



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

33^e JAARGANG | oktober 2011 | NUMMER 5



Beïnvloeden kantoorruimten ons functioneren?

De geheime krachten van gebouwen

De bril van de arbeidsdeskundige

Gestructureerder werken noodzakelijk

LEIDRAAD
JOB COACH

pagina 28

→ Met handen, hart en
ziel De blaasinstrumentenmaker

→ Pilot 'mmm... mensen met
mogelijkheden' smaakt
naar meer Werken naar vermogen

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

CONGRES

DE MEETBARE WINST VAN DE VERANDERENDE ORGANISATIE

Dinsdag 29 november 2011
Vergader- en congrescentrum NBC
in Nieuwegein

Het Nieuwe Werken is geen hype, dat is duidelijk. Steeds meer bedrijven gaan er mee aan de slag en de voordelen ervan zijn steeds beter te meten. Alle reden voor een congres met als thema: "de meetbare winst van de veranderende organisatie".

Bij elke inschrijving een gratis ConferenceCard van KPN!

Met o.a. de volgende sprekers:



PROF. WESSEL GANZEVOORT
Zinvol werken maakt dat we er Zin in hebben



MR KIM VAN DER HOEVEN EN ADRIAAN WEBER
Werknemer 2.0:
HNW vanuit juridisch perspectief



MARLOES POMP EN ROEL VAN DER PALEN
De Toekomst van het kantoor



MAARTEN KORZ
Ach, het is maar een spelletje

Meer informatie en inschrijven? Kijk op www.overhetnieuwewerken.nl/congres

5 vragen

aan Jaap van der Zwan, staf arbeidsdeskundige bij 365/Arboned, maar op de rand van zelfstandig ondernemerschap. 27

Colofon

33e jaargang nummer 5
Oktober 2011

AD Visie is een uitgave van Kluwer, onderdeel van Wolters Kluwer. AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofredacteur: → Charlotte Boersma

Redactie: → Geert Beckers, Ted Ineke, Richard Kieft, Bets van Leeuwenkamp, Peter Passenier (Kluwer), Anjo van Soest

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblov Media)

Technische eindredactie: → Sweeping Maytree

Fotografie: → iStock

Vormgeving: → COLORSCAN BV, Voorhout
www.colorscaan.nl

Drukwerk: → Ten Brink, Meppel

Uitgever: → Marie-Noëlle Lim

Advertenties

Kluwer, Postbus 4, 2400 MA Alphen aan den Rijn
Advertentieacquisitie: Yvonne Bánsági
Telefoon: 0172-466621
E-mail: Ybansagi@kluwer.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het NVvA-secretariaat,
Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk
Telefoon: 033-2473456, Fax: 033-2470470
E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl
Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl
Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

Leveringsvoorwaarden

Kijk op www.kluwer.nl of bel naar 0570-673357

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever. Op alle bijdragen in deze uitgave zijn de Standaard publicatievoorwaarden van Wolters Kluwer Nederland BV, gedeponeerd ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Amsterdam onder nr. 127/1999; een kopie kan kosteloos bij de uitgever worden opgevraagd.

ISSN 1382-7162

HOI
PRINT 2011



6

Coverstory

De geheime krachten van gebouwen

Is onze werkomgeving werkelijk in staat het functioneren van mensen dramatisch te beïnvloeden?

Achtergrond

Rijangstcoach

Er zijn zeker 500.000 mensen in Nederland die moeite hebben om de auto in te stappen. Na een ongeluk of gewoon omdat ze ongemotiveerde angsten hebben. De rijangstcoach helpt hen die angsten te overwinnen zodat ze weer normaal in hun (werkzame) leven kunnen functioneren.



24

En verder...

AKC Wetenschappelijk: Structuur in het arbeidsdeskundig handelen	14
Oude en vergeten beroepen in beeld	18
Actueel: Pilot 'Werken naar vermogen' in Utrecht smaakt naar meer	20
Vijf vragen over het PCD	27

Jessica van der Zwan, arbeidsdeskundige in het OLVG: "Ik neem minder snel genoeg met alleen het verhaal van de medewerker of de werkgever, maar ik vraag door totdat de puzzelstukjes in elkaar vallen." 10





Hersenen

Vorig jaar raakte ik in gesprek met een personeelsmanager in een groot nieuw kantoorgebouw. Na het inrichten van de nieuwe werkplekken, vroeg hij zich af in hoeverre de juiste inrichting zou bijdragen aan minder gezeur. Hij doelde op een specifieke werknemer, Alex, die in het oude pand al talloze op- en aanmerkingen had over het luchtventilatiesysteem, geluidsoverlast van brommende computers en concentratieproblemen vanwege de bedompte atmosfeer. Om nog maar te zwijgen van de systemen waarmee hij als gegevensverwerker diende te werken; ook die deugden niet. Zijn collega's lieten hem inmiddels links liggen, terwijl hij vroeger juist vaak het voortouw nam in projectgroepen en veel werk verzette, ook al hoorde dat niet echt bij zijn functie.

Mijn nieuwsgierigheid was gewekt, vooral omdat Alex zelf weinig grip leek te hebben op zijn gedrag. Zo kwamen we er achter dat hij een jaar geleden kortdurend had verzuimd nadat hij onderuit was gegleden in de badkamer en daarbij hoofdletsel had opgelopen.

Aanvankelijk wilde Alex niets van verder onderzoek weten; het gebouw moest wat hem betreft eerst maar eens worden aangepast, en daarna zijn collega's. Uiteindelijk overtuigde de bedrijfsarts hem van de noodzaak van een neuropsychologisch onderzoek. Het resultaat was opmerkelijk. Alex had onder andere problemen met het vasthouden van de aandacht, kortetermijngeheugen, leervermogen en onderscheiden van impulsen. Hij had echter ook al verschillende compenserende 'maatregelen' ontwikkeld om dat voor de buitenwereld verborgen te houden. Met de gegevens uit het onderzoek kon zijn werk drastisch worden aangepast. Hijzelf kreeg gespecialiseerde coaching om beter met zijn klachten om te gaan en zijn collega's konden meer begrip opbrengen voor zijn situatie.

Onze hersenen zijn even onbegrijpelijk als intrigerend. Kantoorgebouwen kunnen van invloed zijn op onze hersenomvang, of is dat een broodje aap? Lees verder in het artikel op pagina 6.

Charlotte Boersma

De Wajong-uitgaven zijn in 2010 minder snel gegroeid dan in het jaar ervoor. De uitgaven namen met **6,1** procent toe, terwijl een jaar eerder nog sprake was van een stijging van **10,1** procent. Dat blijkt uit data van het CBS. In de afgelopen jaren zijn de Wajong-uitgaven gegroeid van **1,3** miljard euro in 2004 tot **2,2** miljard euro in 2010. Na 2007 nam de groei echter af. Ging het in 2007 nog om een stijging van meer dan **12** procent, in 2010 is dit percentage gehalveerd door de nieuwe wetgeving die strengere eisen stelt aan het recht op een uitkering.

Nachtdienst en kanker

Het Nederlands Kanker Instituut/Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI-AVL) in Amsterdam start deze maand een onderzoek naar de vraag of verpleegkundigen die nachtdiensten draaien een grotere kans hebben op borstkanker. Het ziekenhuis heeft dat begin september bekendgemaakt. Het onderzoek wordt gehouden onder 200.000 verpleegkundigen. Ook oud-verpleegkundigen kunnen zich aanmelden. Deense wetenschappers hebben enkele jaren geleden vastgesteld dat borstkanker in combinatie met nachtwerk mogelijk als beroepsziekte kan worden gezien. Een aantal Deense verpleegkundigen heeft toen een schadeclaim ontvangen. Ook in Nederland ontstond onrust over de kwestie.

WERKGEVERS OVERSCHATTEN ZICHZELF

Veel werknemers zijn minder tevreden over hun baan dan de werkgevers denken. Dit verschil doet zich vooral voor bij de aspecten salaris, opleidingsmogelijkheden en promotievooruitzichten. Dit is een belangrijke conclusie uit het in opdracht van Tempo-Team uitgevoerde arbeidsmarkttrendonderzoek onder zowel werkgevers als werknemers.

Met de aanstaande arbeidskrapte zullen de werkgevers hier meer aandacht aan moeten besteden. Want uiteindelijk zal de marktwerking 'the war for talent' aanjagen en kiezen werknemers voor bedrijven die de behoeftes van werknemers wel kennen en hier goed op inspelen.

GEVOEL VAN ONVEILIGHEID HOMO'S TOEGENOMEN

Nederland is internationaal gezien koploper in de acceptatie van homoseksualiteit. Dat blijkt uit onderzoek dat het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) uitvoerde in opdracht van minister Marja van Bijsterveldt (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap).

Toch zijn veel homo's in Nederland zich het afgelopen jaar onveiliger gaan voelen dan het jaar ervoor. Ruim een op de vijf homoseksuele mannen voelde zich in 2010 onveiliger, bij lesbiennes betrof het 13 procent. Dat komt vooral doordat de media meer aandacht besteden aan geweld tegen homo's dan voorheen, concluderen de onderzoekers van het SCP. Zelden wordt het grotere gevoel van onveiligheid veroorzaakt door eigen ervaringen.

Op het werk is 80 procent van homoseksuelen open over de seksuele voorkeur. Van deze groep heeft 14 procent van de mannen en 5 procent van de vrouwen last van vervelende reacties op het werk. Meestal gaat het om afkeurende blikken, flauwe grappen of vervelende vragen. Hierdoor kan er volgens de onderzoekers soms sprake zijn van verzuim en vermindering van de prestaties.

RECHT OP FLEXIBEL WERK?



Als het aan regeringspartij CDA en oppositiepartij GroenLinks ligt krijgen werknemers vanaf 2013 het recht op flexibele arbeidstijden. Om werken, zorgtaken en scholing beter te combineren, moet personeel ook meer te zeggen

krijgen over de werkplek. Zo moet bijvoorbeeld thuiswerken meer mogelijk worden.

Tweede Kamerlid Ineke van Gent van GroenLinks en haar CDA-collega Eddy van Hijum dienen een initiatiefwet hierover in. De twee hadden eind vorig jaar al aangekondigd met hun Wet flexibel werken te komen. VVD, PvdA en D66 stonden direct sympathiek tegenover het initiatief, waardoor zich toen al een Kamermeerderheid aftekende.

Deze zomer kwam minister Henk Kamp (Sociale Zaken) ook met een plan om het voor werknemers makkelijker te maken hun werkweek aan te passen. Maar volgens Van Gent en Van Hijum gaat Kamp niet ver genoeg. Zij willen een recht op flexibele werktijden en telewerken, zodat een baas een verzoek hiertoe niet zomaar kan weigeren, net zoals het recht op deeltijdwerk.

Mensen zijn **sneller dronken** op een feestje op **kantoor** dan elders, blijkt uit onderzoek van de Universiteit van Birmingham. Volgens de onderzoekers leren de hersenen om zich aan te passen aan de **effecten van alcohol** als de drinker in een **vertrouwde omgeving** is, zoals een café of thuis met vrienden. Als gedronken wordt in een totaal andere omgeving, zoals op kantoor, waar de drinkers normaliter nuchter en geconcentreerd zijn, **verliest men sneller de controle**.



De geheime krachten van gebouwen

Kantoortuinen zijn slecht om in te werken. Sterker nog: ze kunnen onze hersenen verkleinen. Dit stellen althans de makers van de BBC-documentaire *The Secret Life of Buildings*. Maar zijn alle experts hiervan overtuigd? Is onze werkomgeving werkelijk in staat ons functioneren zo dramatisch te beïnvloeden?

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

De Californische neurowetenschapper Fred Gage leidt de kijkers rond in zijn laboratorium en voert hen mee naar twee muizenkooien. De een saai en strak, de ander doolhofachtig met veel kleurige buizen. Die laatste omgeving is natuurlijk veel stimulerender, en dat zie je terug op het computerscherm waarop Gage de hersenactiviteit van de proefdieren in beeld brengt. De muizen in kooi B blijken extra hersencellen te ontwikkelen: soms wel 15 procent in een maand tijd.

Arbeidsdeskundige

Klagen mensen over omgevingsfactoren? En ligt het ziekteverzuim hoger dan je zou verwachten? Ronald Hamel geeft arbeidsdeskundigen dezelfde raad als architecten: ga niet zitten doe-het-zelfen, maar raadpleeg een expert. "Ik wil niet al te veel reclame maken voor mijn beroepsgroep, maar een omgevingspsycholoog kent de internationale vakliteratuur en kan goed onderzoek van slecht onderzoek onderscheiden. Die kan dus gericht advies geven."

Onze fysieke omgeving beïnvloedt ons brein, concludeerden de makers van de Britse BBC-documentaire *The Secret life of Buildings*. En de media deden er nog een schepje bovenop: 'Kantoren soms slecht voor de hersenen'. Of zelfs: 'Kantoortuinen kunnen onze hersenen verkleinen'.

Ronald Hamel schiet ervan in de lach. Hij is omgevingspsycholoog aan de Universiteit van Amsterdam, en is gespecialiseerd in de invloed van de fysieke omgeving op onze waarneming, beleving en gedrag. Maar dit gaat hem veel te ver. 'Kantoortuinen die de hersenen verkleinen, hoe verzinnen ze het!'

Mensen

Want ten eerste doet Fred Gage alleen onderzoek met muizen. "Dat ook menselijke hersenen gaan groeien in een stimulerende omgeving, is nog niet ondubbelzinnig aangetoond", zegt Hamel. "Ik geef toe: het is een interessante hypothese. Eind jaren negentig is er onderzoek gedaan bij Londense taxichauffeurs. Die moesten een heel ingewikkeld examen doen waarop ze alle mogelijke ritjes van het ene adres naar het andere verbaal moesten produceren. Ze hadden dus heel Londen in hun hoofd, en dat zag je aan een hersengebied, de hip-

RONALD HAMEL



Omgevingspsycholoog Ronald Hamel doet onderzoek en geeft onderwijs aan derde-jaarsbachelorstudenten en masterstudenten. Onderwijs en onderzoek zijn beide op twee gebieden: omgevingspsychologie en cognitieve psychologie.

pocampus: die was bij hen veel groter dan bij anderen. Maar dit is maar één onderzoek, en dat is te weinig om de hypothese te onderbouwen. Er is meer nodig.”

Dat is niet zijn enige bezwaar tegen bovengenoemde krantenkoppen. Want in het onderzoek naar Gages muisen bleek alleen dat de hersenen onder invloed van de omgeving kunnen groeien, niet dat ze kunnen slinken. “Je hoort mensen vaak zeggen: *use it or lose it*”, zegt Hamel. “Maar ik heb nog nooit een goed uitgevoerde studie gezien die dat onderbouwde. Als jij een bepaalde vaardigheid een tijdje niet heb geoefend, zul je die opnieuw moeten leren, dat is waar. Maar dan heb je alles weer veel sneller onder de knie dan de eerste keer. De hersencellen zijn dus niet verloren gegaan.”

Bovendien: de manier waarop onze omgeving invloed uitoefent op onze hersenen, verschilt van persoon tot persoon. “Alles wat we waarnemen vergelijken onze hersenen immers met eerdere ervaringen”, zegt Hamel. “Die bepalen of we ons ergens prettig voelen, of dat we te veel of te weinig worden geprikkeld.”

Plafond

Moet je dus de complete levensloop van een medewerker in kaart brengen voor je zijn kantoor kunt inrichten? Dat ook weer niet. Volgens Hamel zijn er wel degelijk enkele regels die voor – bijna – iedereen gelden. “Uit de documentaire blijkt bijvoorbeeld dat we ons gestresster voelen naarmate het plafond lager is. Maar dat weten we al veertig jaar. Met zo’n laag plafond voelen mensen

zich opgesloten en ze ervaren een ruimte sneller als te druk. Maar ook hier zie je individuele verschillen, want bij mannen is het effect groter dan bij vrouwen. Bovendien is het afhankelijk van de cultuur. Zo hebben Amerikaanse mannen in vergelijking met andere culturen meer ruimte nodig.”

Een andere belangrijke factor: de hoeveelheid groen. Volgens Hamel heeft de Amerikaanse onderzoeker Roger Ulrich hier erg goed onderzoek naar gedaan in ziekenhuizen. “Hij vergeleek patiënten die uitzicht hadden op een blinde muur met andere die in een groene omgeving lagen – hetzij met echte planten hetzij met foto’s van planten aan de muur. Het bleek dat de laatste groep minder pijnstillers nodig had en ook sneller genas. In Nederland heeft het Martini-ziekenhuis in Groningen dat concept van de *healing environment* overgenomen. Dat zouden kantoren ook kunnen doen.”

Soort werk

Terug naar de kantoortuin. In de media duiken regelmatig onheilsberichten op. *Open space* is slecht voor de concentratie, de productiviteit en ons geluksgevoel, blijkt uit onderzoek. Maar volgens Hamel is dit een simplificatie. “Weet je hoeveel onderzoek is gedaan naar werken in kantoortuinen? Een hele boekenkast vol. Ik heb zelf een klein literatuuronderzoek gedaan en daaruit bleek dat de nadelen de voordelen vaak te niet doen. Maar alles hangt af van het soort werk. Als jij een docent bent die onderzoeken moeten lezen, colleges moet voorbereiden en mensen ontvangen, heb je →



Atze Boerstra is ingenieur en directeur van BBA Binnenmilieu. Hij werkt bij de Technische Universiteit Eindhoven aan zijn proefschrift "Personal control over indoor climate in office buildings".

een eigen kamer nodig. Maar als je in de sales zit en de hele week onderweg bent, kom je alleen op kantoor voor overleg en wat administratie. Dan voldoet zo'n kantoorruimte juist uitstekend."

En hiermee stuiten we op een probleem. Want die taken van medewerkers, daar houden architecten en opdrachtgevers volgens Hamel te weinig rekening mee. "Een ingewikkelde constructie van een gevel laten ze over aan een gevelspecialist, maar alles wat samenhangt met gebruikers regelen ze zelf – en daar hebben ze de kennis niet voor. Het gevolg: eindgebruikers krijgen het gevoel dat ze hun werk niet goed meer kunnen doen, en dat er voor hen is beslist."

Slechte gebouwen

Hamel wordt bijgevallen door Atze Boerstra, ingenieur en directeur van adviesbureau BBA Binnenmilieu. Hij gaat regelmatig bij kantoren langs, en stuit ook regel-

matig op onvolkomenheden. "De Wereld Gezondheidsorganisatie heeft een aantal jaren geleden onderzoek gedaan naar het sick-buildingsyndroom. De con-

clusie? In een derde van de gebouwen was alles prima in orde, maar in nog een derde deel was er echt iets aan de hand, zo erg dat er mensen ziek werden. De rest bungelde daar tussenin: geen directe risico's, maar ook geen prettige werkplek. Ik denk dat die cijfers nog steeds kloppen."

"Besteed ook aandacht aan visuele privacy. Daardoor voelen medewerkers zich meer op hun gemak."

Warmte en kou

Veel kantoren kennen bijvoorbeeld problemen met de temperatuur. Vooral omdat de warmtebeleving van werknemers niet zo gemakkelijk is te vatten in algemene wetmatigheden. "Veel ingenieurs, arbeidshygiënist en arbeidsdeskundigen geloven nog steeds in het model van de Deense professor Fanger uit de jaren zeventig. Volgens hem zijn er zes factoren die bepalen of mensen het te warm of koud hebben: kleding, activiteitsniveau, luchttemperatuur, stralingswarmte, luchtsnelheid, luchtvochtigheid."

Boerstra: "Met deze theorie zou de warmtebeleving van een gemiddelde groep mensen onder standaard omstandigheden zijn te voorspellen. Natuurlijk, er is altijd zo'n 10 tot 20 procent die het veel eerder warm of koud heeft dan de rest, maar dat is een kleine groep."

Creativiteit

Goede ventilatie zorgt voor een verlaging van het CO₂-gehalte in de lucht. En dat is gunstig, want dat leidt weer tot minder bacteriën en virussen. Maar volgens TNO-onderzoeker Piet Jacobs is dat niet alles. "Op een internationaal congres hoorde ik laatst van een betrouwbare studie waaruit blijkt dat veel CO₂ de creativiteit omlaag kan brengen. Mensen worden steeds passiever. Ja, ik denk dus dat goede ventilatie ook goed is voor het eigen initiatief."



Helaas, volgens recente inzichten van omgevingspsychologen, blijkt de mens niet zo gemakkelijk te programmeren. "Het is gebleken dat er ook allerlei psychosociale factoren meespelen", zegt Boerstra.

"Veldonderzoek toont aan dat mensen in de zomer een andere warmtebehoefte hebben dan aan het begin van de lente. Als het buiten erg warm is, wil je de temperatuur binnen ook een graadje hoger. Het model van Fanger zou dus wat verder uitgebouwd moeten worden om het algemener toepasbaar te maken."

Ventilatie

Een ander probleem. In veel gebouwen ontbreekt het aan een goede ventilatie. "Je ziet het vooral op plaatsen waar mensen dicht op elkaar zitten", zegt Boerstra. "In klaslokalen, bussen, treinen, slaapruimtes, maar ook in vergaderzalen. Daar is de frequentie van de luchtverversing bijvoorbeeld afgestemd op twee personen, terwijl er in werkelijkheid veel meer zitten. En als je dan bedenkt dat een deel van de infectieziektes wordt overgedragen via de lucht, kun je wel nagaan dat het ziekteverzuim onder deze medewerkers aanzienlijk hoger ligt."

Soms is het probleem dat het ventilatiesysteem verkeerd staat afgesteld. "Sommige bedrijfspanden werken met een systeem van gedeeltelijke recirculatie", zegt Boerstra. "Dat is bedoeld om een gedeelte van de warmte uit de retourlucht over te dragen aan de toevoerlucht. Maar soms verandert die gedeeltelijke recirculatie in een totale recirculatie: alle afgezogen lucht wordt weer naar binnen gehaald. Dat komt bijvoorbeeld doordat er bij de aanlevering van het gebouw al iets mis is gegaan. In een ander geval heeft iemand met het systeem zitten experimenteren, en is hij vergeten om de boel weer terug te zetten."

Visuele privacy

Een laatste woord over kantoortuinen. Ook Boerstra wil de beslissing – *open space* of een kamerconcept – laten afhangen van het soort werk. En hij geeft nog een advies: besteed daarbij ook aandacht aan visuele privacy. "Plaats niet vijftig bureaus in een open vlakte, maar zorg voor afscheidingen. Daardoor voelen medewerkers zich meer op hun gemak. In een restaurant zitten de meeste mensen ook liever met de muur in hun rug." ←

“Ik zie mijn werk als een legpuzzel”

Jessica van der Zwan werkt nu drie jaar bij het Onze Lieve Vrouwe Gasthuis, een groot algemeen ziekenhuis in het centrum van Amsterdam. Eerst als adviseur re-integratie en nu als arbeidsdeskundige. In hoeverre heeft die arbeidsdeskundige kennis haar blik op het werkveld verbreed? En hoe behoudt ze als interne arbeidsdeskundige haar onafhankelijkheid?

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Een legpuzzel. Dit woord komt een aantal keer terug als Van der Zwan haar werk typeert. “Ik word ingeschakeld als de collega’s niet zeker weten of een medewerker kan terugkeren in het eigen werk. Of als ze niet zeker weten of een re-integratieplaats passend is. Zulke zaken bekijk ik nu van meer kanten. Ik neem minder snel genoegen met alleen het verhaal van de medewerker of de werkgever, maar ik vraag door totdat de puzzelstukjes in elkaar vallen. In vergelijking met vroeger graaf ik me nu dieper in.”

‘Vroeger’, dat was toen zij nog re-integratieadviseur was. En ‘nu’, dat is nadat ze de opleiding voor arbeidsdeskundige heeft gevolgd. “Ik wilde re-integratiezaken van verschillende kanten kunnen bekijken, en als arbeidsdeskundige kun je diepgaande gesprekken voeren met zowel medewerker als leidinggevende. Ik krijg nu dus een breder beeld. Ook ben ik in staat om uit verschillende puzzelstukjes algemene knelpunten te destilleren. Die bespreek ik dan in de beleidsvergadering, en zo werk ik mee aan organisatiebreed beleid.”

Gecompliceerd

Een legpuzzel dus. En ze geeft toe: soms is die lastig te leggen. “Dat zie je bijvoorbeeld als een medewerker én een medische kwaal heeft én een conflict met de leidinggevende: dan is het niet simpel medisch of situationeel. Of als de medewerker vroeger een WAO-uitkering heeft gehad, en nu weer uitvalt. Als de oude WAO-rechten nog steeds van kracht zijn, en de klachten zijn verergerd, dan komt zo iemand mogelijk in aanmerking voor ophoging. Dat uitzoeken, door je in te graven in de wet- en regelgeving en te bellen met experts, dat maakt mijn werk uitdagend.”

Maar een enkele keer wordt het gewoon te gecompliceerd, en heeft Van der Zwan het gevoel dat ze haar onafhankelijke rol niet kan waarborgen. “Dat zie je bijvoorbeeld als ik een van de betrokkenen op persoonlijk vlak goed ken; dan vind ik zelf dat die onafhankelijke rol in het gedrang komt en dat ik niet kan voldoen aan de gedragsregels van het SRA. Of je ziet het bij een ernstige conflictsituatie. Nee, vaak denk ik dan zelf niet dat er

JESSICA VAN DER ZWAN



Naam: Jessica van der Zwan
 Leeftijd: 33
 Woonplaats: Amsterdam
 Gezinssituatie: samenwonend

onoverkomelijke problemen liggen, maar ik wil voorkomen dat de werknemer gaat twijfelen. Die zou kunnen denken dat ik niet onafhankelijk kan opereren, omdat ik uiteindelijk in dienst ben van dezelfde werkgever.”

Onafhankelijk?

Nu ze dit gevoelige punt toch aankaart: hoe staat het eigenlijk met haar onafhankelijkheid? Kan zij in een conflictsituatie wel partij kiezen voor de werknemer, of leidt zo'n oordeel tot verwijten van de leidinggevende? “Nee, daar is nooit sprake van geweest”, zegt Van der Zwan. “Althans: niet van die verwijten. Wel is het voorkomen dat er een advies kwam waar de leidinggevende niet blij van werd. Die moest bijvoorbeeld kosten maken waar hij geen zin in had. Maar nogmaals: tot verwijten leidde dat niet.”

Volgens Van der Zwan komt dat omdat ze de procedure van tevoren goed uitlegt. “Beide partijen krijgen van tevoren te horen hoe een arbeidsdeskundig advies eruit ziet en vooral: wat dat betekent. Beide partijen krijgen ook een verslag van hun gesprek met mij: dat kunnen ze corrigeren op inhoudelijke onjuistheden. Maar het oordeel dat daar vervolgens uitrolt, dat is mijn expertise, dat is waar ik voor word ingehuurd. Ik kan dat niet leuker maken. Wat dat betreft ben ik net de rijdende rechter.”

Frisse blik

Een legpuzzel. Af en toe is hij lastig, maar soms heeft Van der Zwan er minder moeite mee – althans minder

moeite dan de betrokkenen. “Je moet bedenken: soms zijn medewerker en leidinggevende al weken of maanden met elkaar in gesprek. Dan kunnen ze moeilijk afstand nemen. Voor mij is het dan een groot voordeel dat ik er nieuw bijkom, en de zaak kan bekijken met een frisse blik.” Aan de andere kant: de zaak mag dan nieuw voor haar zijn, de organisatie is dat natuurlijk niet. “Ik heb het voordeel dat ik die wél goed ken. Daardoor heb ik scherp in beeld welke mogelijkheden er liggen, of welke knelpunten. Dat is het voordeel van een interne arbeidsdeskundige.”

Training

Van der Zwan heeft ook een workshop ontwikkeld om leidinggevenden te trainen in verzuimbegeleiding. “Bij ons zijn de leidinggevenden verantwoordelijk voor de hele bedrijfsvoering, en dus zijn ze ook casemanagers. Het bleek dat ze behoefte hadden aan praktische informatie: wat moet ik weten van de wet- en regelgeving, wat staat er in het plan van aanpak, en hoeveel mag ik vragen bij de ziekmelding? Wat dit laatste betreft: je ziet dat sommige leidinggevende de medewerker veel te veel op de huid zitten, en dat anderen juist heel passief zijn: ‘Ik bel je over een week nog wel een keer terug.’ We merken dat leidinggevenden het prettig vinden om hier met elkaar over te kunnen praten, en te kunnen leren van elkaars ervaringen. Vandaar die workshop.” ←

Boem! Voort!

Als ondernemer Flo Ganar met haar auto op een tegenligger inrijdt, beseft ze nog niet dat ze haar bedrijf een enorme dienst heeft bewezen. Want die tegenligger is een managementgoeroe met een groot netwerk. En omdat hij een oude kennis is van haar vader, zet hij zijn deskundige vrienden in om haar te helpen.

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Deze vrienden ventileren uiteraard een visie die overeenkomt met die van de auteur. Kweekel geeft al tientallen jaren adviezen aan organisaties en trainingen aan raden van bestuur. Zijn specialiteit is verandermanagement, en zijn ervaringen op dit gebied heeft hij verwerkt in een verhaal met een moraal.

Die combinatie van fictie en non-fictie blijkt heel geschikt om de boodschap over te brengen. Een voorbeeld: het komt al snel aan het licht dat het niet goed gaat met Flo. Haar bedrijf loopt slecht, en ze komt ook tijd te kort voor de belangrijke mensen in haar leven. Volgens haar adviseurs hangen die problemen met elkaar samen. Want in een goed georganiseerde organisatie liggen er duidelijk afgebakende taken voor medewerkers, managers en bestuurders. En dus zijn die laatste twee niet – zoals Flo – bezig met allerlei uitvoerend werk. Vandaar het devies van de adviseurs: werk aan de organisatie, niet erin.

Voor wie wil weten hoe het afloopt:

BOEM! VOORT!



Geschreven door Wim Kweekel

ISBN: 978-94-91260-01-8

€ 21,95 of gratis te downloaden op www.kweekel.nl



LEES OOK:

P&O ALS BUSINESSPARTNER

Rolf Baarda legt uit hoe je medewerkers gelukkig kunt maken.

ISBN: 978 90 13 07750 6

€ 41,00



VAN BEGINNER TOT UITBLINKER

Volgens John Vollenbroek kan iedereen een uitblinker worden.

ISBN: 978 90 13 07893 0

€ 19,50



Specialist in 'mens, werk en inkomen'

Veertig jaar NVvA. In een serie van vier artikelen kijken we terug op deze periode. In de vijfde aflevering werpen we een blik in de toekomst. Aflevering 4: 2001-2011.

TEKST Diederik Wieman | Oblomov Media



40 jaar NVvA

Periode
2001-2011

Thema's: Invoering van de Wet verbetering poortwachter. De arbeidsdeskundige positioneert zich tot specialist in mens, werk en inkomen. Oprichting van het AKC.

Van het laatste decennium van de NVvA, nam Monique Klompé de helft als voorzitter voor haar rekening. Over haar persoonlijke motivatie zegt ze: "Ik zag destijds dat er al best veel gebeurde, maar ook dat er nog heel veel kansen lagen als het gaat om arbeidsdeskundige inzet bij duurzame inzetbaarheid van mensen en werken naar vermogen. Vooral die potentie was voor mij een belangrijke drive om in 2006 in te stappen." Het waren overigens ook weer hectische jaren. Een periode waarin bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter van kracht werd (2002). Die wet legde niet alleen een belangrijke prikkel bij de werkgever en de werknemer, maar had ook zijn uitwerking op het arbeidsdeskundig vak. "Van oudsher waren arbeidsdeskundigen vooral actief in het publieke domein en bij particuliere verzekeraars, maar steeds meer zag je hen ook terug in re-integratiebedrijven, arbodiensten en bij grote bedrijven." In dat veld waren ook andere beroepsbeoefenaren bezig. Casemanagers, veiligheidsdeskundigen, bedrijfsartsen enzovoort. "In die tijd keken we nadrukkelijk hoe de taken zich in het veld ontwikkelden, we hebben vervolgens duidelijke keuzes gemaakt. De keuze om de arbeidsdeskundige als specialist in de driehoek mens, werk en inkomen te positioneren."

Wetenschap

Doelstelling van de vereniging in het afgelopen decennium was onverminderd de verdere professionalisering van het vak. "Het inzicht ontstond om met behulp van competenties je vak te verrijken", aldus Monique Klompé. "Maar de vereniging was natuurlijk al veel langer actief om de kenniscomponent te ontwikkelen. Bijvoorbeeld via protocollen en richtlijnen. Om hieraan stelselmatig sturing te geven, en om wetenschappelijke kennis duurzaam te ontwikkelen werd in 2008 werd het AKC opgericht." Sindsdien zijn onder regie van het AKC een aantal wetenschappelijke onderzoeken ingezet en afgerond. Dit uiteraard in nauwe samenwerking met het arbeidsdeskundige veld.

Het was een vruchtbaar decennium. De positie van de arbeidsdeskundige in de samenleving is steeds duidelijker en waardevoller geworden. Zowel qua kennis als competenties is een prima springplank gelegd naar de veelbelovende toekomst. ←

Arbeidsdes- kundige moet **gestructureerder** werken

Zijn arbeidsdeskundigen objectief in hun keuze voor een bepaalde re-integratiemethodiek? Niet echt, zo blijkt uit het onderzoek dat de onderzoeks- en adviesbureau APE in opdracht van het AKC uitvoerde. “De bril waar de arbeidsdeskundige doorheen kijkt, is bepalend”, stelt onderzoekster Nynke de Groot, die daarom pleit voor meer structuur in het arbeidsdeskundig handelen.

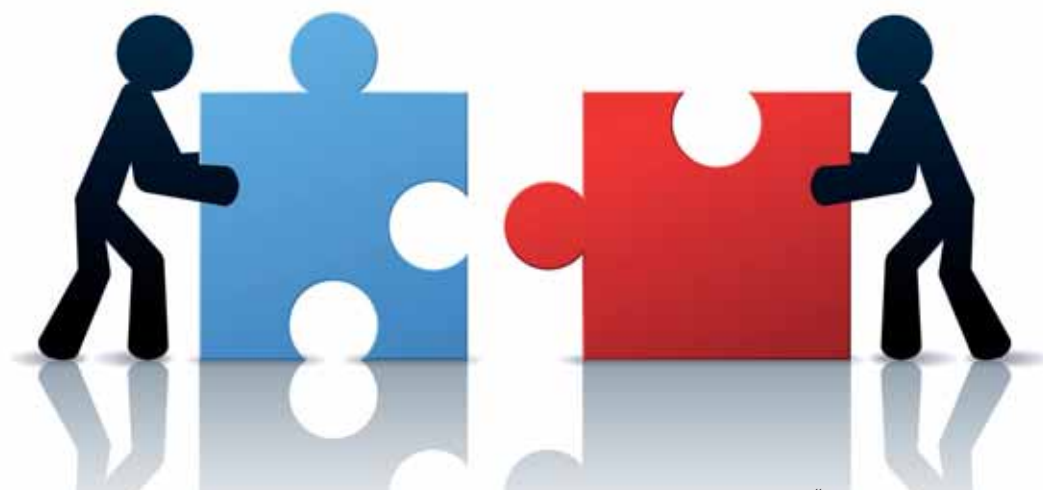
TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Nynke de Groot studeerde econometrie, een combinatie van economie en wiskunde, maar zich dag in dag uit in cijfers verdiepen geeft haar geen voldoening. Daarom vond zij het onderzoek naar de ‘Objectivering van de inzet van re-integratiemethodieken’ zo interessant. “Het ging bij dit onderzoek niet alleen om cijfers, maar vooral ook over de mensen die erachter zitten. Die combinatie is erg leuk.” Met het arbeidsdeskundig veld had Nynke tot nu toe weinig ervaring. Ze deed wel onderzoeken in de sociale zekerheid, zoals voor de gemeente Den Haag. “Daar deden we een kwantitatief onderzoek naar de re-integratiemethodes die bijstand-klantmanagers hanteerden.” Een groot verschil met het onderzoek dat zij voor het AKC deed. “De groep mensen die in de bijstand zit is veel homogener. Het AKC-onderzoek gaat om mensen met een arbeidsbeperking en dat maakt het complex. Er spelen veel verschillende problemen tegelijk en ook het type cliënten waar je mee te maken hebt loopt uiteen. Het maakt nogal verschil of het om een Wajong’er gaat, of een arbeidsongeschikte ZZP’er.”

Eigenwijs

Ook had ze tot nu toe in haar werk weinig ervaring met arbeidsdeskundigen zelf. Voor het onderzoek werden eerst diverse experts geïnterviewd zoals hoogleraren, onderzoekers en postdoctorale onderzoekers. “Uit die interviews kwam eigenlijk een beetje het beeld naar voren dat arbeidsdeskundigen ‘maar wat doen’, eigenwijs zijn, dat er weinig structuur is en dat er daarom grote verschillen zijn in het handelen van arbeidsdeskundigen. Dat beeld werd eigenlijk door de arbeidsdeskundigen zelf bijgesteld”, aldus Nynke. “Vanaf de eerste bijeenkomst viel het op dat ze enthousiast zijn en willen meedenken. Er is een bepaalde leergierigheid. Ik merkte dat ook in de loop van het onderzoek. Ik kreeg regelmatig belangstellende mailtjes en verzoeken om meer cases. Die betrokkenheid van de arbeidsdeskundigen zorgt dat het onderzoek een breed draagvlak heeft gekregen.”

Ook het veronderstelde gebrek aan structuur en de mate waarin arbeidsdeskundigen vanuit hun gevoel



handelen, waren zaken waarover Nynke anders ging denken toen ze met arbeidsdeskundigen sprak. “Het klinkt alsof ze maar wat doen, maar dat is niet zo. Als je doorvraagt dan merk je wel degelijk dat er een bepaalde structuur in denken is, dat arbeidsdeskundigen toch volgens bepaalde modellen werken. Alleen gebeurt het niet altijd even bewust. Dit onderzoek brengt structuren in kaart zodat arbeidsdeskundigen er bewust gebruik van kunnen maken en wellicht beter kunnen sturen.”

Geen exacte wetenschap

De grote vraag is echter: moet er wel meer structuur in handelen komen? Het werk van arbeidsdeskundigen is per slot van rekening geen exacte wetenschap. Ligt de kracht niet juist in die betrokkenheid en het persoonlijke oordeelvermogen van de arbeidsdeskundige? Nynke de Groot: “Voor een deel is dat waar, maar het is denk ik wel goed dat er iets meer structuur komt. Ik heb dat gemerkt aan de casussen uit ons onderzoek die we aan arbeidsdeskundigen voorlegden.” Een van de casussen ging over een cliënt met een arbeidsbeperking die zich heel graag wil laten omscholen. Het beroep waarvoor hij koos was gezien zijn arbeidsbeperking echter niet haalbaar. “Je ziet dat de arbeidsdeskundigen op heel verschillende manieren op deze casus reageerden. Sommige hechten veel waarde aan de ambitie en de motivatie van de cliënt, en adviseren omscholing. Weer anderen keken vooral naar de haalbaarheid en adviseerden loopbaanbegeleiding om de man te re-integreren naar ander werk. De persoonlijke bril waar de arbeidsdeskundige door kijkt, heeft een groot effect.” Een van de andere vooronderstellingen was dat het oordeel van de deskundigen ook sterk wordt bepaald door de instantie of het bedrijf waar hij in dienst is. Maar maakt het daadwerkelijk uit of de arbeidsdeskundigen voor een (letselschade)verzekeraar werkt, een re-in-

tegratiebedrijf of bij UWV? “Wat dat betreft waren we verrast door de uitkomsten. Het maakt blijkbaar nauwelijks uit bij welke werkgever de arbeidsdeskundige werkt; het ligt met name aan de individuele arbeidsdeskundige.”

Complex

Volgens Nynke hechten vooral grote bedrijven en instanties aan meer structuur van handelen. “Ik denk dat bijvoorbeeld UWV het heel belangrijk vindt dat alle mensen uit de Wajong of de WIA op dezelfde manier behandeld worden en dat dat niet afhankelijk is van de persoon die tegenover de cliënt zit.” Wel benadrukt ze dat het niet de bedoeling is dat het inschattingvermogen van de arbeidsdeskundigen afvlakt, of protocollen het handelen overvleugelen. “Het is dus niet zo dat je simpel wat gegevens in de computer invoert en dat er dan een kant-en-klaar antwoord uitrolt.” Volgens Nynke is het vooral belangrijk dat de arbeidsdeskundige een bepaalde structuur aangereikt krijgt waardoor hij niets vergeet en alle essentiële aspecten bij zijn oordeel betreft. “Je brengt alles in kaart en voegt daar je eigen ervaring aan toe.” Maar ook als er meer structuur komt, blijft het volgens de onderzoekster ingewikkeld. “Het is nog complexer dan dat wij van tevoren dachten. Dat heeft mij misschien nog wel het meest verbaasd.”

Hoe verder?

Het onderzoek heeft een rapport opgeleverd en een praktijkgids. Deze praktijkgids laat aan de hand van drie cliëntprofielen zien hoe de analyseresultaten uit het onderzoek gebruikt kunnen worden om de keuzes die arbeidsdeskundigen maken te bediscussiëren.

Deze praktijkgids wordt ook ingezet bij een nieuw te ontwikkelen training die zich richt op meer gestructureerd handelen van de arbeidsdeskundigen. De effecten van deze training worden gemeten zodat zowel de praktijkgids als de training zich verder kunnen ontwikkelen.



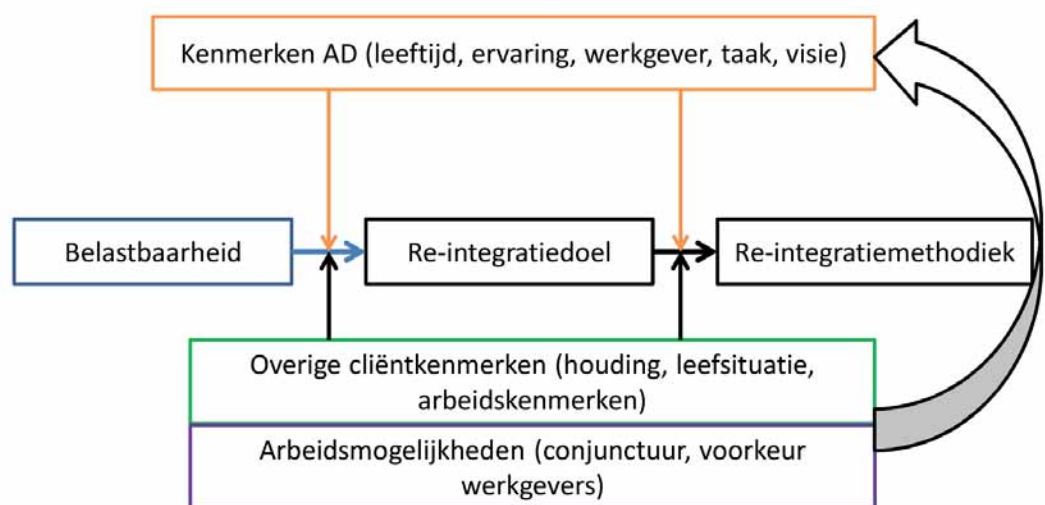
Het onderzoek en de conclusies

“Objectivering van de inzet van re-integratiemethodieken door AD'en”. Dat is de volledige titel van het onderzoek dat APE in opdracht van het AKC verrichte. Centraal in het onderzoek staat het keuzeproces dat arbeidsdeskundigen doorlopen als zij een re-integratiemethodiek moeten kiezen voor een arbeidsgehandicapte cliënt.

De begeleidingscommissie

Volgens onderzoekster Nynke de Groot heeft de begeleidingscommissie een cruciale bijdrage aan het onderzoek geleverd. Hun geduld en gedurige bereidwilligheid mee te blijven denken over de voorgelegde analyses en tabellen was een grote stimulans voor de onderzoekers. Behalve uit een ervaren sociaalwetenschappelijk onderzoeker, Hilbrand Bruinsma, bestond de commissie uit de arbeidsdeskundigen Harry Bontenbal, Cees Janse en Monique Lammers.

Het onderzoek was opgebouwd uit interviews met experts (o.a. wetenschappers) en arbeidsdeskundigen, een analysemodel (zie illustratie elders op deze pagina's) en de empirische toets van dit model door middel van een enquête. De onderzoekers stelden met betrokken arbeidsdeskundigen zeven cliëntprofielen samen. De verschillen tussen die profielen werden zo gekozen dat ze samen een breed scala aan praktijkcases dekten, elk met zijn eigen complexe aspecten. Via de enquête zijn steeds drie willekeurig gekozen profielen van het totaal van zeven profielen voorgelegd aan de leden van de NVvA. Iedere arbeidsdeskundige werd gevraagd voor elk van de drie cliëntprofielen een re-integratiedoel te stellen



Het analysemodel houdt rekening met de kerntaak van arbeidsdeskundigen: het in overeenstemming brengen van de arbeidsbelasting met de belastbaarheid. De arbeidsdeskundige kiest op basis van de belastbaarheid een re-integratiedoel, maar houdt daarbij ook rekening met overige cliëntkenmerken en de arbeidsmarkt. Hoe de arbeidsdeskundige de verschillende kenmerken weegt, hangt af van de persoonlijke kenmerken. Het gekozen re-integratiedoel bepaalt vervolgens welke re-integratiemethodiek passend is. Ook daarbij spelen de cliënt- en arbeidsmarktfactoren een rol.

en een daarbij passende methodiek. De arbeidsdeskundige werd ook gevraagd aan te geven op basis van welke cliëntkenmerken hij zijn keuzes maakte. Los daarvan werd arbeidsdeskundigen gevraagd naar hun opleiding, werkomgeving en houding ten aanzien van werk en handicap in het algemeen.

Weinig gestructureerd

De geïnterviewde experts menen dat de keuze van arbeidsdeskundigen voor een re-integratiemethodiek weinig gestructureerd is. Zij denken dat arbeidsdeskundigen vooral handelen naar eigen ervaring en gevoel. Arbeidsdeskundigen betrekken wel een aantal factoren in hun keuze, maar werken niet volgens geaccepteerde richtlijnen en hebben geen wetenschappelijke basis voor hun keuze.

In de interviews met arbeidsdeskundigen wordt bevestigd dat zij de keuze moeilijk vinden als er veel zaken tegelijkertijd spelen. Daarnaast zijn er soms tegengestelde belangen, zoals een letselschadezaak waarbij verzekeraar en de tegenpartij het tegenovergestelde willen, waardoor de keuze bemoeilijkt wordt. De arbeidsdeskundigen geven aan een theoretische onderbouwing te missen, al denken zij dit door hun ervaring te kunnen ondervangen. Verder zeggen ze inderdaad vaak op het gevoel handelen. Het keuzeproces lijkt volgens de onderzoekers inderdaad een weging van verschillende factoren te zijn. Kenmerken die vaak meegenomen worden in de keuze voor een methodiek zijn motivatie, de belastbaarheid, aard van de klachten, leeftijd en ambitie. De onderzoekers vinden het opvallend dat er weinig verschil zit tussen de arbeidsdeskundigen van verschillende werkgevers. Uitgebreide bestudering van de resultaten laat wel zien dat arbeidsdeskundigen van verschillende werkgevers (UWV en geen UWV) andere wegingen van factoren hebben: UWV'ers kijken vaak naar andere factoren dan arbeidsdeskundigen die niet bij UWV werken. Toch is het globale beeld van de ingezette methodieken grotendeels gelijk. ←

APE

Aarts de Jong Wilms Goudriaan **Public Economics B.V.** (APE) is een onderzoeks- en adviesbureau dat zich richt op de publieke sector. Opdrachtgevers zijn o.a. ministeries, gemeenten, uitvoeringsorganisaties en private opdrachtgevers in de zorg en het onderwijs.



COLUMN

Grenzeloos mooi werken?

Ik werk nu vier jaar thuis. Eigenlijk werk ik niet thuis, ik werk vanuit huis. Als letselschade arbeidsdeskundige ben ik de helft van mijn tijd buiten de deur, de andere helft heb ik nodig om verslagen te maken, mailverkeer te regelen, telefonisch te overleggen enzovoort. Eigenlijk ben ik een part-time thuiswerker.

Wanneer ik thuis ben of op pad, bepaal ik zelf. Dat is voor mij het grootste goed van het thuiswerken. Toch ging het niet meteen vanzelf. Ik kon wakker liggen van het werk dat nog gedaan moest worden: problemen die nog opgelost moesten worden, de rapporten die nog niet af waren en andere dringende taken die ook 's nachts om mijn aandacht vroegen. Om te kunnen slapen en dus gezond te blijven, heb ik mijzelf twee dingen aangeleerd. Ten eerste ben ik verantwoordelijkheden gaan scheiden (wat is mijn pakkie-an en wat is dat van mijn cliënt) en ten tweede ben ik een inschatting gaan maken van zaken die mij 's nachts wakker zouden kunnen houden en zaken waarvan ik zeker weet dat die dat niet doen. Die eerste zaken geef ik de hoogste prioriteit en handel ik 's ochtends als eerste af. Ook gaat mij bij de computer om zes uur uit. Altijd!

Nu wil mijn werkgever, Achmea, in het nieuwe pand in Apeldoorn ook gaan doen aan Het Nieuwe Werken: er is voor circa driekwart van de medewerkers een werkplek. "Heel modern!" zeggen voorstanders, 'Bezuinigingen!' roepen tegenstanders, "Hè hè", zuchten oud-Interpolissers. Een groot deel van de interne mail gaat over het nieuwe werken, Grenzeloos Mooi Werken, wordt het genoemd. Over hoe de fysieke, virtuele én mentale omgeving aangepast moet worden. En dan voel ik mijn arbeidsdeskundige hart kloppen. Aanpassingen? Ervan uitgaande dat de meeste mensen nu geschikt zijn voor hun eigen werk, betekent deze verandering dat datzelfde deel straks in één klap ongeschikt zal zijn voor het eigen werk. Dat is nogal wat! Laat ik ze één tip meegeven: Grenzeloos werken moet begrensd worden, wil het leven mooi blijven!

Noëlle Rutgers

is letselschade arbeidsdeskundige bij Achmea. Zij schrijft deze column op persoonlijke titel.

De blaasinstrumentenmaker

Met handen, hart en ziel

Ambachtelijk werk, vergeten beroepen. Fysiek zwaar werk, dat met hart en ziel wordt uitgeoefend door ervaren vakmensen. Beroepen waar je ook als arbeidsdeskundige blij van wordt, omdat alle aspecten van het vak er in tot uitdrukking komen.

Aflevering 4: De blaasinstrumentenmaker

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Foto's **Charlotte Boersma** | Work & Wellness

Zijn koperen blaasinstrumenten vinden hun weg over de gehele wereld. Geert Jan van der Heide maakt dan ook geen gewone trompetten, trombones en hoorns. Het zijn exacte kopieën van historische blaasinstrumenten uit de 18e eeuw. Hij maakt ze specifiek voor musici die 'oude muziek' of *musica antiqua* spelen, preklassieke muziek uit de middeleeuwen, de renaissance en de barok. Frans Brüggen's Orkest van de achttiende eeuw is een bekend Nederlands voorbeeld. De orkestleden spelen op gekopieerde en soms zelfs originele instrumenten uit die tijd, om de muziek zo uit te voeren zoals de componist het bedoeld heeft.

Autodidact

Geert Jan heeft weinig collega's. De afzetmarkt is klein en er is – zeker in Nederland – geen opleiding waar je het vak kunt leren. Hij is dan ook autodidact. Hoe hij er zo bij gekomen is? "Als kind vond ik de pianolessen een ramp. Daarom ging ik bij de fanfare, waar ik trompet leerde spelen. Ik ben doorgegaan met lessen tot aan het muzieklceum, daar kwam ik ook voor het eerst in aanraking met vroeg-barokke en renaissancemuziek." Hij wilde die muziek ook spelen, maar kwam er al snel achter dat je daarvoor geen gewone trompet kon gebruiken. "Oude instrumenten hebben geen ventielen. Die waren toen nog niet uitgevonden. De toonvorming was dan ook beperkt in die tijd, want je kunt met je lippen en je adem nu eenmaal niet alle noten maken." Zeven jaar bedroeg de wachttijd voor een kopie van een oud blaasinstrument en dat vond Geert Jan net even te lang: "In die tijd moet je toch ook zelf iets kunnen leren?", was zijn gedachte. Als gymleraar aan een technische school kon hij in zijn vrije tijd gebruikmaken van de werkplaats en de knowhow van zijn collega-docenten. Verder verdiepte hij zich in de literatuur en bezocht hij musea waar hij authentieke instrumenten mocht bekijken en opmeten.



De beker van de trompet wordt op juiste dikte gehamerd

Voorzorg

Alle instrumenten maakt Geert Jan op traditionele wijze. Dat wil zeggen dat het messing (legering van koper en zink) met de hand tot de juist dikte wordt 'gehamerd'. De juiste mensuren (wijdtematen, doorsneden) worden gekopieerd of zijn gebaseerd op de best bewaarde en kwalitatief meest originele instrumenten die in de Europese verzamelingen te vinden zijn. Het resultaat: blaasinstrumenten die qua toon en uiterlijk exact overeenkomen met oude instrumenten. Fysiek belastend vindt Geert Jan zijn werk niet. Alhoewel hij wel enkele voorzorgsmaatregelen neemt: tijdens het hameren gebruikt hij gehoorbescherming en als hij met lood aan de gang gaat is er een afzuiginstallatie of gasmasker. "Verder is het belangrijk dat je met een rechte rug staat, de hoogte van de boomstam waarop mijn aambeeld staat is essentieel." Hij haalt vooral plezier uit zijn werk, geen klachten. "Je maakt een ambachtelijk product, maar het belangrijkste is dat er – onafhankelijk van hoe het er uitziet – ook een mooi geluid uitkomt. Dat geeft een extra dimensie aan mijn vak."

www.geertjanvanderheide.nl ←



Geert Jan probeert het eindresultaat



Een trombone uit recentere tijd, want uitgerust met ventielen



Geert Jan heeft wereldwijd naam gemaakt met zijn mondstukken

Pilot smaakt naar meer

“Als professionals met elkaar in contact komen en informatie uitwisselen, komt dat de dienstverlening aan Wajong’ers ten goede.” Monique Klompé, voorzitter van de NVvA, is enthousiast over de pilot ‘Werken naar vermogen’, die afgelopen juni in de regio Utrecht plaatsvond. De pilot smaakt naar meer, vier andere regio’s volgen.

TEKST Diederik Wieman | Oblomov Media

Een cultuuromslag aanjagen bij professionals die met Wajong’ers te maken hebben en hen begeleiden naar een plek op de werkvloer. Daar draait het in grote lijnen om bij dit beroepsgroep overstijgende project. Op initiatief van de NVvA en de NVvG (verzekeringsartsen) kwamen pedagogen, psychologen, jeugdartsen, jobcoaches, bedrijfsartsen en bedrijfmaatschappelijk werkers bij elkaar om een impuls te geven aan die cultuuromslag. Monique Klompé: “Het ging erom eens op een andere manier te kijken naar de mogelijkheden en kansen bij het vinden en behouden van werk voor Wajong’ers.” Kortom: kijken naar wat wel mogelijk is in plaats van wat niet kan. “Het klinkt misschien als een open deur, maar we hadden vooraf het vermoeden dat de samenwerking tussen de verschillende disciplines veel beter kan. Wanneer je kennis deelt en goed naar elkaar en naar de Wajong’er luistert, kun je veel beter bepalen wat de mogelijkheden, wensen, kansen en beperkingen van een Wajong’er zijn. Want er worden vaak nogal wat professionals rond de Wajong’er ingezet. Het is belangrijk om te weten wat je van die andere betrokkenen be-

roepsgroepen kunt verwachten. Dat je kennis neemt van elkaars professionele kwaliteit. Al die professionals kunnen hun eigen bijdrage leveren aan de empowerment van de Wajong’er. Maar dan moeten de visies wel goed gedeeld worden.”

**Uit de aanbevelingsbrief:
“Samenwerking van professionals rondom de Wajong’er, is een belangrijk verbeterpunt.”**

Aanpak

Om te kijken hoe je dit het beste voor elkaar krijgt werd gekozen voor een bijzondere aanpak: een groot aantal professionals ging luisteren naar de ervaringen van drie Wajong’ers. In de Utrechtse pilot ging het om een jobcoach, een bedrijfmaatschappelijk werker, een pedagoog, een arbeidspsycholoog, twee arbeidsdeskundigen, een jeugdarts, twee verzekeringsartsen en twee bedrijfsartsen. Allen namen ze deel namens hun eigen beroepsgroep. De betrokken Wajong’ers waren wille-

Brief

Lees de hele aanbevelingsbrief op www.arbeidsdeskundigen.nl.

keurig gekozen en hadden alle drie een storing in het autistisch spectrum. Hun niveau was zeer uiteenlopend: van vmbo tot universitair.

Uit de aanbevelingsbrief:
“Wajong’ers willen dat wij begrijpen hoe belangrijk voor hen het hebben van een baan is. Zij verwachten dat wij ons verdiepen in de betekenis van werk voor hen.”

In de eerste sessie van het project werden de drie geïnterviewd over de thema’s opleiding, zorg en arbeid (loopbaanontwikkeling). De professionals hoorden toe en luisterden naar verhalen over eenzame zoektochten naar een luisterend oor, naar herkenning en erkenning van beperkingen, naar begrip en naar gerichte oplossingen.

In de daarop volgende twee sessies werden de bevin- dingen en waarnemingen samen gedeeld en teruggege- ven aan de betreffende Wajong’ers. De terugkoppeling van de lessen die zij trokken uit de persoonlijke ver- halen gebeurde in briefvorm. Aan een van de drie Wa- jong’ers werden de brieven in zijn bijzijn voorgelezen. De andere twee ontvingen de brieven op eigen verzoek schriftelijk.

Uit de aanbevelingsbrief:
“De situatie van cliënten probe- ren te begrijpen en je voldoende verbinden met hun behoeften, idealen en ambities is een nood- zakelijke voorwaarde voor ade- quate ondersteuning.”

Eye-opener

Het waren uitermate vruchtbare sessies, zo blijkt uit de samenvattende aanbevelingsbrief die de pilotgroep sa- menstelde. Belangrijke eye-opener is het gesignaleerde gebrek aan begrip dat op meerdere fronten speelt; Wa- jong’ers die te laat gediagnosticeerd worden, zich niet begrepen voelen door hulphulpverleners, of niet weten wat ze van hen kunnen verwachten. Professionals die onvoldoende kennis van elkaars expertise hebben, niet voldoende kennis hebben van de aandoening in kwestie of zich te weinig inleven in de situatie van de Wajong’er.

Uit de aanbevelingsbrief:
“Meer moeite doen om gebruik te maken van de deskundigheid van andere disciplines rondom de Wajong’er, is in het belang van de Wajong’er.”

Een belangrijke conclusie uit de pilot luidt daarom: “Ontwikkel als beroepsgroepen een gezamenlijke mis- sie en visie op het belang van arbeidparticipatie naar vermogen van jongeren met beperkingen, en vertaal dat in goed afgestemde oplossingen voor Wajong’ers.”

Uit de aanbevelingsbrief:
“Passend werk biedt ontwikke- lingskansen en vormt een bron voor energie in het vaak com- plexe leven van jonge mensen met een hulpvraag.”

Monique Klompé: “In navolging van de regio Utrecht lo- pen momenteel vier andere pilots. Zodra deze zijn afge- rond gaan we alle informatie bundelen en kijken hoe we het verder kunnen implementeren. Ik ben nu echter al heel enthousiast over dit project. Over de betrokkenheid van de professionals, over de verhalen die de Wa- jong’ers doen. Ik geloof in dit project en ben ervan over- tuigd dat het de kwaliteit van de dienstverlening aan Wajong’ers ten goede gaat komen.” ←

MMM

Vanuit de vijf pilotregio’s (Utrecht, Hengelo, Venlo, Alkmaar en Groningen) wordt toegewerkt naar een landelijke bijeenkomst op 12 januari 2012. Verder zullen landelijke aanbevelingen aan de beroepsgroepen worden ontwikkeld om te borgen dat de ondersteuning van Wajong’ers bij hun zoektocht naar werk, gebeurt vanuit de wensen en ambities van de Wajong’er zelf.

PCD-gecommitteerde toetst op proces

Vanaf 1 oktober 2011 moeten alle arbeidsdeskundigen hun Persoonlijk Competentie Dossier laten aftekenen door een PCD-gecommitteerde. “Belangrijk om te weten is dat het hier geen overhoring of examen betreft”, zegt NVvA-voorzitter Monique Klompé. “Beoordeeld wordt of je op de juiste wijze aan je competenties hebt gewerkt.”

Aan de AD-certificering is een aantal verplichtingen verbonden. Een daarvan is een gesprek met een PCD-gecommitteerde. Dit is volgens Monique Klompé geen intercollegiale toetsing, of een beoordeling door een collega, maar vooral een check om te zien of je op de juiste manier gewerkt hebt aan je competenties. “Het gaat dus niet om de inhoud, maar vooral om het proces. Met andere woorden: hoe heb je eraan gewerkt? Bijvoorbeeld door het raadplegen van literatuur, het doen van een cursus, het volgen van een coachingstraject, enzovoort. De PCD-gecommitteerde kijkt naar het proces. Kortom: heeft iemand beweging gemaakt? De inhoud van die beweging staat niet ter discussie.”

Verantwoordelijk

Marlies Mulder werkt als certificatiecoördinator AD bij Hobéon SKO. En het is die organisatie die de afgelopen maanden zo’n zestig gecommiteerden in het beoordelen van PCD’s heeft opgeleid. Een verantwoordelijke taak, want als de gecommiteerde aan de Certificatiecommissie AD een negatief advies over een PCD moet uitbrengen, dan zou dat consequenties kunnen hebben voor de certificeerbaarheid van een arbeidsdeskundige. De beoordeling zal in veel gevallen geen al te groot probleem opleveren, denkt Mulder. “Aan de hand van het aangeleverde PCD zal een gecommiteerde goed kunnen beoordelen of iemand echt aan het werk is gegaan, of dat hij vlak voor de deadline iets in elkaar heeft gedraaid. In het laatste geval krijgt zo iemand te horen dat het dossier niet deugdelijk is. Indien mogelijk zullen er dan herstelwerkzaamheden moeten worden verricht.”

Motivatie

Als de arbeidsdeskundige een cursus gevolgd heeft om

zijn competenties te verbeteren, wordt ook gekeken of die cursus ter zake doet. Sneuvelt dan een schilder cursus om beter met probleemanalyse om te gaan? Niet noodzakelijkerwijs, maar er moet dan wel een heel goede motivatie aan ten grondslag liggen. “Stel dat je als arbeidsdeskundige een bepaalde competentie wilt versterken door boeken te lezen en trainingen te volgen en met zorg bijhorende items uitzoekt. Dan kan de gecommiteerde niet zeggen dat het boek niet deugt, of de training niet relevant is. Wel zal de arbeidsdeskundige tijdens het Criteriumgericht Interview doorvragen naar



de motivatie en de onderbouwing. Als de gecommiteerde vervolgens ziet dat het gehele plaatje doordacht en goed onderbouwd is, dan bestaat er dus een kans dat een activiteit toch passend blijkt. Ook als die in eerste instantie een vreemde eend in de bijt leek." Maar, zo stelt Mulder: "In principe moet een opleiding wel een relatie hebben met de arbeidsdeskundige praktijk."

Geen willekeur

Veel arbeidsdeskundigen zullen zich wellicht ook afvragen of het mogelijk is dat een PCD door de ene gecom-

mitteerde wordt goedgekeurd en door een ander afgekeurd? Mulder is daar stellig over: "Om dat te voorkomen hebben we nu precies die training georganiseerd. En bovendien: mocht een arbeidsdeskundige het niet eens zijn met het oordeel van de PCD-gecommiteerde, dan kan hij nog altijd een verzoek tot herbeoordeling indienen. Maar nogmaals: ik denk niet dat het zover zal komen. Vergeet niet: die gecommiteerden zijn ook arbeidsdeskundigen. En die zijn getraind om mensen en documenten te beoordelen."

Visie op AD-expertise in de markt

NIEUW

Het bestuur heeft afgelopen voorjaar 2011 een KSG (klein slim groepje) opdracht gegeven te onderzoeken hoe AD-expertise op het thema duurzame inzetbaarheid 'vermarkt' zou kunnen worden. De opdracht liep parallel aan het onderzoek dat het AKC heeft uitgezet bij Regioplan naar de vraag naar AD-expertise in de markt. De resultaten van dat onderzoek zijn meegenomen in de ontwikkeling van deze visie.

Beide zijn inmiddels opgeleverd en leveren een congruent beeld op. Over het geheel bezien zal er vraag in de markt zijn en blijven. Er bestaat helaas redelijk wat on-

bekendheid met de manier waarop arbeidsdeskundigen en hun expertise over de volle breedte van het vak ingezet kunnen worden. Het KSG heeft met een eenvoudig schema inzichtelijk gemaakt op welke terreinen en in welke dimensies arbeidsdeskundigen nu hun expertise geven. Het biedt zicht op welke groeimarkt er bestaat wanneer we van meer reactief werken op microniveau schuiven naar proactief werken en meer op meso- en macroniveau acteren.

Voor de groeiemarkten ontstaat naast opleidingsvraagstukken, de noodzaak tot een zelfbewust positioneren van arbeidsdeskundigen in de markt. Vanuit zelfbewuste positionering biedt samenwerking aangaan met collega's in het veld en andere beroepsgroepen een meer integrale samenhang en kansen voor een beter zichtbare beroepsuitoefening. Zeker op het thema duurzaam inzetbaar. De notitie die de KSG heeft opgeleverd biedt hiervoor een aantal bouwstenen en aanknopingspunten, waaronder de Werkscan en Leidraad participatie. We willen iedereen oproepen dit onderwerp op de agenda te zetten. Leden van het KSG (Albert van der Burg, Riny Savelberg, Bert van Swam, Theo van Winkel en Bets van Leeuwenkamp) verlenen met plezier medewerking aan de voorbereiding van bijeenkomsten. De notitie is te vinden op www.arbeidsdeskundigen.nl. ←

NVvA & AKC Jubileumcongres

Op 24 november 2011 viert de NVvA samen met de AKC haar 40-jarig bestaan met een groot jubileumcongres dat wordt afgesloten met een walking dinner en muzikale omlijsting.

Plaats: Schouwburg en Congrescentrum Orpheus te Apeldoorn

Tijd: 13.00 tot 21.30 uur.

Meer informatie via www.arbeidsdeskundigen.nl.

Rijangst

Extra rijlesje is geen oplossing

Tussen de 500.000 en 1 miljoen mensen hebben er in meer of mindere mate last van: rijangst. Ze durven niet met de auto de snelweg op, hebben angst voor bruggen, tunnels of viaducten of rijden überhaupt geen meter met de auto. Soms is de rijangst goed te verklaren, bijvoorbeeld omdat de bestuurder een ernstig ongeval heeft gehad. Maar veel vaker stappen mensen om andere angsten en onzekerheden niet meer in de auto.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Zwetende handen, een hoge hartslag en ademhaling, trillende benen, hyperventilatie. Blinde paniek breekt uit wanneer mensen met rijangst achter het stuur plaatsnemen. Of zelfs wanneer ze maar op de passagiersstoel gaan zitten. Zij hebben bijrijderangst. "Ik heb een cliënt gehad die alleen op de achterbank wilde zitten, en dan ook nog eens precies in het midden. Bang dat de auto tegen de vangrail zal botsen, of angstig omdat hij misschien de neiging niet zou kunnen weerstaan om uit de auto te springen. Sommige mensen zijn zelfs bang dat de auto omvalt. Angsten zijn vaak heel irreal." VerkeersCounselor Karin Elshout weet er alles van. Van huis uit is ze rijinstructrice, maar toen ze dat werk steeds moeilijker kon doen vanwege reumatische klachten, schoolde ze zich om tot psychosociaal therapeut. "Ik kreeg steeds meer moeite met schakelen en ingrijpen wanneer dat nodig was. Daarom gaf ik op een gegeven moment alleen nog maar les aan mensen die dicht bij het rijexamen zaten en aan mensen met faalangst. Haar scriptie waarmee ze de opleiding tot psychosociaal therapeut afsloot, had rijangst als onderwerp. "Ik wist daar eigenlijk weinig van, maar tijdens het schrijven werd ik enorm door het onderwerp geboeid. Toen ik klaar was werd ik meteen benaderd door een letselschadeadvocaat met de vraag of ik cliënten kon helpen die rijangst hadden na een ongeval."

Gezien de omvang van het probleem – de Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Verkeersveiligheid (SWOV) schat het aantal mensen met rijangst tussen de 500.000 en 1 miljoen – vond Elshout dat ze haar kennis breder moest inzetten. Ze richtte de Stichting Rijangst op en heeft inmiddels veertig rijangstcoaches opgeleid en veertig rijinstructeurs aanvullend getraind.

Stress

Volgens Elshout is het overigens een misverstand dat je rijangst kunt oplossen met extra rijlessen. "Mensen met rijangst beschikken immers wel over rijvaardigheden. Je moet het probleem bij de bron aanpakken." In naar schatting 5000 van de rijangstgevallen is die oorzaak duidelijk aanwijsbaar: mensen hebben een auto-ongeluk gehad en durven daarna niet meer achter het stuur. Maar de link tussen oorzaak en gevolg is niet altijd even duidelijk. "Mensen kunnen maanden later nog last krijgen van een ongeval. Ze herbeleven het, krijgen regelmatig flashbacks, schrikken snel. Er is dan vaak sprake van posttraumatisch stresssyndroom (PTSS), maar dat wordt niet altijd gesignaleerd." Het is volgens Elshout dan ook zaak om goed door te vragen wanneer mensen niet meer in de auto stappen. "Zijn ze schrikachtig geworden, of vergeetachtig, kunnen ze goed slapen, is hun eetpatroon veranderd? Het kan duiden op PTSS." Bij een veel grotere groep rijangst-

Info

Meer informatie of rijangst? Kijk dan op www.stichting-rijangst.nl.



Karin Elshout: "Angsten zijn vaak heel irreëel"

patiënten speelt een meegemaakt ongeluk echter geen rol. Werk of persoonlijke omstandigheden zijn dan vaak de oorzaak: ze hebben stress op het werk, problemen thuis, zijn minder stabiel. Dat zich dat uitgerend in rijangst manifesteert, en bijvoorbeeld niet bij het boodschappen doen, heeft ook een verklaring. "Bij autorijden heb je een bepaalde alertheid nodig, moet je je concentreren. Als je te veel stress hebt schiet je in je angst en blijft je daar hangen."

Tot slot is er nog de groep automobilisten die wel overal rijdt, maar die haast altijd angstig is. Dit heeft tot gevolg dat men supergeconcentreerd autorijdt, vaak last heeft van gespannen spieren en doodmoe op het punt van bestemming aankomt. Iedere rit is een overwinning en het kost deze mensen heel veel moeite om steeds weer die auto in te moeten.

Maskeren

Zoals bij veel angsten en fobieën zijn mensen zeer creatief in het maskeren ervan en het vermijden van situaties. "Sommigen zijn dagen van tevoren bezig om een route te plannen om snelwegen, bruggen of viaducten te ontwijken. Anderen vinden het 'gezond om te wandelen of te fietsen' en moeders op school spreken af: 'Als jij de kinderen naar de sportclub rijdt, pas ik wel even voor je op.' En heel vaak komen ze er ook mee weg. In de werksfeer zie je wel dat mensen niet van functie wil-

Iedereen heeft wel een oude tante die de snelweg niet op durft, maar als je zelf last hebt van rijangst, dan heb je het daar niet over

len switchen, omdat ze weten dat ze dan langer woon-werkverkeer krijgen en de auto in moeten."

Gelukkig is er veel mogelijk om van rijangst af te komen. Het is daarbij essentieel om de onderliggende angst of problematiek te duiden. Is het PTSS, een controleprobleem, onzekerheid, faalangst of neemt iemand überhaupt niet deel aan het verkeer omdat er sprake is van straatangst? "Vervolgens kun je met cognitieve gedragstherapie in combinatie met bijvoorbeeld mindfulness paniekaanvallen goed behandelen. Bij PTSS kun je denken aan EMDR-therapie (Eye Movement Desensitization and Reprocessing –red.) waarmee in feite je 'mind' reset."

Taboe

(H)erkenning van het probleem is de eerste stap op weg naar een oplossing. Maar daar ligt dan vaak weer een probleem: "Er rust een enorm taboe op rijangst. Kijk, iedereen heeft wel een oude tante die de snelweg niet op durft, maar als je zelf – zeker als man – last hebt van rijangst, dan heb je het daar niet over. Daarom is mijn advies aan arbeidsdeskundigen: wees je ervan bewust dat rijangst bestaat en dat het vaak voorkomt. Weet ook dat nek- en schouderklachten kunnen voortkomen uit een bepaalde vorm van rijangst. En vraag altijd goed door." ←

Alerta maakt veiligheid bespreekbaar

Veilig werken doe je samen, dát weet bijna iedereen wel. Maar hoe blijf je met z'n allen scherp op de veiligheid, in de dagelijkse drukte? Waarom is het in de praktijk soms zo moeilijk elkaar aan te spreken op veilig gedrag? De gedragscampagne Alerta van Consument en Veiligheid helpt veilig gedrag te koppelen aan vaak bestaande veiligheidsmaatregelen, zoals voorschriften en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Centraal in de campagne staat beschermengel Alerta die mensen stimuleert om veiligheid in het bedrijf sámen te verbeteren en te waarborgen.

Meer dan regels

“Veiligheid draait zo vaak om regels en voorschriften”, vindt Peter Boeijer, HSEQ-manager van Peinemann Holding. “Wij werken met hoogrisicomateriaal: hoogwerkers, heftrucks, kranen, reachstackers” (container handling). Zeker in de petrochemische industrie gelden strenge normen. “In plaats van iets dat ‘moet’, willen wij veilig werken weer leuk maken. De Peinemann-cultuur moet een veiligheidscultuur worden. De gedragscampagne Alerta daagt iedereen in dit bedrijf uit om mee te denken hoe het beter kan. Dat gaat verder dan technische aspecten: veilig gedrag hoort bij goed werk leveren.”

Actie

Het belang van veilig werken moet niet alleen tussen de oren zitten, maar ook onderdeel zijn van de dagelijkse praktijk. Veiligheidscoördinator Marcel van Balen van verfgroothandel Sikkens Verkoop: “Je moet zélf nadenken over je handelen. Deze campagne helpt ons die boodschap te

herhalen: zij zit niet altijd op je schouder.” De campagne zet vervolgens ook aan tot actie. Bij Sikkens Verkoop kunnen onveilige situaties gemeld worden met het gelekaarten-systeem: “Twee vliegen in één klap: werknemers worden gewezen op het belang van veilig werken en kunnen daar meteen aan bijdragen.”

Swingend

Het is ook ‘de toon die de muziek maakt’. Voor Van Dijk Educatie zoekt HRM-manager Paulien Reitsma een echte ‘Alerta’; iemand die de jongere doelgroep daadwerkelijk kon aanspreken. “Als grootste vakantiewerkgever in Nederland hebben wij een naam hoog te houden: van half juni tot eind augustus krijgen we zo’n 3.500 uitzendkrachten over de vloer. Jongeren van 15 tot 22 jaar oud denken vaak nog niet aan veiligheid”, weet Reitsma. Terwijl het fysiek zwaar werk is. En oppassen met de heftrucks en verrijdbare, zware boekenkasten. “Op je eerste werkdag toegezongen worden door een witte engel, dat maakt indruk.

Daarna was ze dagelijks op de werkvloer met adviezen over gedrag en veiligheid.” De kracht van de herhaling, de ludieke invalshoek - het werkte: “Gaandeweg spraken de jongeren elkaar ook aan op hun handelen. Uiteindelijk is het aantal ongevallen meer dan gehalveerd.”

Samen

“Wij zijn allemaal ‘van’ de veiligheid, niet alleen de veiligheidsmanager”, benadrukt

Boeijer binnen Peinemann. De thema's van de maandelijks wisselende slogans op de Alerta-posters komen voort uit ‘voorkennis-meetings’ door het hele bedrijf. De beschermengel vestigt de aandacht steeds op een andere doelstelling. De nieuwe cultuur geldt voor directie en management net zo goed als voor de werkvloer. Bij de introductie deelden directeuren en werknemers hun kijk op veilig gedrag met de zaal. “Zo werd het een persoonlijk verhaal.” Bij Sikkens kregen de leidinggevenden van de logistieke afdelingen vooraf een bewustwordings-training van Consument en Veiligheid: hoe herken je gevaarlijke situaties en hoe kun je daarover communiceren? Moeite om het management mee te krijgen had Van Balen niet. Denken over veiligheid zit gewoon ingebakken in onze cultuur. “Eerst veiligheid, dan pas werken is het motto. Ze waren eigenlijk meteen enthousiast.”



5 vragen aan Jaap van der Zwan

Jaap van der Zwan werkte de afgelopen jaren als staf arbeidsdeskundige bij 365/Arboned. Tijdens dit interview bevond hij zich in een overgangsfase, want op 15 september is hij gestart als zelfstandige.

TEKST Peter Passenier | Kluwer

Wat vind je van het persoonlijk competentiedossier?

"Ik ben er heel enthousiast over. Niet alleen is het een prettig hulpmiddel om mijn aandachtspunten te bepalen en deze in een tijdpad uit te zetten. Maar ook past de methode goed in de visie van 365: ieder mens is uniek. Wil je goed kunnen adviseren, dan moet je rekening houden met alle aspecten van iemands leven."

Wat zijn voor jou de belangrijkste competenties?

"Het organiseren van het werk en het ondernemerschap. Het eerste is belangrijk om te bepalen waar in mijn functie het accent ligt, op

welke manier ik het meest aan de organisatie kan bijdragen.

En het tweede heb ik gekozen omdat ik aan de slag ga als zelfstandig arbeidsdeskundige, en ik meerwaarde wil bieden in het re-integratietraject."

Aan welke competenties heb je al gewerkt?

"Vorig jaar heb ik me geconcentreerd op de organisatie van mijn werk. Je moet rekenen: formeel ben ik verantwoordelijk voor de kwaliteit van de arbeidsdeskundige dienstverlening bij 365. Dat is nogal breed: ik was bijvoorbeeld ook veel bezig met sales en marketing. In overleg met mijn buddy heb ik me toen afgevraagd waar mijn invloed het grootste is. En uiteindelijk heb ik besloten dat ik de meeste energie moet stoppen in het coachen van medewerkers."

Aan welke competentie werk je nu, en op wat voor manier?

"Op dit moment werk ik aan ondernemerschap, en dan vooral aan de meerwaarde die ik als een zelfstandig arbeidsdeskundige kan hebben in de re-integratie. Ik wil mij onderscheiden met kwaliteit, snelheid en bruikbaarheid van de adviezen. Te vaak zie ik alleen adviezen hoe klanten aan regelgeving kunnen voldoen. Dit is belangrijk voor de poortwachters, maar er is ook een echte oplossing nodig. Vorige week had ik een mevrouw van 47 jaar die al vijf jaar veel verzuimde. Tijdens het onderzoek bleek dat zij helemaal was uitgekeken op haar functie. Zo iemand ga ik dan niet terug begeleiden naar het eigen werk, maar ik zoek naar een oplossing die tot duurzame re-integratie kan leiden – en die ook nog voldoet aan de regelgeving."

Wat heeft het persoonlijk competentie dossier je gebracht?

"Vooral veel rust. Ik bepaal nu ieder jaar waarmee ik aan de slag ga – en ook welke zaken ik even laat liggen. Ik kan me dus concentreren op één ding tegelijk." ←



AKC trekt stevig door:

Ontwikkeling leidraden in volle gang

Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) is druk bezig met het ontwikkelen van twee nieuwe leidraden: de Leidraad Jobcoach en de Leidraad Participatie. Hierbij wordt het AKC geholpen door diverse partijen. Ook arbeidsdeskundigen dragen hun steentje bij. De beroepsgroep moet er immers voor zorgen dat de leidraden werkbaar zijn in de praktijk.

TEKST Tjeerd Hulsman | AKC en Arjan Elsinga | Ausems en Kerkvliet

Een evaluatieonderzoek uit 2008¹ naar de toepassing en de effectiviteit van jobcoachinzet stelde dat er een gerichte Leidraad Jobcoach moest komen voor inhoudelijke sturing op de indicatiestelling en de toetsing van aanvragen. Eind 2010 besloten UWV en AKC over te gaan tot de ontwikkeling van zo'n leidraad. Deze Leidraad Jobcoach wordt ontwikkeld door een werkgroep van het AKC, in opdracht van het AKC-bestuur, het NVvA-bestuur, het UWV WERKbedrijf en het Centraal Expertise Centrum van de divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) van het UWV. De werkgroep bestaat uit arbeidsdeskundigen van het UWV en private arbeidsdeskundigen. Doel is te komen tot doelgerichte aanvragen voor een jobcoachvoorziening. De verantwoording van de ureninzet – gerelateerd aan coachingsdoelen en de termijnen waarbinnen deze doelen moeten worden gehaald – moet bovendien duidelijker.

Aanpak

De inhoudelijke onderbouwing van de werkwijze voor het opstellen van een aanvraag voor jobcoachondersteuning is mede ontleend aan:

- de theorie van de individuele en vraaggerichte benadering, die sinds het midden van de jaren negentig in Nederland wordt gehanteerd op het gebied van begeleid werken;
- de *supported employment*-methodiek, die in Amerika is ontwikkeld.² Dit is een van de weinige re-integratiemethoden, waarbij onderzoek is gedaan met *Randomized Controlled Trials* en *Evidence Based Supported Employment*.

De *supported employment*-methodiek is eind jaren zeventig in de Verenigde Staten ontwikkeld als alternatief voor de traditionele tewerkstellingsmogelijkheden voor personen met een handicap. Te denken valt aan beschutte werkplaatsen en dagcentra.

Drie elementen

In de Leidraad Jobcoach staan drie stappen van de *supported employment*-methodiek centraal. Deze manier van standaardisering vormt de basis voor het methodisch handelen bij het opstellen van de aanvraag voor jobcoachondersteuning en bij de toetsing van de aanvraag. Het gaat om de volgende drie elementen:

- **Intake en assessment:** opstellen van een **Werknemerprofiel**, waarin is opgenomen waar de kracht van de werknemer ligt, wat hem inspireert op het gebied van arbeid, welke functionele vaardigheden hij bezit en in welk type (sociale) context de krachten en vaardigheden het beste verder kunnen worden ontplooid.
- **Job analysis:** opstellen van een **Werkprofiel**, dat vanuit het Werknemerprofiel aangeeft op welke manier de voorgestelde arbeidsplek optimaal kan worden ingezet voor de verdere ontplooiing van de werknemer en wat hierbij aan noodzakelijke ondersteuning zou kunnen worden ingezet.
- **Jobmatching:** het gaat hierbij om het **matchen** van het Werknemerprofiel en het Werkprofiel. Op basis hiervan worden de noodzakelijke persoonlijke ondersteuning en de hieraan gekoppelde coachingsdoelen vastgesteld.

In de leidraad zijn de te hanteren formulieren hieraan gekoppeld. Het Matchingsformulier bestaat dan ook uit drie delen:

- het opstellen van het Werknemerprofiel;
- het opstellen van het Werkprofiel;
- het vaststellen van de noodzakelijke ondersteuning/aanpassingen om die twee met elkaar te matchen en te vertalen in coachingsdoelen.



Pilot

De conceptversie van de Leidraad Jobcoach is inmiddels gereed. In september is een kleine pilot uitgevoerd, waarin de toepassing van de leidraad is getest. Tijdens de pilot hebben jobcoaches aan de hand van de leidraad een eerder ingediende jobcoachaansvraag op-nieuw ingediend. Deze aanvraag is vervolgens met de nieuwe toets-vragen getoetst en vergeleken met de oude aanvraag en toetsing. De eerste signalen zijn positief: de aanvragen worden doelgerichter.

Meer weten? Ga dan naar website www.arbeidsdeskundigen.nl/akc, klik op 'Leidraden' en 'Jobcoach'.

1 L. Aarts, C. van Hout, C. Thijs et al., APE, *Evaluatie jobcoaching: eindrapport*, Den Haag, april 2008.

2 G.R. Bond, R.E. Drake en D.R. Beckker, 'An update on Randomized Controlled Trials of Evidence Based Supported Employment', *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 2008, Volume 31, Nr 41, p. 280-290.

Leidraad Participatie

Het AKC is daarnaast druk bezig met de ontwikkeling van de Leidraad Arbeidsparticipatie. Inmiddels is de conceptversie van deze leidraad voor alle arbeidsdeskundigen beschikbaar op de site van de NVvA. Alle arbeidsdeskundigen worden bovendien uitgenodigd om feedback te geven op de leidraad en zelf – of met hun OT-groep – een opdracht verder uit te werken. Het is de bedoeling de leidraad eind 2011 af te ronden.

Basis

In het participatiedomein wordt niet uitgegaan van beperkingen als gevolg van medische objectiveerbare gronden (defecttoestand), maar van de mogelijkheden en competenties van de cliënt. Arbeid, re-integratie en participatie zijn dynamische processen. De arbeidsdeskundige kijkt in het domein van participatie vooral naar de toekomst: wat moet er gebeuren om iemand te behoeden voor uitval? Wat kan een cliënt op korte termijn? En wat moet er gebeuren om hem op langere termijn duurzaam in arbeid te laten participeren?

Activeren centraal

In de Leidraad Participatie staat het activeren en bevorderen van arbeidsparticipatie centraal. Het is immers mogelijk om bij participatie te interveniëren. Welke acties zijn nodig? En welke werkhouding en werkstijl zijn nodig om de cliënt in beweging te krijgen? Om de gedragingen van een cliënt tijdens een traject te kunnen beoordelen, is het noodzakelijk om het totaalplaatje te kennen. Wat wil de cliënt? Wat kan de cliënt en wat mag van de cliënt worden verwacht? Deze behoefte van de cliënt staat in de leidraad centraal. Wat heeft de cliënt, vanuit de inschatting van de arbeidsdeskundige, nodig?

Reden

De leidraad biedt de arbeidsdeskundige de mogelijkheid om aan de hand van een opdracht en vraagstelling de daarbij passende rol zo goed mogelijk te kiezen. Zo heeft de arbeidsdeskundige op het juiste moment de juiste professionele houding. Daarmee kan de arbeidsdeskundige voor zichzelf de vraag beantwoorden: kan ik deze opdracht aannemen? Er zou bijvoorbeeld een rolconflict van toepassing kunnen zijn.

Steun in de rug

De leidraad wil niet het hele denk- en werkproces van de arbeidsdeskundige tot in detail beschrijven. Elke arbeidsdeskundige behoudt de vrijheid om naar eigen inzicht opdrachten uit te voeren. Wel kunnen er aan de rapportage (output) eisen worden gesteld, die zijn terug te vinden in de BCD-eisen, SRA-uitspraken en/of specifieke voorschriften van wet-, werk- of opdrachtgevers.

Meer weten? Ga dan naar website www.arbeidsdeskundigen.nl/akc, klik op 'Leidraden' en 'Participatie'. Feedback en communicatie graag naar: leidraadarbeidsparticipatie@gmail.com. ←



Nieuwe regelingen per 1 juli 2011



In het kader van de gelijktrekking van de wetten zijn er twee nieuwe regelingen van kracht in het kader van de Ziektewet. De eerste gaat over de verrekening van de verdiensten en de tweede over het opleggen van een loonsanctie/stagnatieperiode bij de toepassing van artikel 29b van de Ziektewet.

TEKST Hans van der Holst | SMZ UWV

Door de inwerkingtreding van de Wet wijziging verrekening inkomsten met ziekengeld is met ingang van 1 juli 2011 de kortingsmethodiek uit de Wet WIA overgenomen. Deze staat bekend als 'de WIA-methode'.

Bij deze methodiek wordt van elke euro inkomen 70 procent gekort. Dit in tegenstelling tot de oude methodiek van de Ziektewet. Toen kortte UWV tot een totaalinkomen van maximaal 100 procent van het dagloon niet op de uitkering.

Voorbeeld:

Een persoon heeft een dagloon van € 100 en heeft een ZW-uitkering van € 70 per dag. Hij vindt een baantje waarmee hij bruto € 30 per dag verdient.

In het oude systeem zou hij dan zijn ZW volledig krijgen, aangevuld met zijn loon; hij heeft dan € 100 per dag inkomen.

In het nieuwe systeem wordt 70 procent van die € 30 (= € 21) gekort op zijn uitkering; hij krijgt dan € 70 - € 21 = € 49 uitkering, naast zijn € 30 verdiensten, in totaal dus € 79 per dag.

De eerste arbeidsongeschiktheidsdag bepaalt of de oude of nieuwe kortingsmethode van toepassing is. Bij een eerste ziekte dag:

- vóór 1 juli 2011 blijft de oude kortingsmethode van toepassing;
- op of na 1 juli 2011 is de nieuwe kortingsmethode van toepassing.

Perioden van ziekte voor en na 1 juli 2011 worden niet bij elkaar geteld. Bij een nieuwe ziekmelding na 1 juli 2011 voor dezelfde persoon wordt direct de nieuwe kortingsmethode toegepast.

Verhaal

Bij de toepassing van de no-risk-polis krijgt de werkgever het ziekengeld vergoed van UWV. De werknemer is gedurende die periode normaal in dienst bij de werkgever en zal als een normale werknemer moeten worden begeleid. Vindt deze begeleiding niet plaats, dan was dit alleen via de rechter af te dwingen, want UWV had geen mogelijkheid tot het opleggen van verhaal (bij beëindiging van het dienstverband tijdens de 104 weken) of een loonsanctie.

De aangenomen wet heeft hier verandering in gebracht.

Vanaf 1 juli 2011 zal UWV voor alle nieuwe ziektegevallen van een vangnetter met werkgever (behalve werknemers die een orgaan doneren of een no-risk-polis hebben en werknemers die ziek worden als gevolg van zwangerschap of bevalling) het re-integratieverslag beoordelen. Dit geldt voor een ziekteaangifte, einde dienstverband of WIA-aanvraag. Bij onvoldoende re-integratie-inspanningen zal een verhaal- of een loonsanctie worden toegepast.

Loopt tijdens de ziekteperiode het contact met de werkgever af en wordt het ziekengeld overgenomen door UWV, dan zal bij onvoldoende inspanningen van de werkgever een stagnatieperiode worden berekend. Is er sprake van een doorlopend dienstverband tot einde wachttijd voor de WIA, dan kan er dus een loonsanctie, tot maximaal 52 weken, worden opgelegd. Deze 'verplichte' loondoorbetaling c.q. stagnatieperiode kan niet worden verhaald op UWV in het kader van de no-risk-polis. ←

arbo»

Arboprofessionals bereiken?



Adverteer in het vakblad Arbo.

» Contact

Yvonne Bánsági
T: 0172 - 46 66 21
M: 06 - 510 985 14
E: ybansagi@kluwer.nl
W: www.kluwermedia.nl



18 en 19 april 2012
AHOY - Rotterdam

De NSPOH presenteert Health check mania?

*over betrouwbare preventie en
commerciële dienstverlening*

Symposium op 18 november 2011
in Regardz Planetarium, Amsterdam



Illustratie: Monique van Beelingen

Voorkomen is nog steeds beter dan genezen. Om gezondheidsklachten vóór te zijn, worden steeds meer 'health checks' aangeboden. Soms door private partijen, soms vanuit het publieke domein. Maar wat zijn daarin deugdelijke en betrouwbare instrumenten? En wie gaat dat betalen?

Het symposium biedt een uniek platform voor informatie, discussie en meningsvorming door aandacht te besteden aan praktijken rond vroegsignalering, impact op gezondheid en financiële sturing met:

- toonaangevende sprekers en workshopleiders vanuit wetenschap en praktijk, zoals **mr.dr. H.P. (Bert) Kuipers**, directeur Diabetesfonds, **Prof.dr. W. (Willem) van Mechelen**, hoogleraar bedrijfsgezondheidszorg, VU Amsterdam, **Drs. D. (Diana) Monissen**, voorzitter Raad van Bestuur De Friesland Zorgverzekeraar, **Prof.Dr. D. (Dirk) Ruwaard**, hoogleraar 'Public Health and Health Care Innovation', Universiteit Maastricht
- dagvoorzitter **drs.L. (Leo) Kliphuis**, directeur Landelijke Vereniging Georganiseerde eerste lijn (LVG)
- een scala aan interactieve seminars / workshops
- accreditatie door AbSG en Kwaliteitsregister V&V.

Inspirerend symposium voor professionals die te maken hebben met risicoprofielen, preventie en gezondheidsmanagement. Ontmoet collega's uit de publieke gezondheid, arbodienstverlening en sociale zekerheid en krijg antwoord op de vraag welke vormen van 'health checks' bijdragen aan gezondheidswinst en hoe zich dat ontwikkelt in het krachtenveld tussen private en publieke domeinen.

Schrijf snel in via www.nspoh.nl.

Informatie:
via email info@nspoh.nl of
telefoon 020 - 409 70 00



NSPOH



De NSPOH is het opleidingsinstituut op het snijvlak van maatschappij, arbeid en gezondheid. Onze onderwijsprogramma's slaan een brug tussen beleid, onderzoek en praktijk.
De NSPOH werkt samen met AMC – UvA in de Academische Opleidingswerkplaats AMC/NSPOH. Andere samenwerkingspartners zijn o.a. Erasmus MC, VU MC, UMCG, TNO en RIVM.

SAFETY & Fashion @WORK

18 & 19 APRIL 2012
AHOY ROTTERDAM

www.safetyandfashionatwork.nl



Schrijf u
nu in voor
de gratis
nieuwsbrief

PBM's en Corporate Fashion
komen bij elkaar tijdens één
event.

- ➔ Ga naar de site en volg de ontwikkelingen op het gebied van veilig en herkenbaar werken
- ➔ In één keer op de hoogte van alle trends en innovaties
- ➔ Bestel gratis het Safety & Fashion @ work Magazine



NOTEER ALVAST IN UW AGENDA!

Dit evenement wordt georganiseerd door: