maar ook hier is voldoende ruimte. “Ik kan zelf bepalen of ik bij een

hoorzitting aanschuif, ook spreekuren zijn mogelijk en soms zelfs zeer gewenst. En er is tijd om werkplekonderzoeken te doen in het geval een werkvoorziening is afgewezen.”

Ook Sandra ervaart dat het aantal bezwaar- en beroepszaken toeneemt. “Mensen worden steeds mondiger. En terecht, want je komt aan iemand zijn inkomen en daar moet je heel zorgvuldig mee omgaan.” Vooral vanuit de werkgevers neemt het aantal bezwaren toe, zo ervaart ze. Ze zijn bijvoorbeeld eigenrisicodragers waardoor de wia-kosten voor hun rekening komen, of maken bezwaar tegen een loonsanctie. “Er zijn altijd twee belanghebbende partijen en de uitkomst is voor een van beiden vaak nadelig. Je moet daarom zeer zorgvuldig afwegen wat de consequenties zijn van je beslissing.”

Duurzaam Werk(t):

Cruciale rol voor arbeidsdeskundige bij verduurzamen van arbeidsplaatsing

Dit voorjaar is het maatschappelijk project Duurzaam Werk(t) afgerond. Het meerjarige onderzoek laat zien welke factoren bijdragen aan duurzame arbeidsplaatsing van mensen met een arbeidsbeperking en waar de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige ligt.

TEKST | Diederik Wieman

In opdracht van het AKC startte de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) in het najaar 2017 met het maatschappelijk project Duurzaam Werk(t). In deze studie zijn veertien arbeidsplaatsingen bij reguliere werkgevers langdurig gevolgd en bestudeerd. Het betrof werknemers en werkgevers in twaalf organisaties in de arbeidsmarktregio's Zuid-Kennemerland en IJmond, Rijk van Nijmegen en Twente. De plaatsingen werden niet alleen vanuit het perspectief van de werkgever en de werknemer gevolgd, maar ook vanuit het perspectief van de arbeidsdeskundigen die de arbeidsplaatsingen monitorden. Door vanuit verschillende perspectieven arbeidsplaatsingen van een brede groep werknemers met arbeidsbeperkingen te monitoren ontstaat een

unieke inkijk in hoe werkgevers in de praktijk inclusief ondernemen. Het maakt bovendien duidelijk waar werkgevers en werknemers met een arbeidsbeperking in de praktijk tegenaan lopen, wat werkt én wat de meerwaarde is van arbeidsdeskundigen bij de duurzaamheid van plaatsingen.

Bijzonder

Shirley Oomens, lector arbeidsdeskundigheid aan de HAN leidde het onderzoeksteam, dat verder bestond uit Nathan Hutting, Etty Wielenga-Meijer, Emma Vossen en Jorien van Treeck. Hoe kijkt zij terug op het project? "Het is natuurlijk heel bijzonder dat je op zo'n belangrijk onderwerp meerjarig onderzoek kunt doen. Het vraagt ook energie en inspanning om mensen betrokken te houden. Over zo'n lange periode ontkom je niet aan wisselingen en veranderingen bij werkgevers, werknemers, arbeidsdeskundigen en ook in ons onderzoeksteam. Maar als ik kijk naar wat er nu ligt, ben ik oprecht blij en trots op het resultaat. Nooit eerder werden mensen zo lang gevolgd, waarbij echt op microniveau



vanuit de werkgever, werknemer en arbeidsdeskundige is gekeken naar wat er gebeurt in een arbeidsplaatsing.”

Handvatten

Volgens de onderzoekers is het bovendien uniek omdat nooit eerder wetenschappelijk onderzoek is gedaan naar de inzet van arbeidskundige expertise bij dit vraagstuk. “Het is voor het eerst dat precies is beschreven wat er gebeurt en waar de kansen voor de arbeidskundigen liggen om van meerwaarde te zijn”, aldus Shirley Oomens. “Het onderzoek geeft de arbeidsdeskundige goede handvatten voor de dienstverlening richting werkgevers.”

Verder staan ook de factoren omschreven die het succes van een plaatsing bepalen. Een aantal factoren is herkenbaar uit ander onderzoek. “Dat is mooi, want dat bevestigt het belang ervan.” Wat dit onderzoek toevoegt is een stuk verduidelijking op belangrijke factoren. “Je hoort vaak dat maatwerk van belang is, of begeleiding op de werkvloer. Maar dat zijn geen vastomlijnde begrippen. Als het concreet moet worden gemaakt, weten veel werkgevers niet precies wat ze moeten doen. Daar brengen we met dit rapport meer duidelijkheid in. We omschrijven welke afwegingen werkgevers hierin kunnen maken, hoe ze bijvoorbeeld de begeleiding kunnen inrichten, wat de belangrijke momenten zijn en wat maatwerk nu precies inhoudt.”

Onderzoeker Etty Wielenga-Meijer stipt aan dat het onderzoek ook uniek geworden is op een manier die niet voorzien was. “We zijn gestart voor en geëindigd na de

WERK GESCHIKT MAKEN

Shirley Oomens vond het opvallend dat zoveel werkgevers aangaven geen geschikt werk te hebben om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Landelijk is slechts twintig procent van de organisaties inclusief. “Dat bevreemdt mij. Want de vraag moet niet zijn of er geschikt werk is, maar hoe je werk geschikt kan maken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ik denk dat ook daar arbeidsdeskundigen het verschil kunnen maken. Passend werk is een belangrijke succesfactor en de kern van het vak van arbeidsdeskundige. Arbeidsdeskundigen kunnen er met het rapport in de hand voor de werkgever zijn. Tachtig procent van de werkgevers kan nog gewonnen worden.”



Shirley Oomens



Nathan Hutting



Etty Wielenga-Meijer

coronapandemie. We hebben daardoor ook een klein stukje van het effect van corona mee kunnen nemen in ons onderzoek.” Dat effect was overigens gering zo blijkt. Volgens Shirley Oomens kwam dat vooral omdat werkgevers die inclusief ondernemen belangrijk vinden, dermate betrokken zijn, dat zij ook tijdens de coronapandemie voldoende aandacht voor de arbeidsplaatsing hadden. Onderzoeker Nathan Hutting stelt dat corona meer invloed had op de uitvoering van het onderzoek dan op de arbeidsplaatsingen zelf. “De arbeidsdeskundigen konden bijvoorbeeld wat minder makkelijk naar de organisaties toe. Ook driegesprekken organiseren was wat lastiger.”

Perspectief

Wat vonden de onderzoekers nu zelf eyeopeners? Etty Wielenga-Meijer signaleert dat organisaties die inclusief willen ondernemen vaak heel enthousiast starten. “Ze doen enorm hun best bij de werving van mensen met een arbeidsbeperking, maar er is minder aandacht voor de doorstroming.” Het onderzoek onderstreept echter hoe belangrijk werknemers het vinden dat ze niet alleen passend en zinvol werk doen, maar ook zicht hebben op groei en perspectief. “In het begin is het leuk en is iedereen van goede wil. Maar als het na een paar maanden even niet meer gaat betekent dat niet dat het helemaal niet meer gaat. Nee, dan is er gewoon weer werk aan de winkel. Daarom is het belangrijk om de arbeidsplaatsing voor langere tijd te monitoren. Voor de werkgever, de werknemer en de arbeidsdeskundige.” De onderzoekers zien graag dat er binnen de beroepsgroep een discussie op gang komt over de werkgeversdienstverlening bij het duurzaam plaatsen van werknemers met een arbeidsbeperking. Shirley Oomens: “Het →



Het project Duurzaam Werk(t) geeft antwoord op de twee onderzoeksvragen:

1. Op welke manieren draagt de inzet van arbeidsdeskundigen bij aan duurzame plaatsingen van werknemers met een arbeidsbeperking?

In dit onderzoek is gekeken naar de manier waarop arbeidsdeskundigen kunnen bijdragen aan het verduurzamen van arbeidsplaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking.

De onderzoekers stellen dat de arbeidsdeskundige een belangrijke bijdrage levert in het realiseren van duurzame arbeidsplaatsingen voor mensen met arbeidsbeperkingen. Voor een belangrijk deel betreft het activiteiten die behoren tot de kernexpertise en kernrollen van arbeidsdeskundigen zoals:

- beoordelen en adviseren omtrent passendheid van werk,
- beoordeling van de belastbaarheid van de werknemers,
- inzetten van begeleiding, financiële stimuleringsmaatregelen,
- het doorverwijzen naar externe hulpverlening,
- coachen van de werknemer en werkgever.

2. Welke factoren dragen bij aan duurzame arbeidsplaatsing van werknemers met een arbeidsbeperking?

Binnen het project hebben de onderzoekers een aantal specifieke succesfactoren voor duurzame plaatsingen geïdentificeerd. Dit zijn: passend werk, begeleid werk, zinvol werk, breed gedragen werk en gesubsidieerd werk.

PASSEND WERK gaat over een goede match tussen de werknemer en de functie,

waarbij het gebruik van jobcarving de duurzaamheid bevordert. Werkgevers in dit onderzoek geven aan dat dit niet in alle gevallen even makkelijk te realiseren is. De arbeidsplaatsingen in het onderzoek kenmerkten zich door veel dynamiek, ook bij werknemers die een vast contract kregen. Passend werk is dus een 'ongoing proces' van afstemming en aanpassing en kan hierdoor niet gezien worden als een vastomlijnd begrip. Het vraagt om een persoonsgerichte benadering en wendbare werkgevers.

BEGELEIDING IN WERK gaat bijvoorbeeld om ondersteuning bij taken stellen, structuur aanbrengen, prioriteren en het bijbrengen van werknemersvaardigheden. Een succesvolle begeleiding is: adequaat, continu, laagdrempelig, gelijkwaardig en op basis van vertrouwen. Bij voorkeur vindt begeleiding meer gedurende het werk plaats dan op vaste momenten. Externe begeleiding kan succesvol zijn, maar vraagt meer inspanning van de begeleider, omdat deze de context van de organisatie vaak minder goed kent.

ZINVOL WERK. Werknemers en werkgevers in het onderzoek spreken vaak over 'een gevoel van nuttig zijn', 'gewaardeerd worden' en 'een bijdrage leveren'. De motivatie van de meeste werknemers is vooral intrinsiek: voor hen is werk een belangrijk onderdeel van het dagelijks leven, een bron van zingeving, tevredenheid, onafhankelijkheid en sociale contacten. Een aantal werknemers benoemt expliciet de behoefte aan perspectief en ontwikkelmogelijkheden. Deze zijn nog niet

in alle organisaties ingeregeld.

DRAAGVLAK EN BETROKKENHEID gaat om draagvlak bij de leiding(gevende) en collega's. Het hebben van een visie en beleid ten aanzien van de duurzaamheid van plaatsingen van werknemers met een arbeidsbeperking is hierbij belangrijk. De helft van de organisaties binnen de studie heeft geen beleid of actieplan opgesteld met betrekking tot het duurzaam plaatsen van werknemers met een arbeidsbeperking. Sommige organisaties geven aan dit bewust te doen omdat zij geen uitzonderingspositie willen creëren voor de werknemers. Beleid lijkt met name in grote organisaties van belang omdat de kans bestaat dat werknemers met een arbeidsbeperking anders weinig maatwerk geboden krijgen. Kleine organisaties zonder beleid zijn wendbaarder en kunnen snel inspelen op de behoeften van de werknemers.

GESUBSIDIEERD WERK. Bijna alle werkgevers in het onderzoek maken gebruik van loonkostensubsidie, loondispensatie, proefplaatsingen de no-risk polis en zien dit ook als voorwaarde voor een duurzame plaatsing. Daarmee is financiële ondersteuning van de werkgever een belangrijke randvoorwaarde om een duurzame arbeidsplaatsing te realiseren. Belangrijk om te benadrukken is dat, alhoewel het voor werkgevers een voorwaarde is, gesubsidieerd werk voor een deel van de werknemers in de cases juist een belemmering is om te participeren, deels omdat zij het gevoel hebben 'geen echte baan' te hebben.

rapport laat heel duidelijk zien waar de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige ligt. Bovendien geven alle ondernemers aan dat ze behoefte hebben aan iemand die met ze meedenkt en hen ondersteunt op dit gebied."

Zelfs deze groep die al ervaring heeft met het aannemen van werknemers met arbeidsbeperking en het inclusief ondernemen in de praktijk brengt. Nathan Hutting ziet vooral mogelijkheden bij een specifieke groep onderne-



‘Het rapport laat heel duidelijk zien waar de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige ligt’

mingen. “Grote organisaties hebben het meestal wel goed ingericht en bij kleinere organisaties met een grote persoonlijke betrokkenheid zit ook niet de grootste winst. De winst zit in onze optiek vooral bij de middelgrote bedrijven die inclusiever willen worden. Als arbeidsdeskundigen hen daarbij ondersteunen hoeven ze veel minder te pionieren.”

Enthousiasme

Of arbeidsdeskundigen die rol ook willen pakken is de vraag. Shirley Oomens is echter positief hierover. “We hebben in het project Duurzaam Werk(t) veel interesse en enthousiasme van arbeidsdeskundigen gezien.

Arbeidsdeskundigen in dit domein of zij die dicht op werkgevers zitten, herkennen het vraagstuk en de behoefte van werkgevers ook. Het enthousiasme is er.” De werkgevers in ons onderzoek behoren tot een groep van zo’n 20% die al inclusief onderneemt. De overgrote meerderheid van de werkgevers kan nog gewonnen worden.

Volgens de onderzoekers kan dat enthousiasme alleen maar toenemen wanneer arbeidsdeskundigen het rapport lezen en beseffen hoe cruciaal hun rol is bij het verduurzamen van een plaatsing. “Arbeidstoeleiding, het creëren van passend werk, meedenken met de werkgever, adviseren op het gebied van wet- en regelgeving, monitoren. Als de arbeidsdeskundige in zijn of haar werk wil groeien, dan is werkgeversadvisering een veel belovende richting.”

Uiteraard gaan de onderzoekers verder met onderzoek dat handvatten oplevert voor de inclusieve arbeidsmarkt en de rol van arbeidsdeskundigen. Daarnaast zetten zij in op valorisatie van deze kennis. Zo zullen de inzichten uit dit en andere recente studies onder meer gedeeld worden in de nieuwe post-hbo opleiding voor werkgevers, HR-professionals en arbeidstoeleiders: ‘Adviseur Inclusie’



MEER WETEN?

- Download dan het cahier Duurzaam Werk(t) op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc
- Kijk op www.han.nl/projecten/2021/duurzaam-werkt

COLUMN

Communiceren

Met de intens trieste situatie in Oekraïne in mijn hoofd, vind ik het moeilijk om een column te schrijven zonder het over deze humanitaire ramp te hebben. Maar een column in AD

Visie is niet de plek en bovendien schieten woorden ook te kort.

Hopelijk kunnen wij als arbeidsdeskundigen een bijdrage leveren aan de integratie naar werk van de vele Oekraïense vluchtelingen die we in ons land verwelkomen. Dat is in ieder geval wat. De communicatie met hen is een van de hobbels die genomen moeten worden.

Aan arbeidsdeskundigen worden hoge eisen gesteld als het om communicatie gaat. Dat is begrijpelijk omdat we vaak omgaan met kwetsbare mensen. Daarbij is iedereen anders en dat vraagt om maatwerk. Ervaring helpt bij het ontwikkelen van communicatieve vaardigheden, oefening baart kunst! Na ruime ervaring als arbeidsdeskundige denk ik dat ik redelijk vaardig ben in communiceren. Maar zo nu en dan betrap ik mijzelf erop dat het toch mis gaat. Een paar voorbeelden? Even appen dat ik wat later zal arriveren en dat ik zojuist ben ‘aangereden’ (ik bedoelde natuurlijk weggereden). Later bleek dat de ontvanger dit met zorgen had gelezen, in de veronderstelling dat ik een ‘aanrijding’ had gehad. En laatst was ik bij een oude tante op bezoek. Ik vertelde haar dat ik speciaal voor haar ‘oude wijvenkoek’ (een zachte ontbijtkoek) had meegenomen. Ik hoor de lezer nu denken: niet handig om zo iets te zeggen. Maar ja, ik stond daar echt niet bij stil. In de toekomst moet ik gewoon nog bewuster mijn woorden kiezen. Daarbij blijf ik vasthouden aan mijn overtuiging dat goede voorbereiding van professionele gesprekken relevant blijft, ook al heb je jarenlange werkervaring. Dit geldt in ieder geval voor mij zakelijk, als arbeidsdeskundige, maar ook privé. Voor de zekerheid bak ik voor mijn oude tante de volgende keer gewoon een appeltaart. Dat is eigenlijk ook veel lekkerder!

Annet de Grunt

Annet de Grunt is redactielid en arbeidsdeskundige

Ultieme voertuig-beheersing

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Richard Heling is directeur/eigenaar van Heling & Partners B.V. arbeidsdeskundig advies bij letselschade in Assen. Hij racet in de Westfield Cup.

TEKST | Diederik Wieman

“Zoals veel kleine jongetjes had ook ik vroeger al interesse in auto’s. Terugkijkend vond ik ook toen de voertuigbeheersing al een van de mooie aspecten. Dat begon al op mijn tiende, toen ik op een crossfietsje reed. Op mijn zestiende zat er geen brommer voor mij in. Mijn oom is daarmee verongelukt en daarom vonden mijn ouders dat veel te gevaarlijk. Achteraf zie ik hun punt ook wel. Ik zit al meer dan vijfentwintig jaar in de letselschade en veel van onze cliënten hebben in het verkeer zwaar, blijvend letsel opgelopen. Een moment van onoplettendheid, de macht over het stuur verliezen, een inschattingsfout maken, of gewoon pech hebben natuurlijk. Ik zie bijna dagelijks wat het niet beheersen van je voertuig voor gevolgen kan hebben. Vanaf het moment dat ik mijn rijbewijs had, heb ik daarom altijd rijvaardigheidstrainingen gevolgd, zoals antislipcursussen. Pas nog heb ik in Zweden een training gedaan met de auto op een bevroren meer. Ook toen ik later mijn motorrijbewijs haalde heb ik extra cursussen en opleidingen gevolgd, want ik wil bewust met vervoer bezig zijn.”

“Ons kantoor ligt vlak bij het circuit van

Assen, waar ik jaren geleden cursussen deed bij Advanced Driving School. Op een gegeven moment had ik wel zo’n beetje alles gedaan wat er was. De eigenaar stelde toen voor om de racecursus te volgen. Dat leek mij wel wat en ik deed mee in een gehuurde BMW 3-serie. Ik leerde waar het instuurpunt en het rempunt ligt, hoe je een bocht moet aansnijden. Ik vond het allemaal geweldig.”

Vangrail

“Tijdens mijn middelbareschooltijd hielp ik als bijbaantje Henk, de melkboer, met het bijvullen van zijn wagen en het bezorgen van bestellingen bij het verzorgingshuis. In die tijd had hij zelf een Westfield raceauto gebouwd en uitgerekend Henk kwam ik tijdens die racecursus weer tegen. Hij vroeg of ik ook niet in een Westfield wilde racen. Ik dacht ‘je leeft maar een keer, dus waarom niet.’ Ik heb toen zo’n wagen gekocht en er mee gereden, tot ik tijdens een race in de vangrail terecht kwam. We hebben hem nog wel gerepareerd, maar de wagen bleek ontworcht. Ik heb hem verkocht en dacht: het is mooi zo, ik heb nog genoeg andere hobby’s zoals motorrijden en volleyballen. Maar het bloed kruipt waar het niet gaan kan. Henk wist nog een Westfield te staan in Duitsland. Deze was in Nederland gebouwd en hij kende de historie. Ik heb de wagen gekocht en rij daarmee nu in de Westfield Cup. Een kleine klasse, waaraan zo’n 25 tot 30 wagens meedoen, je kent dus bijna iedereen. Het leuke is dat alle Westfields technisch aan elkaar gelijk zijn en dat je het dus van je stuurmanskunst moet hebben.”



“Op een racedag ga je ’s ochtends rond half acht naar het circuit om je in te schrijven. Wanneer de auto’s zijn gekeurd kun je een kwartier trainen en een kwartier kwalificatie rijden. Daarna volgen dan twee of drie races. De jongens die vooraan rijden trainen twee tot vier keer per maand. Daar ga ik het natuurlijk niet van winnen. Maar dit seizoen heb ik mij ten doel gesteld om top tien te gaan rijden in de Westfield Cup. Op zich is die kans er, vorig jaar ben ik



elfde geworden. En zeker op mijn thuiscircuit Assen heb ik een voordeel. Daar zou ik misschien wel in de top vijf moeten kunnen rijden.”

Minder risico

“De Westfields kunnen makkelijk 250, 260 km per uur rijden, maar dat haal je op het circuit niet. Op Zandvoort, Assen op Spa blijf je onder de 200. Topsnelheid is ook niet zo interessant. Iedereen kan bij wijze van

spreken heel hard rechtuit rijden. Laat remmen en maximaal door een bocht gaan is echter niet iedereen gegeven. Daarvoor heb je ervaring nodig en moet je weten hoe je een bocht aansnijdt en wat er gebeurt als je je rempunt of het aansnijpunt mist. Veel mensen denken dat autoracen gevaarlijk is, maar ik vind dat je op het circuit minder risico loopt dan op de openbare weg. Je bent immers onder gecontroleerde omstandigheden aan het rijden: er zijn

vangrails, autobanden, grindbakken en op een circuit heb je geen tegenliggers. Ook de auto is er op afgestemd en zelf draag je een neksupport en beschermende kleding. Ik krijg ook nog steeds af en toe instructie om een nog betere voertuigbeheersing te krijgen. Ik beschouw mijzelf niet als de allerbeste coureur, maar ik kan de auto goed het circuit rondsturen en dat vind ik supergaaf!”



AD Academie groeit door

De AD Academie is in recordtijd gegroeid tot een belangrijke bron van informatie en kennis voor arbeidsdeskundigen. Tweeënhalf jaar na de start staat de online academie vol met meer dan honderd webinars, e-learnings, podcast en leerlijnen. En... het aanbod blijft ook dit jaar weer doorgroeien!

NVvA-bestuurslid Eli Van Den Heuvel is samen met verenigingsmanager Jeroen Leenstra de motor achter de academie. Beiden kijken ze na tweeëneenhalf jaar met gepaste trots naar het resultaat. "Bij de start bestond het aanbod uit trainingen over communicatie, samenwerking en digitale vaardigheden. Inmiddels is er een enorme hoeveelheid vakgerichte content voor arbeidsdeskundigen beschikbaar", zegt Eli. Ze benadrukt daarbij dat die content voor een heel groot deel tot stand gekomen is met en door arbeidsdeskundigen. "We mogen daarom als beroepsgroep



trots zijn op wat er nu staat."

Dat de academie goed wordt benut blijkt uit de statistieken. Zestig procent van alle leden logt regelmatig op de AD Academie in en zij openden inmiddels bijna 11.000 online trainingen. Verder zijn er tot nu toe 3.366 AD Essentials bekeken en liefst 777 e-learnings gevolgd.

De AD Academie is klaar voor gebruik, maar nooit af. Dat is in de afgelopen jaren het motto geworden. En ook dit jaar is er alweer veel content toegevoegd zoals een presentatie over het CBBS, podcasts van arbeidsdeskundige in opleiding Marja Verheijen (inmiddels gediplomeerd!), de Werkwijzer arbeidsconflicten en de Handleiding Passende arbeid. Ook de reeksen Wetgeving en Covid-19 werden regelmatig

aangevuld. De komende weken tot de zomer volgt nog meer nieuwe inhoud, vertelt Eli. "We gaan door met de reeksen Wetgeving en Covid-19, daarnaast gaan we via een webinar aandacht besteden aan 'De mentaal gezonde zaak'. Centraal daarin staan psychische klachten bij praktisch opgeleiden en hoe je daar als arbeidse-dukundige mee om kunt gaan." Verder staan ook webinars en essentials op het programma over IPS en (in samenwerking met het AKC) Samen Sterk Zonder Stigma en informatie over de nieuwe werkwijzer arbeidsmediation.

Tips en ideeën zijn altijd welkom

De statistieken zeggen veel, maar niet alles. Geef daarom je mening over de AD Academie, kom met tips en ideeën om de leeromgeving nog aantrekkelijker te maken! Stuur je reactie naar nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Naam: Judith Pieper
Is: regionaal arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf
Vindt: de AD Academie toegankelijk en waardevol

Ik kijk regelmatig op de AD Academie. Het is voor mij een soort handboek, net als de websites van de NVvA en het AKC. Vooral als ik iets zoek over een bepaald onderwerp. Dan ga ik altijd wel even naar de academie of de site. Zo zocht ik onlangs informatie over voorzieningen. Op de academie vond ik wat ik nodig had. Ik heb ook verschillende

webinars gevolgd, zoals het webinar 'Exoskeletten ondersteunend bij arbeid'. Ook de podcast vind ik interessant, maar daar moet ik wel echt voor gaan zitten omdat ik niet twee dingen tegelijk kan. Het zou mooi zijn wanneer die ook via Spotify te beluisteren zijn, dan kan ik ze in de auto afspelen. Wat langer geleden heb ik ook enkele e-learnings gedaan. Maar ik ben net terug van een half jaar sabbatical en ben gestart in een nieuwe functie als regionaal arbeidsdeskundige. Ik leer dagelijks

en merk dat mijn hoofd aan het eind van de dag vol zit. Maar als ik in mijn nieuwe baan gesetteld ben ga ik de AD Academie zeker weer wat vaker bezoeken. Ook omdat er veel aandacht is voor de actualiteit. De covid-reeks bijvoorbeeld, is echt goed neergezet. Belangrijk, want bij UWV krijgen we nu steeds meer wia-beoordelingen van mensen met long covid. Ook komen er nieuwe klantgroepen op ons af. Denk aan al de vluchtelingen uit de Oekraïne die hier aan het werk gaan en



wellicht trauma's hebben opgelopen. Het mooie aan de AD Academie vind ik dat het voor iedereen beschikbaar is en je tijd en plaats onafhankelijk de informatie tot je kunt nemen. Het is best bijzonder dat wij als beroepsgroep zoiets hebben."

Naam: Jessika Ferron

Is: zelfstandig arbeidsdeskundige bij AMVI Advies in Amersfoort

Vindt: de AD Academie praktisch en leerzaam

"Ik ben eind

2020 voor

mijzelf

begon-

nen. Je zit

dan in een

periode dat je

je klantenbestand

opbouwt en nog in je werk moet

groeien. Het was ook midden in

de coronatijd waarin niet of

nauwelijks live bijeenkomsten

georganiseerd werden. Dit alles

maakte dat ik in die periode

veel gebruik heb gemaakt van

de AD Academie. Het is heel

praktisch dat je webinars

online terug kunt kijken om je

kennis bij te houden en te

updaten. Nu mijn bedrijf goed

loopt en het druk is, is er ook

wat minder tijd voor de AD

Academie, maar ik blijf het

gebruiken. Ik heb nu immers

geen werkgever meer die

regelmatig zorgt dat je kennis

en kunde op peil blijven. Daar

moet ik nu zelf voor zorgen.

Ook de podcasts luister ik en

dan meestal als ik een wandel-

ing maak. Verder gebruik ik de

academie ook als een soort

naslagwerk. Laatst nog had ik

een casus van iemand die in het

verleden een Wajong uitkering

had. Wajong is niet mijn exper-

tise, dus toen ben ik op zoek

gegaan naar wat er over dat

onderwerp op de AD Academie

staat. Naast collegiaal overleg

heeft dat mij geholpen."



AD Academie in cijfers

9 leerlijnen ontwikkeld;
2 e-learning's ontwikkeld;
16 webinars uitgezonden;
12 AD podcasts opgenomen;
78 AD-Essentials gemaakt.

Er zijn afgelopen jaar 10.600 online trainingen door leden bekeken.

Leervorm	Geopend
Webinar	5430
AD-Essential	3660
E-learning	777
Podcast	559
We-learning	186
Scan	19

Deze onderwerpen zijn populair

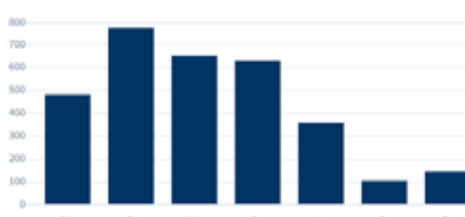
1. Arbeidsrecht: Ontslagrecht en Transitievergoedingen
2. AD van de Toekomst
3. Wet vereenvoudiging Wajong
4. Rapporteren; gewoon duidelijk schrijven
5. Passende arbeid als ontwikkelingsperspectief
6. Passende arbeid
7. Covid-19 reeks: Long Covid
8. Long Covid en Arbeid
9. Covid-19 reeks: Introductie
10. De mentale impact van Corona en een innovatieve oplossing
11. Beschouwingen over arbeid en ons vak in de toekomst
12. Welkom 50 jaar NVvA! Zomeracademie
13. Evidence based handelen en methodisch werken
14. Autisme Spectrum Stoornis
15. Hoogsensitiviteit & werkgeluk
16. CBBS en het handelen van de AD
17. De driehoek - een film over de NVvA - het AKC en de SRA
18. Samen werken aan 21st century skills
19. Re-integratie; wat werkt wel en wat niet?

2 leuke feiten over
wanneer mensen
actief zijn in de AD:

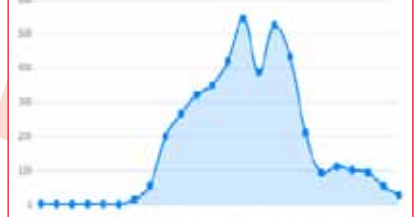
De piek ligt op de dinsdag, maar woensdag en donderdag zijn ook populair.

Het tijdstip is vaak rond de lunchpauze of aan het einde van de middag.

Totaal logins per dag



Unieke logins per uur



Log in op de AD Academie via www.arbeidsdeskundigen.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

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen



**Hoe zorgt u ervoor
dat iemand in
passend werk
gelukkig wordt
en blijft?**

Soms kan een arbeids-
ongeschikte werknemer niet
meer bij zijn huidige werkgever
blijven werken. Passend werk
bij een andere werkgever kan
dan een goede oplossing zijn.
Maar wat is dan een realistisch
re-integratiedoel? En hoe
realiseert u commitment en
eigenaarschap van de werk-
nemer?

In de opleiding Re-integratiecoach
Regie op Werkvermogen leert u daar alles over.
En, ook belangrijk: oefent u uw vaardigheden
om een traject te laten slagen.

- > 6 dagen of (optioneel) 7 dagen plus
assessment
- > geaccrediteerd door de Hogeschool van
Arnhem en Nijmegen
- > titel ROW bij het Register Specialistisch
Casemanagement

Meer informatie: www.cs-opleidingen.nl

We teach...



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

MOTIVERENDE GESPREKSVOERING

- 19 mei en 3 juni 2022, Utrecht en online
- 15 en 30 september 2022, Utrecht en online

NIEUW

HAAL MEER UIT JE VERGADERINGEN

3 juni 2022 (9.30-12.30 uur), Utrecht

CAPABILITY, DE BASIS VOOR DUURZAME INZETBAARHEID

8 en 30 juni 2022, Utrecht

STRESS ALS BONDGENOOT

13 juni 2022, Utrecht

DIABETES EN WERK

17 juni 2022, Utrecht

SCHRIJFVAARDIGHEID EN ARGUMENTATIE

2 en 16 september en 7 oktober 2022, Utrecht

NIEUW

NUDGING EN FRAMING

5 september 2022, Utrecht

GENEESMIDDELEN, RIJVAARDIGHEID EN WERK

20 september 2022, Utrecht

DEPRESSIE EN WERK

23 september 2022, Utrecht

CONFLICTHANTERING DOOR GEWELDLOZE COMMUNICATIE

26 september en 10 oktober 2022, Utrecht



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.

Tussen wal en schip

Duurzaam niet meer tot werken in staat? Hoe lager je loon, hoe kleiner de kans op een WIA-uitkering. En hoe groter de kans dat je bij de gemeente moet aankloppen voor een Participatiewet-uitkering. Eisen die gemeenten aan deze uitkeringsgerechtigden (moeten) stellen, zijn onredelijk en zouden moeten veranderen.



Jan Sax van der Meijden is arbeidsdeskundige bij de gemeente Oss

Sterke economische groei en een krappe arbeidsmarkt: gemeenten hebben prima kansen om 'hun' uitkeringsgerechtigden aan werk te helpen. Meer dan ooit zijn werkgevers bereid om ook mensen met een (forse) afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Wel geldt er een kanttekening bij de inspanningen die gemeenten (moeten) leveren: de Participatiewet (PW) houdt onvoldoende rekening met uitkeringsgerechtigden die door arbeidsongeschiktheid feitelijk niet tot werken in staat zijn. Het verschil met de WIA is schrijnend.

Ondersteuning

Zoals gezegd kunnen gemeenten ook inwoners met een (forse) afstand tot de arbeidsmarkt plaatsen. Dus ook degene die net genoeg arbeidsvermogen heeft om niet in aanmerking te komen voor een Wajong-uitkering. Of arbeidsongeschikt is, maar geen recht heeft op een WIA-uitkering. En mocht plaatsing niet direct lukken: op grond van de PW kunnen gemeenten instrumenten inzetten om werkgevers over de streep te trekken. Met (financieel) aantrekkelijke instrumenten zoals beschut werk, loonkostensubsidie, de inzet van een jobcoach en de no-riskpolis halen zij werkgevers over om een dienstverband aan te gaan. Inwoners kunnen zij wijzen op een arbeidsverplichting: zij móeten meewerken aan trajecten die hen naar (vrijwilligers-) werk begeleiden.

Verskil met WIA groot

Zo succesvol als de re-integratie van deze moeilijke doelgroep naar werk momenteel

verloopt, het verhaal kent een andere zijde. Met name geldt dit voor inwoners met ernstige, chronische aandoeningen die in praktijk niet tot werken in staat zijn. Anders dan WIA-uitkeringsgerechtigden hebben deze inwoners te maken met een inkomens- en vermogenstoets. Er geldt een niet aflatende arbeidsverplichting: tijdelijke ontheffing kan, blijvende niet. Zeker in de huidige gespannen arbeidsmarkt moeten deze inwoners er rekening mee houden dat de gemeente hen oproept om mee te werken aan een re-integratietraject. Pijnlijk als je door chronische gezondheidsklachten nauwelijks je huishouden kunt runnen.

Bizar

Het ontbreken van een mogelijkheid om in dit soort situaties de arbeidsverplichting van een inwoner definitief te beëindigen leidt tot bizarre, onredelijke en ongewenste situaties. Een voorbeeld: iemand die met inzet van alle mogelijke re-integratiemiddelen en na veel moeite uiteindelijk alleen bij een sociale werkplaats geplaatst kan worden en daar sterk aangepast werk doet, valt door een combinatie met bijkomende, chronische gezondheidsklachten uit en gaat ziek uit dienst. Inmiddels maakt zij gebruik van gemeentelijke voorzieningen en hulpmiddelen zoals regiotaxi, huishoudelijke hulp, een zit-/stastoel, aangepast matras. Zij blijkt echter geen recht te hebben op een WIA- en valt terug op een PW-uitkering. De enige werkgever die haar in theorie iets te bieden heeft, is de sociale werkplaats. Maar nog meer aanpassingen in het werk – en dus een dienstverband – zijn voor de werkplaats niet haalbaar. Tegelijkertijd blijft

de gemeente verplicht om betrokkene – hooguit na een tijdelijke vrijstelling – te ondersteunen bij arbeidsinschakeling. En geldt voor de inwoner tot aan de AOW-leeftijd de arbeidsverplichting.

De WIA-systematiek speelt in dit voorbeeld een rol: de (on-)mogelijkheid van betrokkene om reguliere functies te vervullen blijft bij de WIA-beoordeling buiten beschouwing. Vaak zijn medische klachten niet voldoende objectiveerbaar en vanwege hun lage lonen komen deze medewerkers dan ook zelden in aanmerking voor een WIA-uitkering. Waar de feitelijke re-integratiemogelijkheden van betrokkene voor gemeenten leidend zijn, doen die bij een WIA-beoordeling niet ter zake.

Aanpassing

Al met al zitten PW-uitkeringsgerechtigden die in de praktijk door hun chronische gezondheidsklachten niet meer tot werk in staat zijn, in een uitzichtloze positie. De eisen aan betrokkenen zijn niet redelijk, aanpassing van de wet is nodig: gemeenten zouden betrokkenen op goede gronden volledig moeten (willen?) kunnen vrijstellen van de arbeidsverplichting. Vanwege het ontbreken van perspectief op werk is het bovendien redelijk als voor hen, analoog aan de WIA, de IOW en IOAW, de inkomens- en / of vermogenstoets vervalft. Net zoals in de Wet verbetering poortwachter zou het aan bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen moeten zijn om te beoordelen of het iemand om medische of niet-medische gronden ontbreekt aan re-integratiemogelijkheden.



AKC-strategie 2022-2026:

Toekomstbestendige professional

Focus op praktisch toepasbaar onderzoek, meer aandacht voor interdisciplinaire samenwerking en cliëntperspectief. Dit zijn drie doelverschuivingen uit de nieuwe AKC-strategie 2022-2026. AKC-directeur Marianne Holleman licht ze kort toe.

Het AKC heeft onlangs de strategische plannen voor de periode 2022-2026 gepresenteerd. Uit het document blijkt dat het beleid op enkele punten wordt aangepast. "De afgelopen jaren stond met name academisering

centraal" vertelt Marianne Holleman. "En dat was ook een goede keuze. Toch willen we de komende jaren zorgen dat de kennis die we opdoen vooral praktisch goed toepasbaar is voor arbeidsdeskundigen. Daarom gaan we veel aandacht besteden aan de vertaalslag naar de arbeidsdeskundige praktijk en het handelingsperspectief van de arbeidsdeskundige."

Interdisciplinaire samenwerking is een ander speerpunt. "De arbeidsdeskundige werkt in een netwerk van professionals. Dat aspect gaan we ook meenemen in de kennisontwikkeling. Dat houdt ook in dat de opgedane kennis in sommige gevallen

niet meer exclusief voor arbeidsdeskundigen is maar dat ook andere professionals er hun voordeel mee kunnen doen." Als derde belangrijke punt zal de cliënt vaker centraal komen te staan. "Tot nu toe is het perspectief van professional meestal het uitgangspunt geweest. Maar als het om arbeidsparticipatie gaat is het belangrijk om te weten wat de behoeften van de cliënt zijn. Daarom laten we het cliëntperspectief, dan kunnen werknemers en werkgevers zijn, een belangrijk onderdeel van de onderzoeksprojecten."

Meer weten? Bekijk dan het strategisch plan op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc

DE THEMA'S OP EEN RIJ



Arbeidsmarkt

De veranderingen op de arbeidsmarkt gaan razend-

snel en zijn talrijk. Arbeidsdeskundigen en de professionals waarmee zij samenwerken dienen hiervan steeds op de hoogte te zijn, zodat zij realistisch kunnen toetsen en adviseren op werkmogelijkheden.

technieken. De groep die deze ontwikkelingen niet bij kan benen groeit. Door technologie en digitalisering ontstaat er een nieuwe vorm van arbeidsbeperking: digitale inclusie wordt steeds actueler voor bepaalde groepen.



Toepasbare kennis voor het netwerk van professionals

Dit komt tot uiting in toegepast en kleinschalig onderzoek, instrumenten die direct (samen met de cliënt) ingezet kunnen worden, het ophalen van meer kennis uit de praktijk, het bieden van inzicht voor professionals welke kennis zij wanneer het beste kunnen inzetten en het breder delen van

de kennis in het netwerk van professionals.



Multidisciplinaire samenwerking

Afhankelijk van het

domein waarin arbeidsdeskundigen werkzaam zijn, werken ze met andere professionals samen. In de multidisciplinaire samenwerking wordt de specifieke expertise benut en gezocht naar complementariteit.

based werken. Het gaat dan over het belang, de behoefte, de ervaring en beleving van de cliënt van de arbeidsdeskundige.



Professionele beroepsbeoefenaar

De ontwikkelingen in de

context van het werk, zoals vernieuwingen, toename van complexiteit, het leveren van maatwerk en het samenwerken in het netwerk, vergroot het belang van het versterken van de professionele identiteit, het maken van onderbouwde professionele afwegingen in het werk en meer op kop komen van de arbeidsdeskundige (preventief en vroegtijdige inzet).



Technologisering Inclusieve technologie leidt tot nieuwe

voorzieningen om deel te kunnen nemen aan werk en duurzaam aan het werk te blijven, belasting van functies wijzigt door digitalisering en het gebruik van nieuwe



De cliënt is de werkende/ werkzame en de werkgever.

Dit is een belangrijke en nog wat onderbelichte kant van evidence

Onderzoek moet praktisch toepasbaar zijn

Prof. dr. Tinka van Vuuren is sinds kort de nieuwe voorzitter van de Programma Adviescommissie (PAC) van het AKC. Zoals ze zelf altijd zegt staat ze met één been in de wetenschap en één been in de praktijk. En precies dat maakt haar zo geschikt als voorzitter van de PAC.

'Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden', zo luidde de titel van de oratie in 2011 waarin Tinka van Vuuren het belang van vitaliteitsmanagement uit de doeken doet. Een thema waarnaar ze sinds 2010 als hoogleraar strategisch human resource management aan de Open Universiteit, ook onderzoek naar doet. "Vitaliteitsmanagement gaat over arbeid en gezondheid. Wat maakt dat mensen gezond, productief en met plezier aan het werk zijn en aan het werk blijven", stelt ze. Naast haar functie aan de universiteit is Tinka al sinds 2006 als senior consultant verbonden aan Loyalis Kennis en Consult, dat werkgevers en werknemers adviseert over personeelsbeleid. Vanuit die hoedanigheid doet ze tevens onderzoek en houdt ze regelmatig inspiratiesessies over de thema's duurzame inzetbaarheid, vitaliteit, gezonde leefstijl en een leven lang leren. Niet alleen de combinatie van werken in de wetenschap

en de praktijk maakt Tinka van Vuuren geschikt als voorzitter van de PAC. Ze zat al eens in een AKC visitatiecommissie en ze is vanuit haar werk bij Loyalis ook vertrouwd met het arbeidsdeskundig vakgebied.

Kansen

De rol van de PAC is advies geven aan het AKC-bestuur. Tinka van Vuuren hierover: "Advies over voorgesteld onderzoek, maar ook over kennis en onderzoeksrichtingen die we nog missen. Zo zijn er veel ontwikkelingen op het gebied van digitalisering en automatisering. Wat verandert er daardoor in werk? Wat voor kansen biedt dat en hoe kunnen arbeidsdeskundigen dit in hun dienstverlening toepassen?" Vorig jaar is vanuit de PAC ook voorgesteld om een open inschrijving te houden voor nieuw onderzoek. Daar zijn een aantal mooie onderzoeksvoorstellen uit voortgekomen zoals 'Arbeidsdeskundigen en de inclusieve arbeidsmarkt' en Onderzoek doorontwikkeling e-learning betrekken van naasten bij arbeidsre-integratie' "Want", zo stelt Tinka, "het draait natuurlijk allemaal om wat de arbeidsdeskundige in de praktijk kan helpen."

Natuurlijk ziet ze ook de nodige uitdagingen. Vooral om de vertaalslag van wetenschap naar praktijk te realiseren. "Onder-



zoek moet praktisch toepasbaar zijn. En dat lukt op sommige momenten al heel goed. Er zijn diverse onderzoeken opgeleverd met in het verlengde daarvan een digitaal instrument." Ook kunnen de resultaten van AKC-onderzoek zich in opleidingen vertalen. Dit gebeurt onder meer met de methodiek van de Stichting Gezel, die doorvertaald werd naar de methode Volgend Sturen. "Het leidde tot een cahier en een training voor arbeidsdeskundigen. Het mooie is dat dit alles in nauwe samenwerking met arbeidsdeskundigen tot stand gekomen is. Dat is de aangewezen manier om de juiste vragen omhoog te halen en goed op de praktijk aan te sluiten."

Bijdragen

Volgens Tinka moeten arbeidsdeskundigen blij worden van de onderzoeken die het AKC oplevert. "Het moet hen helpen hun werk nog beter te doen, ze uitdagen en bijdragen aan hun ontwikkeling. Uiteindelijk leidt dat tot nog meer professionaliteit en betere dienstverlening aan klanten. Het is prachtig dat de beroepsgroep een kenniscentrum heeft dat kennis ontwikkelt, actueel houdt en ook nog eens stimuleert dat het in de opleidingen terecht komt."

HANDREIKING BESCHIKBAAR

Nu online beschikbaar: de handreiking risicofactoren vroegtijdige uitstroom uit werk door arbeidsongeschiktheid.

Deze handreiking bevat informatie op basis van onderzoek naar relevante factoren voor uitstroom uit werk door arbeidsongeschiktheid. De handreiking is ontwikkeld door onderzoekers van het Erasmus MC en het Universitair Medisch Centrum Groningen. <https://vfa.arbeidsdeskundigen.nl/>



VEROORDEELD TOT SUCCES



Auteur: Peter Henk Steenhuis

Uitgeverij: Ten Have

Aantal pagina's: 256

ISBN: 9789025908478

Prijs: € 9,99 (ebook) of

22,99 (paperback)

De schaduwkanten van succes

In zijn nieuwe boek onderzoekt Trouw-journalist Peter Henk Steenhuis waarom wij elkaar de hele dag 'succes!' wensen. Wat zegt dat over ons? Over ons als ouder, collega, vriend, concurrent? Dragen we met ons streven naar succes onbewust niet ook bij aan sociale ongelijkheid? Steenhuis verdiept zich in de begrippen die samenhangen met succes, zoals prestatie, selectie, stress en carrière. We blijken succes eenzijdig te interpreteren als beter, hoger, meer. In een essay in Trouw schrijft de auteur: 'Het woord succes is in een kwaad daglicht komen te staan. Het lijkt een uithangbordje geworden van het neoliberale beleid dat al decennia onze maatschappij beheerst. Met als gevolg dat er eind twintigste eeuw een nieuwe identiteit is ontstaan. Kern daarvan: je moet jezelf maken, je moet het maken. You can make it if you try. En zo niet, dan ligt dat wel een beetje aan jezelf, toch? Wie het niet maakt, voelt zich al snel een loser.'

Deze jacht op succes zorgt volgens Steenhuis voor faalangst, burn-outs en andere psychische klachten, onder meer bij studenten. 'In Nederland kregen in 2020 meer dan een miljoen mensen antidepressiva voorgeschreven. Onze hang naar succes brengt ongeluk. Daar moeten we vanaf, zou je denken.'

In zijn boek laat hij zien hoe dat kan, namelijk: door te leren gesprekken te voeren over wat we willen en waarin we willen slagen. Hij houdt een pleidooi voor de invoering van het zinnige gesprek: vanaf de basisschool tot het hoger onderwijs en de functioneringsgesprekken op het werk. 'Alleen dan ontwikkel je het vermogen om je situaties voor te stellen die je ideaal zou vinden. Je wordt je bewust van wat je wil en niet wil. Al wat leeft streeft. En wie weet waarnaar hij streeft, vergroot de kans te slagen in zijn leven.'

Diederik Wieman

EHC

ARBEIDSKUNDIG ADVIES
ZORGMANAGEMENT

Woon je in de provincie Noord-Holland, Zuid-Holland of Utrecht en wil je je ontwikkelen in de werkvelden letselschade en AOV? Dan is deze vacature (0,8-1,0 fte) echt iets voor jou.

Want EHC Arbeidskundig Advies & Zorgmanagement zoekt arbeidsdeskundige(n) met visie

EHC bestaat uit een ondernemende club van gezellige collega's die graag het beste in zichzelf en elkaar naar boven halen. Ook bij EHC adviseer je uiteraard over de arbeidsdeskundige vraagstukken zoals arbeids(on)geschiktheid, re-integratie en voorzieningen. Je doel is het creëren van perspectief voor je cliënt, met aandacht voor de belangen van alle betrokkenen. Je opdrachtgevers zijn verzekeraars en de belangenbehartigers van je cliënt (het slachtoffer van het ongeval).

Je werkt vanuit huis, bezoekt je cliënt thuis, stelt een plan van aanpak op en voert deze uit. Je werk is niet alledaags, maar uitdagend doordat onze cliënten ondernemers zijn en/of zijn verwikkeld in een letselschadetraject. Je werkt bij ons nooit volgens vaste processen, maar levert maatwerk. Je wordt inhoudelijk ondersteund door het team van collega-arbeidsdeskundigen en administratief ondersteund door ons secretariaat in Leiden.

Ben jij:

- Slagvaardig, pro-actief en creatief?
- Ondernemend, zelfstandig?
- Onafhankelijk maar verbindend?
- Nieuwsgierig geworden? Neem een kijkje op www.expertisehumancapital.nl of neem contact op met Helco Houweling (06-51 94 82 49).
- Enthousiast? Stuur dan je cv en korte motivatie voor 12 mei 2022 aan vacatures@expertisebv.nl.

EHC zorgt ervoor dat jij expert op het gebied van letselschade en AOV wordt.

Omringd door idioten

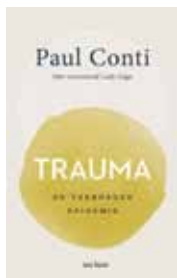


Drijft je collega je tot waanzin met zijn overdreven liefde voor details? Botst het gematigde karakter van je geliefde met je eigen enthousiasme? Sommige mensen beweren dat zij omringd

worden door idioten. Zij begrijpen hun collega's of familie niet, hoe ze ook hun best doen. Als je echter meer inzicht hebt in het gedrag van de ander, en dat van jezelf, kun je beter met de ander communiceren. Een veelgebruikte methode daarvoor is het aanduiden van gedragsstijlen met kleuren. Ben je bijvoorbeeld rood, dan wil je snel tot de kern van de zaak komen. Heb je voornamelijk gele kanten, dan ben je snel enthousiast, groen staat voor stabiliteit en blauwe eigenschappen hebben te maken met informatie en details. De Zweedse gedragswetenschapper en bestseller auteur Thomas Erikson leert je om op praktische en eenvoudige wijze dit kleurenschema toe te passen. Omringd door idioten helpt je collega's, vrienden en familie beter te begrijpen.

Prijs € 9,99 (ebook) of € 15,00 (paperback) | 320 pagina's | ISBN 9789402710236

Trauma: De grootste ziekte van deze tijd



Trauma's vormen een van de minst begrepen ziektes van onze tijd. Veel onverklaarbare klachten zijn volgens psychiater Paul Conti terug te voeren op een trauma. Het is een ziekte met zware, maar niet altijd zichtbare

effecten op lichaam en geest. Ook is een trauma overdraagbaar binnen families, generaties en bevolkingsgroepen. Conti biedt een diepgaande analyse, gecombineerd met praktijkvoorbeelden en praktische stappen om de gevolgen van trauma's te verlichten en verdere traumatisering te voorkomen.

Prijs € 20,00 | 224 pagina's | 9789025910396

In de rubriek Goed Bezig vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten.
Aflevering 7: Erwin Audenaerde, letselschade arbeidsdeskundige bij Trivium Advies

STOER: Thuis met Optimale Eigen Regie

Waar zet jij je voor in? "Ik zet mij in voor de Stichting Thuis met Optimale Eigen Regie, oftewel STOER. Het Hero-terrein in Breda moet de gezondste en mooiste wijk van Nederland worden. Onderdeel daarvan is een gezondheidscentrum met daarboven appartementen. Onze stichting wil daar zorgappartementen voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH) van maken. We zijn in overleg met de projectontwikkelaar en hopen op korte termijn een intentieovereenkomst te sluiten. Als dat niet lukt, moeten wij uitzien naar een andere locatie. Als het allemaal wel lukt, staat er binnen een paar jaar een complex waarin we achttien mensen kunnen huisvesten."



Annelies is een van de potentiële bewoners

Vanwaar jouw betrokkenheid? "Door mijn werk als letselschade arbeidsdeskundige werk ik veel voor mensen die door een ongeval NAH hebben opgelopen. Ik ben erg begaan met cliënt Annelies, een jonge vrouw met NAH. Ze is intelligent, verbaal sterk, maar heeft door NAH een volledig gebrek aan ziekte-inzicht. Dat betekent dat ze niet in de gaten heeft dat ze beperkingen heeft en denkt dat ze alles aankan waardoor ze zichzelf en haar omgeving in gevaar kan brengen."

Waarom is het belangrijk? "Cliënten zoals Annelies kunnen niet meer zelfstandig wonen. Voor regulier begeleid wonen zijn ze echter weer te goed. Deze doelgroep is vaak hoog geschoold en ook communicatief vaardig, het intellect verdwijnt niet door NAH. Begeleiders en hulpverleners worden vaak op het verkeerde been gezet, ze overschatten de cliënten stelselmatig. De NAH-patiënten zelf ondergaan de ene na de andere teleurstelling, hebben geen zelfvertrouwen en zitten in sociaal isolement. Meestal komen ze terecht in een zorginstelling, waar ze niet op hun plek zijn, of vormen een belasting voor de thuissituatie. Omdat ze qua wonen en begeleiding buiten de boot vallen besloten we zes jaar geleden daar zelf iets aan te doen. Daarom heb ik samen met de moeder van Annelies en een zorgcoördinator STOER opgericht."

Hoever zijn jullie? "We zijn de enige kandidaat voor dit project, maar het is lastig om de financiering rond te krijgen. We gaan een intentieverklaring tekenen en krijgen daardoor enkele maanden de tijd om hier een oplossing voor te vinden. We zijn in gesprek met de projectontwikkelaar, maar ook woningbouwcoöperaties en de gemeente Breda die allemaal ook aan hun inclusiviteitsdoelstellingen willen voldoen. Gelukkig worden we van diverse kanten gesteund, onder meer door de oud-burgemeester van Breda. Als we de financiering rondkrijgen krijgen achttien mensen met NAH hun eigen appartement met woonkamer, slaapkamer en badkamer. De entree is een gemeenschappelijke ruimte zodat er altijd zicht is op in- en uitgaan, want deze doelgroep heeft 24-uurs begeleiding nodig en krijgt die in ons project ook."

Meer informatie: www.stoer-nah.nl



WIA-voorschot bij vertraging van de WIA-claimbeoordeling

Nu Rutte-IV van start is, is natuurlijk de vraag wat we van dit nieuwe kabinet kunnen verwachten op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsrecht. Van het coalitieakkoord worden we nog niet veel wijzer, het is dus wachten op de wetsvoorstellen.

TEKST | Marjol Nikkels

De afgelopen twee jaar is het aantal WIA-claimbeoordelingen dat niet binnen de wettelijke termijn van acht weken kan worden uitgevoerd sterk toegenomen. Om te voorkomen dat mensen tijdelijk geen inkomen hebben, kunnen ze wel een voorschot van het UWV krijgen.

Het UWV kampt met grote achterstanden bij de claimbeoordeling van de WIA-aanvragen. Het tekort aan verzekeringsartsen is groot en mede door COVID zijn de achterstanden nog groter geworden. Normaliter geldt dat het UWV acht weken de tijd nodig heeft voor de WIA-claimbeoordeling. Als de aanvraag op tijd is gedaan door de werknemer, dat is uiterlijk in week 93, kan het UWV voor einde van de 104 weken wachttijd tot een uitspraak komen over wel of geen recht op een WIA-uitkering.

Helaas wordt deze periode vrijwel niet meer gehaald. Het gevolg is dat er na 104 weken arbeidsongeschiktheid nog steeds onduidelijkheid is of de werknemer wel of niet een WIA-uitkering krijgt. Dit geeft veel onzekerheid voor werkgever en werknemer. Wel kan het UWV een voorschot

op de uitkering verstrekken.

Aanvragen WIA-voorschot

Als de wachttijd is doorlopen en werknemer verricht geen passende arbeid, dan is het belangrijk te voorkomen dat de werknemer zonder inkomen komt te zitten. De werkgever hoeft immers niet meer te betalen als er geen passende arbeid wordt verricht (tenzij cao dat aangeeft) en de werknemer heeft behoefte aan inkomen. De werknemer kan dan het beste een voorschot op de uitkering aanvragen. Het UWV informeert de werknemer hierover in de brief waarin ze om verlenging van de beslistermijn vragen. Het voorschot dat het UWV verstrekt is een schatting van de uiteindelijke uitkering waar een werknemer recht op zou hebben (WIA of WW).

- Het UWV checkt eerst het bedrag dat in totaal aan voorschotten aan betrokkene is verstrekt;
- Vervolgens kijken ze wat in die periode het uitkeringsrecht had moeten zijn;
- Heeft betrokkene te weinig ontvangen, dan ontvangt hij of zij het verschil nog als nabetaling.

- Heeft betrokkene te veel ontvangen, dan wordt dit niet teruggevorderd.

Geen terugvordering

Eind augustus 2021 maakte het UWV in een persbericht bekend dat ze te veel betaalde voorschotten aan mensen die te lang op een WIA-beoordeling hebben moeten wachten, niet meer terugvorderen. Het UWV wil niet dat mensen de dupe worden van de vertraging bij de WIA-claimbeoordeling, aangezien zij daar zelf geen enkele invloed op hebben. Mensen die de terugvordering al (deels) betaald hadden, kregen dat geld ook weer terug van het UWV. Tenminste, dat geldt voor iedereen die op of na 1 januari 2020 een WIA-voorschot heeft gekregen of op 1 januari 2020 al een lopend voorschot had. Het UWV geeft aan dat daarmee de grootste groep voordeel heeft van deze maatregel, want vanaf het laatste kwartaal in 2019 is er een stijging van het aantal voorschotten gekomen (en door de al lopende voorschotten mee te nemen wordt ook deze groep nog gecompenseerd). Let op: andere terugvorderingen op



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

Volgens het SCP is 28% van de Nederlandse bevolking (financieel) kwetsbaar.

basis van bijvoorbeeld een hoger verdiend inkomen kunnen wel teruggevorderd worden.

Hoe sneller laten beslissen?

Kan de werknemer iets doen om het UWV sneller te laten beslissen? Het lange wachten op de WIA-beslissing is een onzekere tijd. Ze willen graag weten waar ze aan toe zijn. De werknemer kan overwegen om bij een te late beslissing het UWV in gebreke te stellen of een beroep in te stellen bij de rechtbank wegens niet tijdig beslissen van het UWV.

De ingebrekestelling van het UWV kan eenvoudig via het formulier 'Melding te late beslissing UWV'. Uiteraard moet dan wel de wettelijke termijn van acht weken voorbij zijn en als UWV deze termijn verlengd heeft, moet ook de verlengde termijn voorbij zijn.

Het UWV heeft dan nog twee weken de tijd om tot een beslissing te komen. Deze ook wel 14-dagentermijn genoemd, gaat in op de dag dat het UWV de ingebrekestelling heeft ontvangen en daarna zijn er dwangsommen verschuldigd. Tijdens deze periode van twee weken heeft het UWV geen mogelijkheden meer om de beslissingsperiode te verlengen of te onderbreken.

Wet dwangsom en beroep

Als het UWV niet binnen twee weken beslist, dan kan de aanvrager een vergoeding krijgen conform de wet dwangsom en beroep. Deze wet is niet alleen bedoeld om bestuursorganen sneller te laten beslissen over uitkeringsaanvragen, maar is ook van toepassing op de termijnen zoals deze gelden voor bezwaar en administratief beroep. De wet benoemt dat de dwangsom



alleen verschuldigd als ten minste aan drie voorwaarden is voldaan:

- Het bestuursorgaan (bijv. UWV) heeft niet tijdig beslist op een aanvraag (en termijn is niet verlengd of opgeschort);
- De aanvrager heeft het bestuursorgaan in gebreke gesteld (is mogelijk vanaf de eerste dag dat bestuursorgaan te laat is met beslissen);
- Het bestuursorgaan heeft binnen twee weken na ontvangst van de ingebrekestelling nog geen besluit genomen.

De hoogte van de dwangsom (vergoeding) die het bestuursorgaan (UWV) aan de aanvrager betaalt is ook in de wet opgenomen. De bedragen zijn voor 2022:

- de eerste 14 dagen € 23 per dag;
- de volgende 14 dagen € 35 per dag;
- de volgende dagen tot en met de 42e dag € 45 per dag.

De vergoeding loopt maximaal 42 dagen en is nooit hoger dan € 1.442.

De huidige praktijk laat zien dat de achterstanden zo groot zijn bij het UWV dat ze het

niet redden om binnen de 14-dagentermijn tot een besluit te komen over de WIA-aanvraag. Het UWV betaalt dus deze dwangsommen aan de aanvrager uit.

In het uiterste geval kan de werknemer nog overwegen om een beroep bij de rechtbank, afdeling bestuursrecht in te stellen wegens "niet tijdig beslissen" van het UWV.

Machtigen

De rechtbank behandelt het beroep binnen acht weken. Is het beroep gegrond, dan bepaalt de bestuursrechter dat het UWV binnen twee weken alsnog moet beslissen op de WIA-aanvraag. Daaraan verbindt de bestuursrechter een (nieuwe) dwangsom die het UWV moet betalen als het niet binnen die twee weken alsnog heeft beslist. Alleen de werknemer kan dit als aanvrager van de WIA-uitkering doen of de werknemer moet de werkgever machtigen om dit namens hem te doen.



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

Interculturele Kip



Lang geleden, ik was een jaar of 16, 17, deed ik vrijwilligerswerk in Parijs. Dat leek me een interessante manier om een stad te verkennen. Met een groep leeftijdsgenoten treinde ik naar Gare Du Nord waar we meteen alle belangwekkende bezienswaardigheden voorbij reden en eindigden in een versleten departement dat waarschijnlijk nog nooit een toerist had gezien. We kwamen terecht in een immigrantenwijk die bewoond werd door mensen uit alle windrichtingen. Als zij de armoede in hun geboorteland waren ontvlucht vroeg ik me af hoe groot die armoede wel niet geweest moest zijn, want ook hier was er nauwelijks invulling van de meest elementaire levensbehoeften. Neemt niet weg dat het een vrolijke bedoeining was. We schoffelden kerktuinen onkruidvrij, liepen in optocht met een stoet bontgekleurde kinderen naar het gemeentelijke zwembad, dansten met ongewenst zwangere meisjes gevlucht uit gevaarlijke landen en introduceerden onze Nederlandse bitterbal tussen allerlei exotische hapjes. De laatste avond bracht iedere vrijwilliger het avondmaal door bij een van de gezinnen in de wijk. Intercultureel en voornamelijk gezellig. Ik had daar verder geen andere gedachtes bij. Dat de werkelijkheid iets anders was dan ik me had voorgesteld werd me duidelijk toen ik een piepkleine ruimte binnenstapte. De enige ruimte. Daar woonden de gastvrouw met haar man, hun drie kinderen en een opa die op een matras in de hoek lag. Waarschijnlijk lag hij daar al een tijdje want gezien zijn conditie was een miraculeuze wederopstanding op korte termijn niet te verwachten. Op lange termijn trouwens ook niet. Op het balkonnetje kakelden een paar magere kippen. Minus één want die lag zachtjes te koken op een campinggas-stelletje in de hoek van de ruimte. Het rook heerlijk. Een aantal afgeleefde kussens dienden als bank en al snel kreeg ik een bord vol met kip

voorgeschooteld. Ook opa kreeg een half bordje en gebaarde naar mij met een tandeloze glimlach aan te vallen. Zoals mijn moeder mij altijd had geleerd at ik mijn bordje helemaal leeg want dat is beleefd. Voor ik met mijn ogen kon knippen was het weer vol geschept. Leeg, vol, leeg, vol. Ik kón niet meer. Maar ja, weigeren was geen optie. Ik was immers netjes opgevoed. Hierdoor heb ik in al mijn goede bedoelingen de mensen waarschijnlijk zwaar beledigd en hen bevestigd in het beeld van westerse veelvraat. In hún cultuur was het immers beleefd om altijd wat eten op je bord achter te laten.

Ik moet aan dit verhaal denken terwijl ik me opgeef voor de cursus Cultureel Competent Communiceren en Re-integratie. Want ook bij re-integratie kan je met alle goede bedoelingen ergens vanuit gaan wat voor de ander helemaal niet zo vanzelfsprekend is. Zoals de invulling van een proactieve houding, de betekenis van 'eigen verantwoordelijkheid', ziektebeleving & ziekterol of de kracht van familiestructuren. Zo kan bijvoorbeeld onze directe communicatie als duidelijk en efficiënt worden bedoeld maar kan het als intimiderend en bot worden ervaren.

Uiteindelijk gaat het niet zozeer om wat je zegt of doet, maar hoe je boodschap overkomt op de ander. Daarvoor is kennis en bewustwording nodig, wederzijds begrip en dialoog. Maar bovenal nieuwsgierigheid naar elkaars gewoontes, levens en opvattingen. Zonder oordeel en met oprechte interesse. En soms een bord vol kip.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda



Ben jij de arbeidsdeskundige die wij zoeken?

Wil je werken in het dynamische Rijnmond waar je een belangrijke rol speelt in het verbeteren van de dienstverlening? Wil je groeien in je persoonlijke ontwikkeling? Sta je open voor flexibele werktijden, tegen een goed salaris? Dan komen we graag met je in contact!

Bezoek onze website
www.spijtenburg.nl

SPIJTENBURG
WERVING EN ADVIES

Jolien Peters
0639765277
j.peters@spijtenburg.nl

Ken je iemand die een goede AD'er zou zijn?

SAXION
HOGESCHOOL

Geef ze de tip om te kijken naar de opleiding Arbeidsdeskundige! Hoe? **Maak een foto van deze advertentie en stuur 'm door!**



Uiterlijke inschrijfdatum: 17 mei 2022

Opleidingsinformatie in een notendop

Wat mag je verwachten:

- Geaccrediteerde Post-HBO opleiding
- Slagingspercentage 80% bij final assessment
- Combinatie on- en offline onderwijs
- Leer van elkaar in een vaste groep

Meer informatie over het lesprogramma, studielast en kosten vind je op onze website
Ga naar bit.ly/saxionarbeidsdeskundige
of scan de QR-code



Word in 16 maanden master Arbeidsdeskundige!

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



Scan en ontdek!

Of ga naar capabel.nl/arbeidsdeskundige