

* VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

35^e JAARGANG | februari 2013 | NUMMER 1 *



De nadelen van nachtwerk te lijf

AD Voorbeeld Casuïstiek



Handvat

voor juiste beslissingen

→ Winnaars AD Award
helpen het vak
vooruit

→ Re-integratie via de
computer

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Leidinggeven aan de nieuwe werkers



POWERSEMINAR

19 maart 2013 / BCN Rotterdam

- Verbinden vanuit visie
- Coachen op resultaten
- Stimuleren van kennisdelen

Tijdens dit seminar leert u in één dag alles over de 3 kritische succesfactoren voor leidinggeven aan Nieuwe Werkers. De praktische, concrete informatie kunt u de volgende dag direct toepassen binnen uw eigen team!

**Werd in 2012 beoordeeld
met een 8,1!**

Een paar reacties van deelnemers:

"Ik vond het erg interessant, energiek en inspirerend. In korte tijd veel informatie gekregen. Leuke mogelijkheid om geïnteresseerden in HNW te ontmoeten."

"Interessante en goed verzorgde bijeenkomst met een prima prijs/kwaliteitverhouding!"

"Uitstekend verzorgd, onderhoudend, informatief, inspirerend en interactief."

Bekijk het complete programma en schrijf u in:



www.ohnw.nl/leidinggeven



5 vragen

Wat neemt Jenny Boesenkool (52), register-arbeidsdeskundige en sociaal juridisch dienstverlener bij J.M. Boesenkool Advies mee naar een onbewoond eiland? Kijk op pagina 28

Colofon

35e jaargang nummer 1
Februari 2013

AD Visie is een uitgave van Vakmedianet. 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, Peter Passenier (Schrijven met Belofte), Anjo van Soest

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblomov Media)

Technische eindredactie: → Mariella Sormani

Fotografie: → Shutterstock, Charlotte Boersma

Vormgeving: → Cross Media Solutions - Ten Brink

Drukwerk: → Koninklijke van Gorcum, Assen

Uitgever: → Marie-Noëlle Lim

Advertenties

Vakmedianet, Postbus 448, 2400 AK Alphen aan den Rijn

Advertentieacquisitie: Yvonne Bánsági

Telefoon: 0172-466621

E-mail: ybansagi@vakmedianet-alphen.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen

AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan

het NVvA-secretariaat,

Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk

Telefoon: 033-2473456, Fax: 033-2470470

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162



6

Coverstory

De nadelen van nachtwerk te lijf

De veiligheids- en gezondheidseffecten van nachtwerk zijn deels te vermijden, blijkt uit praktijkonderzoek van Alexander van Eekelen. “De nadelen van nachtwerk zijn niet langer een voldongen feit.” Aandacht voor ‘Vermoeidheidsmanagement’.



Interview

Onderzoek Wajongers

Waarom is de ene Wajong’er kansrijker dan de ander bij het vinden en behouden van werk? Het Universitair Medisch Centrum Groningen deed onderzoek. Onderzoeker Anja Holwerda vertelt.

En verder...

Actueel: Arbeidsdeskundige schaatscoach helpt schaatstalent	11
Achtergrond: Re-integratie via de computer	12
Wetenschappelijk: Arbeidsdeskundige voorbeeld casuïstiek	14
Actueel: Het belang van de Arbeidsdeskunde award	20
Juridisch: Nieuwe regels rondom proefplaatsing	30

De rubriek Nachtwerk besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen die ’s nachts werken. Aflevering 3: de bakker. Wat gebeurt er tussen 02.00 en 08.30 uur bij de Zoete Verleiding? 18





Nachtelijk werk

Samen met Diederik, de bladmanager die iedere keer zorgt dat de AD Visie er qua inhoud en beeld weer zo mooi uitziet, bezocht ik op een nachtelijk uur een bakkerij in Soest voor de serie over nachtwerk (zie pagina 18). Het was de laatste week voor mijn vakantie. Omdat plannen nou eenmaal niet mijn sterkste punt is, wordt zo'n week voor de vakantie doorgaans gekenmerkt door een geleidelijk toenemende belasting op het punt 'deadlines en productiepieken'. En ja, veelvuldig overwerk komt dan ook voor. Om nog maar niet te spreken van nachtwerk, wisselende diensten en ploegendienst. Ik draai ze allemaal. Dat is in zo'n week niet incidenteel, maar structureel van karakter, om nog maar eens wat jargon te gebruiken. Het nachtelijk bezoek aan de bakkerij kwam mij goed uit. Immers zo ging er geen structurele werktijd verloren en konden we tegelijk eens aan den lijve ervaren om koud en rillerig op pad te moeten. De lichaamstemperatuur is rond 4 uur 's nachts op z'n laagst, zo blijkt. In gesprek met de bakkers moesten we constateren dat het nachtwerk an sich de bakkers weinig tot de verbeelding sprak. Tja, twee uur 's nachts beginnen is wel vroeg, maar ja, je went er aan hè. Belangrijker was het spanningsveld tussen de liefde voor het vak en het hoofd boven water houden als ambachtelijk ondernemer. Het verkopen van meer dan honderd verschillende soorten brood, het inspelen op de markt bij slecht weer, de vraag naar biologische producten. Alle onderwerpen passeerden de revue terwijl het ene na het andere brood werd gekneet, gestoken, uitgerold, gerezen, gebakken en uit de oven werd gehaald. Heerlijk om tijdens je werk in de geuren van vers gebakken brood te vertoeven. Het voordeel van arbeidsdeskundige zijn, is dat je overal over de vloer komt. Weer eens de spreekwoordelijke krenten. Uit het brood, ditmaal.

Charlotte Boersma

Somberheid

Arbodienst **365** signaleert onder ruim 1 miljoen werknemers voor het **2e** jaar op rij een explosieve toename van het aantal uitvallers met een depressie. Niet alleen méér werknemers vallen uit – in **2011 26%** meer dan in 2010 – ook de verzuimduur per werknemer neemt drastisch toe: gemiddeld **22%** meer verzuimdagen per werknemer. Van **2010** op **2011** steeg het totaal aantal verzuimdagen – het aantal verzuimdagen van alle werknemers die zijn uitgevallen met een depressie – met **55%**. Uit de analyse van **365** blijkt dat deze toename zich ook in **2012** doorzet.

Bedrijfsongevallen

NEN heeft een Nederlands Technische Afspraak (NTA) gepubliceerd voor de registratie van arbeids- en bedrijfsongevallen. De NTA 8031 biedt werkgevers een handvat voor het opzetten van een effectieve ongevalsregistratie. Hiermee krijgen ze meer inzicht en kunnen analyses gemaakt worden om ongevallen in de toekomst te voorkomen. Daarnaast kan de registratie worden gebruikt voor benchmarking. De NTA staat los van de wettelijke verplichting om een registratie bij te houden. www.nen.nl

ONDERMAATS LEIDINGGEVEN

Roddelende collega's, liefdesrelaties op de werkvloer en collega's die zich ten onrechte ziek melden; het komt veel voor in bedrijven, maar beïnvloedt het werkplezier van werknemers niet. Dit in tegenstelling tot het gedrag van leidinggevend. Zij hebben geen goed gevoel voor wat de werknemer belangrijk vindt, zegt 58 procent van de werknemers. Ook geven ze onvoldoende blijk van waardering bij goed functioneren (51 procent) en vertonen ze niet altijd het juiste voorbeeldgedrag (53 procent).

Bron: Intomart GfK onderzoek in opdracht van Grant Thornton onder vijfhonderd werknemers van profit- en non-profitorganisaties.

VAN-WERK-NAAR-WERK WERKT

In negen proeven waarbij bedrijven samen met de vakbond werknemers naar ander werk hebben begeleid, heeft 60 procent van de met ontslag bedreigde werknemers ander - vaak tijdelijk - werk gevonden.

Dit blijkt uit de Eindrapportage Experimenten Van Werk Naar Werk. In totaal hebben 680 werknemers deelgenomen aan de projecten; het gaat daarbij vooral om oudere werknemers.

Een belangrijke succesfactor blijkt de actieve betrokkenheid van de vakbond. Die geeft vertrouwen door onzekerheid weg te nemen bij werknemers én werkgevers en biedt toegang tot werknemer en werkgever vanwege de nauwe betrokkenheid bij reorganisaties en faillissementen. Verder is de kans van slagen het grootst bij bestaande, goedlopende samenwerkingsverbanden, zoals sectorfondsen, en de samenwerking tussen sociale partners. Zij werkten samen door bijvoorbeeld werknemers te scholen voor een andere baan. Een medewerker die op de ene plek boventallig is, kan zo ergens anders een vacature vervullen.

Twee jaar geleden zijn negen experimenten van start gegaan om te onderzoeken of werkgevers en werknemers een directe rol kunnen spelen bij het van-werk-naar-werk helpen van werknemers. Effectieve bemiddeling naar nieuw werk levert een belangrijke bijdrage aan het voorkomen van langdurige werkloosheid. Werkgevers en werknemers kregen daarom een financiële bijdrage van maximaal 2500 euro per werknemer voor de begeleiding naar nieuw werk en moesten zelf minimaal net zoveel investeren als ze aan subsidie kregen. Het kabinet wil in verdere gesprekken met sociale partners over de sociale agenda nadere afspraken te maken over de begeleiding van overtollige werknemers in de sector naar ander werk. Als dat lukt, is het kabinet bereid dat onder voorwaarden te co-financieren.

HONKVASTE WERKLOZEN

Een groot deel van de werkzoekenden wil niet verhuizen voor een (nieuwe) baan. Dat blijkt uit een enquête die Jobbird.com hield onder werkzoekenden.

64% van de werkzoekenden is niet bereid te verhuizen voor een nieuwe baan. Daarvan geeft 16% aan alleen te willen verhuizen indien er veel geld wordt geboden door de werkgever. 22% van de werkzoekenden wil wel verhuizen voor een baan, maar alleen als deze heel leuk is. Slechts 14% van de werkzoekenden vindt het geen enkel probleem om te verhuizen voor een baan.



WAJONGERS AAN DE SLAG

In 2011 werkten er voor het eerst meer Wajongers bij reguliere werkgevers dan in of via de Sociale Werkvoorziening.

Dit blijkt uit de UWV Arbeidsmonitor Participatie. Ruim 60 procent van de Wajongers die werken bij een reguliere werkgever krijgt een vorm van ondersteuning. In totaal was eind 2011 een kwart van de Wajongers aan het werk. De arbeidsparticipatie van WIA 35-minners en van mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering is tussen 2008 en 2011 gedaald, deels vanwege de economische crisis maar ook doordat de groep arbeidsbeperkten voor een steeds groter deel bestaat uit mensen zonder binding met de arbeidsmarkt tijdens de eerste twee ziektejaren, de voormalige vangnetters.

Nadelen van nachtdienst te lijf

's Nachts werken is in veel sectoren onvermijdelijk. De veiligheids- en gezondheidseffecten van nachtwerk zijn dat voor een aanzienlijk deel wel. Een combinatie van lichttherapie, aangepaste voeding en slim roosteren bevordert veiligheid op het werk én de gezondheid van nachtwerkers.

Tekst Diederik Wieman | Oblomov Media

Zorginstellingen en politie waren goed vertegenwoordigd op het seminar 'Oog voor de Nacht', dat eind vorig jaar door het CAOP* werd georganiseerd. Logisch, want in deze twee typische nachtdienstsectoren is men altijd op zoek naar oplossingen om de gevolgen van nachtarbeid te beperken. Want, dat van de nacht een dag maken slecht is, staat vast. Het menselijk lichaam is er niet op

Bioritme
Dat 's nachts werken makkelijker gaat naarmate je meer diensten achter elkaar draait, is een misvatting. De biologische klok van het lichaam schuift wel iets op, maar de adaptie houdt met één à anderhalf uur op.

toegerust: de biologische klok dicteert overdag activiteit en 's nachts rust. Wie dat omdraait, solliciteert naar lichamelijke of psychische klachten en een grotere kans op fouten en (bedrijfs)ongevallen. De biologische klok is maatgevend voor het prestatievermogen en dus presteert een mens 's nachts per definitie minder goed dan overdag. De oog-hand coördinatie is minder, net zoals je reactiesnelheid. Rekentestjes of tests in rij- en vliegsimulators wijzen dit uit.

In de afgelopen decennia is veel onderzoek gedaan naar de gevolgen van onregelmatige diensten en nachtwerk. Al die onderzoeken leveren een zorgwekkende en continu uitdijende lijst van directe en indirecte gevolgen op. Darmklachten, overgewicht, diabetes-2, depressiviteit, 'nachtdienstdementie', een grotere kans op hart- en vaatziekten. Meer kans op een ongeluk tijdens het werk of op weg naar huis. Van recentere datum zijn de aanwijzingen die nachtwerk in verband brengen met borstkanker en bij mannen prostaat- en darmkanker.

Wat kunnen bedrijven doen?

- Zorg eerst dat je een visie hebt op het managen van de gevolgen van onregelmatig werk en zet die visie om in beleid;
- Wanneer het beleid geformuleerd is kunnen interventies worden ingezet die passend zijn voor de organisatie;
- Medewerkers via voorlichting bewust maken van het belang van goede voeding;
- Tijdens de nacht op vaste tijdstippen twee maaltijdpauzes instellen;
- Op het nachtelijk bioritme afgestemde voeding of tussendoortjes aanbieden;
- Lichttherapielampen inzetten;
- Powernaps (korte slaapjes van circa twintig minuten) mogelijk maken;
- Roosters analyseren en aanpassen;

Pas na twee nachtdiensten

Interventies met licht, voeding en roosteren werpen niet direct vruchten af. Uit het onderzoek blijkt dat ze de eerste nachtdienst geen significant verschil maken. Het effect wordt groter als twee of drie nachten achterelkaar wordt gewerkt. Medewerkers met aangepaste voeding voelden zich in de tweede nacht 10 procent minder moe dan de controlepersonen en in de derde nacht tot 26 procent.

Voordelen

Dat toch circa 16 procent van de beroepsbevolking regelmatig 's nachts werkt, komt omdat je daar in sommige beroepsgroepen niet omheen kunt. Maar er zijn ook mensen die er bewust voor kiezen, of zelfs uitsluitend nachtdiensten willen draaien. Karin Langere, thema-coördinator arbeidsomstandigheden bij het CAOP, tijdens het symposium: "Er is een sociale component: wie 's nachts werkt is overdag vrij. Sommige gezinnen zijn daar op ingericht en kunnen het dan bijvoorbeeld zonder kinderopvang af. In de zorg zie je ook dat oudere werknemers voor de nachtdiensten kiezen. Ze zijn 'uit de kinderen' en ervaren het nachtwerk in het ziekenhuis als minder belastend. Het is er 's nachts anders druk dan overdag." Ook Abvakabo FNV ziet wel voordelen in nachtwerk. Voorop staat natuurlijk de onregelmatigheidstoeslag. "Maar ook de mogelijkheid om op andere tijdstippen aandacht aan het gezin te geven, meer vrije tijd of variatie in vrije tijd en een beter werkklimaat door een rustigere werksfeer buiten de dagdiensturen." Volgens de bond is er ook sprake van een grotere saamhorigheid in de ploeg en/of minder toezicht. "Daarom is er vaak een grotere eigen verantwoordelijkheid."

Veel te winnen

Er zijn dus voors en tegens. Maar volgens Alexander van Eekelen - psycholoog en consultant bij Circadian Netherlands - valt er aan die nadelen van nachtwerk nog best veel te sleutelen.

Circadian Netherlands deed in opdracht van de stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (stAZ) in zes ziekenhuizen een pilotonderzoek naar de effecten van lichttherapie, een aangepast voedingsprogramma en slimmer, individueel roosteren. "Kijk, als je alle gevol-

* Het CAOP is het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in het publieke domein.



Alexander van Eekelen: "Als je alle gevolgen van nachtwerk wilt wegnemen, moet je nachtdiensten afschaffen..."

gen van nachtwerk wilt wegnemen, moet je nachtdiensten afschaffen. Maar dat is niet realistisch. Als je 's nachts iets overkomt wil je geholpen worden in een ziekenhuis. Dus the next best thing is aanpassen van de werkplek, inroosteren op basis van de alertheid van mensen en aangepaste voeding. Op al deze terreinen zijn state of the art instrumenten ontwikkeld. Er valt nog heel wat te winnen."

Interventies

Hoeveel er te winnen valt blijkt uit het onderzoek Optimalisatie Nachtarbeid Ziekenhuizen waaraan 223 verpleegkundigen uit zes ziekenhuizen deelnamen. Het project omvatte drie interventies:



Dronken van nachtwerk

Vermoeidheid kun je niet direct of objectief meten. Wel kun je het afzetten tegen het prestatievermogen. Door bijvoorbeeld reactietesten af te nemen. Dan blijkt dat iemand die 17 tot 18 uur wakker is, presteert als iemand met de wettelijk toegestane hoeveelheid alcohol in zijn bloed. Vanaf dat moment ben je dus 'aangeschoten' van vermoeidheid.

Als je nog langer achter elkaar wakker bent neemt het prestatievermogen af tot het niveau van iemand met een alcoholpromillage van 1 (3 tot 7 glazen bier).

Melatonine

Wie 's nachts werkt onderdrukt de productie van melatonine. Behalve 'slaaphormoon' is melatonine ook een sterke antioxidant die bescherming kan bieden tegen DNA-beschadiging en kanker. Ook heeft melatonine gunstige effecten op het immuunsysteem.

1. Rooster

Veiligheid menselijk (medisch) handelen is sterk afhankelijk van slaperigheid, vermoeidheid en gebrekkige mate van herstel. Het is daarom van belang roosters kritisch te beoordelen. Om de fitheid te beoordelen, vulden de deelnemers drie maanden lang vier keer per nacht op de Samn-Perelli vermoeidheidsschaal in hoe moe ze zich voelden. Deze gegevens werden samen met persoonlijke gegevens (slaapgewoontes, ochtend- of avondmens, etc.) en individuele roosters geanalyseerd met behulp van gespecialiseerde software (CAS, Circadian Alertness Simulator). Van elke verpleegkundige die aan het onderzoek deelnam, werd aan de hand van de onderzoeksgegevens een zogeheten Fatigue Index toegekend. Hoe hoger het indexcijfer, hoe groter het vermoeidheidsrisico.

2. Lichttherapie

Lichttherapie beoogt de biologische ritmiek van medewerkers wat te verschuiven, zodanig dat vermoeidheid tijdens de nachtdienst afneemt en de duur en kwaliteit van de dagslaap (ofwel het herstellervermogen) toeneemt. In het kader van het onderzoek moesten de deelnemers drie keer per nachtdienst een kwartiertje voor een lichttherapielamp plaatsnemen. Ondertussen konden zij gewoon werk op de computer doen of andere administratieve werkzaamheden verrichten.

3. Voeding

Tijdens de nachtdienst verkeert het spijsverteringsstelsel onder invloed van de biologische klok in een fysiologische rustfase waardoor het verminderd in staat is voedsel te verdragen en te verteren. Van de vele medische klachten ten gevolge van nachtarbeid nemen die van het spijsverteringsstelsel een fors aandeel in. Het onderzoek omvatte een voedingsprotocol over het tijd-



Vermoeidheidsmanagement is het combineren van bedrijfsprocessen met slim roosteren en fysiologische ondersteuning van de werknemer. De rode stip is de 'sweetspot', de optimale situatie

stip van voedselinname (vasthouden aan drie maaltijdenstructuur) en de samenstelling van de maaltijden. De eerste twee koolhydraatarm en eiwitrijk, de derde maaltijd koolhydraatrijk en eiwitarm.

Positieve effecten

Uit het onderzoek blijkt dat lichttherapie de vermoeidheid tijdens de nachtdienst tot bijna 14 procent kan verminderen. Voor aangepaste voeding geldt dat vermoeidheid tijdens de nachtdienst zelfs tot meer dan een kwart kan afnemen. Bovendien verbetert lichttherapie het cognitief functioneren van verpleegkundigen tijdens de

Downloaden!

Het onderzoek Optimalisering van nachtarbeid is als pdf te downloaden via www.staz.nl/duurzame_inzetbaarheid

nachtdienst, met name het geheugen en de concentratie. Overigens hebben vooral ochtendmensen baat bij lichttherapie. Zij vertonen een significante daling in hun vermoeidheid als gevolg van lichttherapie in tegenstelling tot de avondmensen.

Aangepaste voeding verbetert de slaapkwaliteit van de dagslaap (na afloop van een nachtdienst), evenals hoofdpijklachten en algehele vermoeidheid.

Uit de analyses van de individuele roosters en persoonskenmerken blijkt dat er spreiding zit in de Fatigue Index. Voor de drie ziekenhuizen geldt dat ongeveer de helft van de medewerkers een Fatigue Index hebben die wijst op potentiële vermoeidheidsrisico's.

De resultaten zullen nog beter zijn wanneer alle drie de interventies worden gecombineerd. Daar is weliswaar geen onderzoek naar gedaan maar: "Ik ben ervan over-

Tip: Integreer vermoeidheidsmanagement

Maak vermoeidheidsmanagement onderdeel van Veiligheidsmanagement Systeem (VMS) en andere programma's zoals gezondheidsmanagement, leeftijdsfase bewust personeelsbeleid, duurzame inzetbaarheid, klanttevredenheid.



Tip: slimmer roosteren

Als je weet wanneer mensen op hun best en op hun slechtst zijn in de nacht, kun je daar rekening mee houden met roosteren. Zet niet drie mensen met een hoge Fatigue Index samen in een team, maar maak een mix van medewerkers met een lage en hoge Fatigue Index. Op deze manier kan het vermoeidheidsrisico beter verspreid worden.

Ook is te overwegen om nachtdiensten eerder of later te laten starten, afhankelijk van de Fatigue Index.



COLUMN

Arbeidsdeskundige 2.0

In de afgelopen periode heb ik reeds twee PCD's afgerond en onder andere daarmee in december 2012 mijn nieuwe certificaat bij Hobeon SKO verkregen. Nu, na alle commotie rond het PCD is voor mij de tijd aangebroken voor enige bezinning.

Los van de administratieve ondersteuning via de website van Hobeon SKO, die mij overigens alleszins is mee gevallen, gaat het in mijn ogen bij de uitvoering van het PCD vooral om te laten zien dat je bekwaam bent in het vak van arbeidsdeskundige.

Ik vind dat ik als arbeidsdeskundige ook aan mijzelf verplicht ben om dat aan anderen te laten zien. Ik buig mij immers als arbeidsdeskundige over (soms zeer grote) belangen van vaak kwetsbare werknemers. Vanuit deze kwetsbaarheid heeft de werknemer er in mijn ogen recht op geholpen te worden door een vakbekwame arbeidsdeskundige. En omdat ik deel wil uitmaken van een beroepsgroep wil ik ook aan mijn beroepsgenoten laten zien dat ik vakbekwaam ben. Het PCD is hiervoor een goed hulpmiddel. Ik beken, enige beroepstrots is mij niet vreemd. Zie hier mijn stimulans om mijn persoonlijke competenties verder te ontwikkelen en te onderhouden. Immers stilstand is achteruitgang, dus blijven ontwikkelen is mijn adagium.

Maar: niets gaat vanzelf, ik moet er wel iets voor doen om mijn competenties verder te ontwikkelen. No pain no gain. Maar alleen inspannen en daar naar anderen toe geen inzage in geven is in mijn ogen te vrijblijvend. Ik wil mij toetsbaar opstellen en dat is voor mij niet vrijblijvend. Immers ik oordeel over anderen en vind het daarom redelijk dat anderen zich ook een oordeel over mij kunnen vormen. En natuurlijk een toets heeft ook in zich dat ik daar niet voor slaag, maar wil ik mij door deze faalangstige gedachte laten leiden. Het antwoord daarop is nee. Wat ik wel wil is mij inspannen om een vakbekwaam arbeidsdeskundige te zijn, nu maar vooral ook in de toekomst.

Een arbeidsdeskundige 2.0

Richard Kieft

Is arbeidsdeskundige bij UWV en neemt met deze column na vele jaren afscheid als redacteur van AD Visie.

tuigd dat het totaal meer is dan de som der delen", aldus Van Eekelen. Hij stelt dat (fouten door) vermoeidheid en gezondheidsklachten door nachtdiensten niet langer een voldongen feit zijn. "Je kunt er daadwerkelijk iets aan doen. Combineer de bedrijfsprocessen met slim roosteren, monitor de alertheid en ondersteun de fysiologie van de werknemer. Combineer dit alles en zoek de sweetspot (zie illustratie), dan doe je aan vermoeidheidsmanagement."

Innovatie overload

Ondanks dat er veel aan is te doen, ziet Van Eekelen in de praktijk nog geen bedrijven of instellingen die integraal vermoeidheidsmanagement op de agenda hebben staan. "Het staat echt nog in de kinderschoenen. Er worden natuurlijk overal wel losse maatregelen genomen, maar er is nog nergens sprake van een integrale aanpak." Hij signaleert in de zorgsector een soort overload aan innovatie. "Daar worden vanuit zoveel hoeken al onderzoeken en tests gedaan. Bovendien moet overal bezuinigd worden en gaat daarmee de focus terug naar hun core business." Ook in het bedrijfsleven is er onvoldoende aandacht. Waarom? "Omdat in Nederland veel is vastgelegd in de Arbwet, de Werktijdenwet en het arbeidstijdenbesluit. Het is echter een illusie om te denken dat deze regelgeving alle gezondheids- en veiligheidsrisico's als gevolg van onregelmatig werk afdekt. Vanuit de werkgever wordt nog vaak gedacht dat compliance met de wetgeving betekent dat je er daarmee bent. Helaas is dat niet zo. En zolang de verzekeringspremies niet te duur zijn en de werknemers tevreden, krijgt vermoeidheidsmanagement dus weinig aandacht. Maar daar red je het in de toekomst niet mee. De tolerantie voor nachtwerk neem na je 45e af. Zeker met de vergrijzing in zicht zul je deze groep werknemers ook een goed perspectief moeten bieden. Het zijn mensen die nog zeker twintig jaar mee moeten en je kunt ze niet allemaal dagdienstwerk geven, daar is geen ruimte voor." ←

POWER preventiemedewerker

POWER 1

- Sneller en slimmer werken
- Informatie beter onthouden
- Meer doen met minder middelen

POWER 2

- Vergroot je zichtbaarheid en daadkracht
- Kort en kernachtig formuleren
- Zelfbewuster communiceren

arbo»



AD'er brengt schaatsers in balans

Ga op één been staan, met uw armen naar beneden. Breng vervolgens uw linkerarm langzaam in horizontale positie. U zult merken dat uw centraal lichaamszwaartepunt mee verschuift. En dus verliest u langzaam uw evenwicht.

Tekst **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

Dit vormt precies het probleem van de 15-jarige Jentje Bootsma. Hij is geboren zonder rechterarm en dat betekent dat hij aan die kant enkele kilo's mist. In het dagelijks leven weet hij daar goed mee om te gaan, maar er is een probleem. Jentje Bootsma is een schaatsers, een ambitieuze. En zoals iedere schaatscoach kan vertellen, komt het bij schaatsen aan op balans.

Compenseren

Abe Reitsma is schaatscoach. En toen hij Jentje op het ijs zag, herkende hij die balansproblemen meteen. "Het centraal lichaamszwaartepunt wordt bepaald door de som van alle deelzwaartepunten. En als een van die deelzwaartepunten ontbreekt, zal de schaatsers com-

penserende deelbewegingen moeten uitvoeren. Daarom moest Jentje met zijn linkerarm van links naar rechts zwaaien. En daarmee leverde hij veel snelheid in."

Gelukkig is Reitsma niet alleen schaatscoach maar ook arbeidsdeskundige. En in zijn professionele netwerk kent hij een

goede orthopedische instrumentmaker die gespecialiseerd is in sportprotheses. Dus kreeg hij een idee: zou een armprothese de disbalans tijdens de schaatsbeweging in Jentje's lichaam kunnen herstellen? "Toen ik er met de ouders over sprak, vonden ze dat het een poging waard was", zegt Reitsma. "En ook Jentje zelf was enthousiast. Althans... tot het ding klaar was, en hij het daadwerkelijk moest dragen. Want toen bleek dat hij er verschrikkelijk aan moest wennen."

Uit balans

Begrijpelijk, vindt hij. "Jentjes hele lichaam was ingesteld op een disbalans van een paar kilo. En dus kreeg die jongen juist door die prothese het gevoel dat hij compleet uit zijn evenwicht liep. Daar kwam nog bij dat ik hem sterk aanraadt om het ding altijd te dragen, om eraan te wennen. Dat vond hij heel frustrerend. Hij heeft wel eens gedreigd om hem in de sloot te gooien."

Maar niet zo lang daarna zag Reitsma al resultaten. "Een bewegingswetenschapper van InnoSportLab Thialf constateerde verbeteringen in de manier waarop Jentje bewoog. Die verbetering zag je ook terug in Jentjes tijden. In begin reed hij de 1500 meter boven de 3 minuten – lang niet zo snel als zijn valide leeftijdsgenoten met een vergelijkbare aanleg voor schaatsen. Maar pas geleden heeft hij zich geplaatst voor de officiële Friese B-junioren kampioenschappen. En dat is een geweldige prestatie. Ook voor iemand met twee armen." ←



Abe Reitsma: arbeidsdeskundige en schaatscoach

Re-integratie via de computer

Een medewerker herplaatsen in het eigen bedrijf? In een kleine onderneming zijn de mogelijkheden snel in kaart gebracht, maar wordt het aantal functies groter, dan groeit het re-integratieprobleem mee. Is re-integratiesoftware een goed hulpmiddel? AD Visie laat een gebruiker en een ontwikkelaar aan het woord.

Tekst Peter Passenier | Schrijven met beloftes

Roel Keppel, HSE consultant/arbeidsdeskundige bij G4S Security Services, maakt gebruik van het programma Encare

Hoe kwam je met re-integratiesoftware in aanraking?

“Voor ik bij G4S kwam, werkte ik bij UWV. Daar hebben ze natuurlijk de beschikking over het CBBS, en af en toe gebruikte ik dat ook voor re-integratie. En hoewel dat systeem daar niet voor was bedoeld, dacht ik er later toch met enige weemoed aan terug. Want dit soort software geeft je als arbeidsdeskundige een overzicht van de mogelijkheden.”



Roel Keppel

Heb je daarom bij G4S ook re-integratiesoftware aangeschaft?

“Niet meteen. In het begin zat ik op de vestiging Schiphol, en daar was ik verantwoordelijk voor één BV met slechts zeven verschillende functies. Dat was allemaal zo kleinschalig dat ik zelf een systeem in elkaar heb geknutseld, in Excel. Het werkte met dezelfde codes als de FML-systeematiek. Als je de beperkingen invoerde, kwamen de functies eruit rollen, ingedeeld naar kleur. Groen als de functie geschikt was, rood als die ongeschikt was, en oranje voor alles daartussen in. Mensen zijn heel visueel ingesteld, en ik merkte dat cliënten het prettig vonden als je ze zoiets kon laten zien.”

Is dat ook het systeem dat je nu gebruikt?

“Nee, nu werk ik op het hoofdkantoor en ik ben nu niet verantwoordelijk voor één BV, maar voor elf stuks. Het aantal functies is meegestegen: van zeven naar dertig. Dat betekent dat ik niet meer de enige ben die met re-integratie bezig is – en mijn systeem was vooral bedoeld voor eigen gebruik. Het toont bijvoorbeeld bij iedere functie de FML-codes, dus een willekeurige casemanager kan hier moeilijk mee werken. Daarom heb ik in 2009 een inventarisatie gemaakt van de beschikbare software, en uiteindelijk heb ik gekozen voor Encare.”

Waarom dat systeem?

“Allereerst vanwege de prijs. Andere systemen kosten vaak tienduizenden euro's per jaar, maar wij komen nu uit op zo'n € 1.700. Daarbij geeft het ook veel flexibiliteit. Als je een functie aan wilt passen, hoeft je dat niet via de

producent te doen. Het handige van dit systeem is verder dat je gebruik kunt maken van de bestaande FML-systeem. Je kunt de uitkomst dus met het arbeidsdeskundigenrapport meesturen naar UWV.”

Ben jij nu dus overbodig?

“Haha, nee. Re-integratie blijft natuurlijk altijd maatwerk en mensenwerk. Software vormt alleen een hulpmiddel.”

Matthijs Janssen, van TechInno, ontwikkelde het systeem Oregami in het kader van zijn promotieonderzoek naar diensteninnovatie

Waarom ben je re-integratie software gaan ontwikkelen?

“Een casemanager of externe arbeidsdeskundige wil natuurlijk een goed overzicht hebben van de zwaarte van aanwezige functies en onderliggende taken. Maar in een middelgroot bedrijf is dat al bijna onmogelijk. Zelfs een interne arbeidsdeskundige gebruikt vaak zijn intuïtie: laten we die en die functie eens proberen. Dat kan systematischer.”

En hoe kan de software daarbij helpen?

“Het maakt gebruik van een trechterprincipe. Je voert de beperkingen van de cliënt in, en je hebt direct een overzicht van geschikte functies en taken. Maar vervolgens ga je dieper het systeem in en kijk je aan de hand van nieuwe criteria hoe geschikt die functies en taken echt zijn. Uiteindelijk houd je een lijst van functies over in volgorde van geschiktheid.”

Je hebt het over nieuwe criteria. Wat zijn dat?

“Dat is een uniek aspect van onze methodiek: wij kijken bij het zoeken van passend werk niet alleen naar belasting en belastbaarheid, maar ook naar de haalbaarheid. Denkt de cliënt zelf dat de plaatsing een succes zal worden? En wat is de mening van de werkgever? Vaak zie je dat er op dat niveau obstakels naar boven komen. De leidinggevende zit bijvoorbeeld helemaal niet op deze medewerker te wachten. Het is dan aan hem om te onderbouwen waarom hij dat passende werk niet aanbiedt. Kortom: informatie uit het systeem verschaft een basis om met elkaar het gesprek aan te gaan.”

Is het niet bewerkelijk om die functies allemaal in te voeren?

“Het in kaart brengen van functie-zwaarte is inderdaad vrij arbeidsintensief. Maar daar staan voordelen tegen-



Matthijs Jansen

over. Zo krijgen organisaties veel eigen regie bij hun casemanagement. Bovendien werkt de inventarisatie zelf ook preventief. Want als je op een gegeven moment constateert dat een functie veel te zwaar is, kun je dat gelijk opnemen in je RI&E. Dat komt vaker voor dan je denkt, want de belasting van een functie wordt vaak onderschat. Ik heb meegemaakt dat directeuren steil achterover sloegen toen ze zagen hoeveel kroketten hun medewerkers ieder uur in een doosje stoppen.” ←

Voorbeelden van re-integratiesoftware

Open FML Match (het programma dat Roel Keppel eerst gebruikte):

www.verzuimpagina.nl, rubriek FML Match Systemen

Oregami (methodiek van Matthijs Janssen): www.oregami.nl/

Job-Check: www.trackinnovations.nl

Encare B3: www.encare.nl

IMBA Profil: www.imba.de

Uniref: www.osb.nl/dienstverlening/overzicht/methode-uniref-algemene-informatie/

Re-integratiecheck: www.szeebra.com/hr-applicaties/re-integratie-check.aspx

PeopleOnline: www.peopleonline.nl/

Casuïstiek: handvat voor juiste beslissingen

In opdracht van het AKC ontwikkelden TNO en het UMC Groningen een methodiek die arbeidsdeskundigen in staat stelt om zelf hun best practices gestructureerd vast te leggen. Op dit moment wordt hard gewerkt aan het vullen van een database met Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek (AD-VC) op www.adkennisbank.nl.

Tekst Diederik Wieman | Oblomov Media

Cursus AD-VC

Deze cursus is voor (vice)voorzitters van OT-groepen of actieve leden en legt de fundamentele en efficiënte toepassing van AD-Voorbeeld Casuïstiek. De tijdbesteding per persoon: gemiddeld vier halve contactdagen en een dag huiswerk. Mail naar akc@arbeidsdeskundigen.nl

Goed voorbeeld doet goed volgen. Dat is kortgezegd waar AD-VC om draait. Een database met uitgewerkte casussen, voorzien van literatuurverwijzingen, expert bevindingen, wetenschappelijk en juridisch commentaar. Casussen waar arbeidsdeskundigen hun oordeel aan kunnen spiegelen.

Oene Zwittink, arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Emmen en voorzitter van de redactiecommissie AD-VC, ziet er het belang van in. "Je maakt analyses van veelvoorkomende situaties en je beschrijft die zodanig dat anderen er ook wat aan hebben. Zonder dit soort professionele analyses weet je nooit zeker of wat je doet het juiste is en of je er daadwerkelijk mee kunt bereiken wat je wilt."

Oene studeerde Bedrijfskunde aan de Rijksuniversiteit Groningen en werkte daarna jarenlang als manager in het bedrijfsleven. Hij switchte van carrière en is nu ruim een jaar arbeidsdeskundige. "Ik kijk dus als relatieve buitenstaander tegen de beroepsgroep aan", stelt hij. "En dan zie ik dat er nog veel te winnen is als het om professionalisering gaat. Daar wil ik graag een bijdrage aan leveren."



Arbeidsdeskundigen schrijven enorm veel rapportages maar het ontbreekt vaak aan tijd om de kernpunten daadwerkelijk goed te onderbouwen. "Wat is er dan mooier om van je rapportage een casus te maken? Je krijgt reacties van buiten je eigen kring. Input van vakspecialisten. Waarom heb je gedaan wat je gedaan hebt? Dat scherpt enorm de geest." Hij adviseert daarom iedereen om bij te dragen aan de AD-VC kennisbank. "Het is een manier om het vak verder te professionaliseren. Artsen hebben de mediprudentie en juristen de jurisprudentie. Het vak van arbeidsdeskundige bestaat 100 jaar, het moet nu dus maar eens gebeuren..."

UWV: Meedoen!

"Kwaliteit is bij UWV Werkbedrijf een belangrijk thema. Hoe borgen we die? En waar zoemen we op in? Je kunt wat dat betreft op centraal niveau veel inregelen en organiseren, maar soms mis je dan net de essentie. Casuïstiek en het bespreken van best practices helpt echter concreet, het geeft inzicht bij de stappen die je als arbeidsdeskundige wil zetten. Ik vind dat heel belangrijk, zeker omdat je als arbeidsdeskundige tijdens het gesprek in de spreekkamer op jezelf teruggeworpen bent. Zelf ga ik de Train de trainer cursus volgen. Ik adviseer de stafarbeidsdeskundigen om mee te doen. Zij kunnen op hun beurt arbeidsdeskundigen enthousiast maken voor dit onderwerp en meedenken voor het aandragen van oplossingsrichtingen voor de factor tijd."

Francine Pars, Arbeidsdeskundig adviseur UWV WERKbedrijf



Professionele standaard ~~is~~ in concrete situaties

Harry Hulshof, Arbeidsdeskundig Adviseur bij UWV Be-zwaar en Beroep, is lid van de AD-VC redactie.

Waarom vind jij het belangrijk om actief bij het AKC-project betrokken te zijn?

“Omdat nu op veel plekken arbeidsdeskundigen bezig zijn opnieuw het wiel uit te vinden. Dat kan handiger, beter. Gewoon door gebruik te maken van bestaande ‘wielen’. Arbeidsdeskundigen stuiten in hun werk vaak op dilemma’s of verschillende uitkomsten. Als je dat nou eens goed in kaart brengt via voorbeeld casuïstiek, dan heb je goede handvatten om beslissingen te nemen. Om dit project te laten slagen is het belangrijk dat er een goede database van casussen komt. Idealiter tik je dan een paar steekwoorden in en komen de casussen die van toepassing zijn, zo uit de database rollen. Verder wil je als arbeidsdeskundige graag weten wat nu de professionele standaard is in concrete situaties.”

Wie bepaalt eigenlijk welke onderwerpen geschikt zijn voor de AD-VC database?

“De onderwerpen komen van arbeidsdeskundigen zelf. Of van onderlinge toetsingsgroepen. In die OT’s worden sowieso al casussen besproken. Onze vraag is: kijk nou eens welke casussen jullie interessant genoeg vinden voor AD-VC.”

En wat is de taak van jullie als redactie commissie?

“Wij beoordelen of de aangeboden casus inderdaad interessant is om in de AD-VC database op te nemen. Als dat zo is, dan stellen wij mogelijk aanvullende leer- en kennisvragen over de casus en voegen waar mogelijk literatuurverwijzingen en jurisprudentie toe. Daarna zoeken we een commentator die beoordeelt hoe er is gehandeld, wat kenmerkend is voor de casus en die de leer- en kennisvragen kan beantwoorden. Meestal zal dit een arbeidsdeskundige zijn, maar deze kan zich ook laten bijstaan door een vakspecialist of een wetenschapper. De commentator beantwoordt de vragen die zijn gesteld en

stelt een trefwoordenlijst op. Vervolgens presenteert de commentator de casus met commentaar aan de redactiecommissie. Deze commissie bepaalt of het geheel overtuigend en leerzaam is en plaatst zo nodig kanttekeningen. De commissie schrijft uiteindelijk het vignet en voorziet de casus van de juiste opmaak en daarna wordt de casus met commentaar opgenomen in het AD-VC bestand. Uiteindelijk zorgt het AKC ervoor dat de casus wordt gepubliceerd en op de site terug te vinden is.”



En dat is het?

“Nee, want iedere casus is ‘levend’ materiaal. De casussen zullen regelmatig worden bekeken en aangevuld. Bijvoorbeeld wanneer er wet- of regelgeving verandert, of wanneer er nieuwe jurisprudentie is. Daarom moet iedere casus ook een ‘eigenaar’ hebben. Dat kan de OT zijn die hem ingebracht heeft, of iemand die zich daar specifiek mee bezighoudt. Daar zijn we nog niet helemaal uit. Ook kan het zo zijn dat de casus leidt tot debat bijvoorbeeld via LinkedIn. Mocht dit tot nieuwe inzichten leiden dan dient bijstelling plaats te vinden. Hiervoor heb je een moderator van het forum nodig”

Wat is het belang van een goede AD-VC database?

“Goede voorbeeld casuïstiek draagt bij aan handelsgeseheid en daarmee aan professionalisering binnen de beroepsgroep. Een tweede punt is dat de AD-VC database voorkomt dat je als arbeidsdeskundige rond gaat dolen terwijl dat niet hoeft. De casuïstiek is ook belangrijk voor de opleiding tot arbeidsdeskundige en voor beginnende arbeidsdeskundigen. Als laatste, maar dat is meer een afgeleide, is het ook belangrijk dat je via de AD-VC stakeholders kunnen laten zien wat de toegevoegde waarde van arbeidsdeskundigen is.”



4 vragen over Arbeidsdeskundige Voorbeeld casuïstiek (AD-VC)

1. Wat is AD-VC?

Arbeidsdeskundige voorbeeld casuïstiek is een snel-groeiende database met casussen waar arbeidsdeskundigen van kunnen leren. De database bevat (geanonimiseerde) praktijkvoorbeelden uit alle arbeidsdeskundige werkerterreinen: preventie, verzuim, claimbeoordeling, re-integratie. De casussen zijn toegankelijk via de AD Kennisbank. Kijk op www.adkennisbank.nl en ga naar AKC -> AD Voorbeeld casuïstiek

2. Wat heb ik aan casuïstiek?

Elke casus bestaat uit een uitgewerkte argumentatie (de rapportage van de arbeidsdeskundige) en een deskundig commentaar hierop. De commentaren geven weer hoe je als arbeidsdeskundige tegen een bepaalde situatie aan kunt kijken. Hoe kun je in zo'n geval handelen? Waarop is dat gebaseerd? Voorbeeldcasuïstiek is dus een instrument voor de professionele kwaliteitsborging. De commentaren geven de huidige stand van de professie en de wetenschap weer. Door te kijken aan casuïstiek wint je eigen rapportage of oordeel aan kracht en draag je bovendien bij aan meer rechtsgelijkheid en gemeenschappelijk handlingskader dat essentieel is voor een professionele beroepsgroep.

3. Hoe komt een casus tot stand?

Arbeidsdeskundigen - al dan niet via een OT - kunnen een interessante casus indienen bij de redactiecommissie via adkennisbank@arbeidsdeskundigen.nl of redactieadvoc@arbeidsdeskundigen.nl. Dan start een proces van beoordeling, stellen en beantwoorden van kennis- en leervragen, becommentariëring en terugkoppeling. De goedgekeurde casus wordt tenslotte opgenomen in de AD-VC database.

4. Wat is de stand van zaken?

Op dit moment telt de AD-VC database vijf volledig uitgewerkte casussen. Deze vloeien onder meer voort uit de onderzoeken die TNO in opdracht van het AKC verricht. Verder zijn en worden er in het kader van cursus 'Train de trainer AD-Voorbeeld Casuïstiek' (zie kader) casussen ingebracht. De infrastructuur om snel verder te groeien staat. Er is een redactiecommissie, commentatoren en een AD-VC mal (vast stramien voor casus beschrijving). De bal ligt dus bij de arbeidsdeskundigen en hun onderlinge toetsingsgroepen!

Redactie commissie AD-VC

Voorzitter:

Oene Zwittink (Arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Emmen)

Secretaris:

Rogier Paul Veraart (Zelfstandig Arbeidsdeskundige bij 360 Arbeidsdeskundig Advies)

Leden:

Hans van Unen (gecertificeerd registerarbeidsdeskundige bij UWV, docent en coach)

Erwin Audenaerde (register-arbeidsdeskundige bij Heling en Partners B.V.)

Harry Hulshof (centrale senior bezwaararbeidsdeskundige bij UWV)

Joke Tip (arbeidsdeskundige en mediator bij Workingstyle)

Ron van der Mijl (staf arbeidsdeskundige UWV SMZ)

Commentatoren AD-VC:

Bert Ipenburg (arbeidsdeskundige UWV)

Turgut Hefti (arbeidsdeskundige/jurist sociale zekerheid)

Herman Glashorst (arbeidsdeskundige UWV)

Ron de Bever (CED Mens)

Yvette van Woerkom (projectleider Innovatie Sociaal Medische beoordeling van Arbeidsvermogen bij UWV)

Sigrid Jonkers (register arbeidsdeskundige bij UWV)

André Fenneman (centrale staf arbeidsdeskundige bij UWV)

Joke Tip (arbeidsdeskundige en mediator bij Workingstyle)

Fred Scholte (promovendus en arbeidsdeskundige SMZ bij UWV)

Leren van anderen

Peter Keijl, arbeidsdeskundige en loopbaanadviseur bij Humancapitalcare, deed mee aan de Train de trainer cursus AD-VC. Hij vertelt waarom.

"Ik wil iedere maand iets doen aan mijn persoonlijke ontwikkeling. Dat kan een OT-groep zijn, bijwonen van NVvA bijeenkomsten of zoals nu, het volgen van de Train de trainer cursus AD-VC. Ik vond het heel nuttig om arbeidsdeskundigen uit andere disciplines te ontmoeten en casussen van verschillende kanten te bekijken en aan te scherpen. Casuïstiek is belangrijk omdat je als arbeidsdeskundige over het algemeen toch redelijk solitair werkt. Je bent op jezelf

aangewezen om beslissingen te nemen. Dan is het prettig als je goede voorbeeld casuïstiek hebt. Tijdens de trainingen is het besef goed tot mij doorgedrongen hoe belangrijk casuïstiek is. Je kunt daardoor zien hoe anderen het doen en je eigen werk daaraan toetsen. Je kunt je beter op zaken voorbereiden en het verstevigt je rapportages. Ik ben zeker van plan om bij te dragen aan de AD-VC kennisbank. Punt is wel dat daar tijd voor moet zijn. Wat zou helpen is wanneer de procedure om tot een voorbeeldcasus te komen iets compacter, puntiger zou zijn. Daardoor verlaag je de drempel om een casus aan te bieden. Maar het doel, daar sta ik volledig achter!"

Met casuïstiek sta je sterker



Anders naar casuïstiek kijken en handreikingen krijgen om erin de OT-groep mee aan de slag te gaan. Dat waren twee redenen voor Annetta van Brandenburg, arbeidsdeskundige bij UWV SMZ Arnhem, om de cursus Train de trainer te volgen.

"Als arbeidsdeskundig ben je praktisch gericht en wil je snel zaken oplossen. Je opereert in de driehoek mens-werk-inkomen. Besluiten neem je op basis van wetgeving en ervaring. Natuurlijk wisselen we onderling, als collega's, wel dossiers uit om te zien hoe een ander het gedaan heeft en om van elkaar te leren. Maar AD-VC is anders. Er vindt een verdieping plaats door de casussen

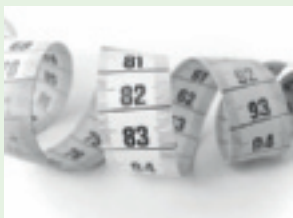
wetenschappelijk en juridisch te onderbouwen. Door voorbeeld casuïstiek kun je nog beter dossiers onderbouwen en sta je sterker. Of ik voldoende handreikingen heb gekregen om met AD-VC in de OT-groep verder te gaan? De praktisch uitwerking zal niet makkelijk zijn. In de training werden we gestuurd en goed begeleid, daar heb ik nog niet het idee dat ik het nu zelf kan. Bovendien werk je in de cursus een casus uit met drie à vier mensen. Onze OT groep is groter en dat vind ik minder goed werkbaar. Het vergt dan veel om bij een casus bespreking alle mensen op een lijn te krijgen. Ik vond de training leuk en interessant en kan andere arbeidsdeskundigen zeker aanraden om de training te volgen!"

Casuïstiek verruimt je blikveld

Van de OT-groep staf arbeidsdeskundigen bezwaar en beroep nam Zwier Eggink de cursus Train de trainer AD-VC.

"Onder elkaar praat je natuurlijk over hoe je zaken aanpakt. Iedere geval is uniek, maar toch zit er in elk dossier lijnen die algemeen toepasbaar zijn. Dat is ook precies wat uit de trainingen naar voren kwam. Het is altijd goed als je je standpunt op basis van voorbeeld casuïstiek extra kunt motiveren. Maar ook leer je door casuïstiek dat je alle richtingen die je op

kunt gaan ook in het vizier houdt. Welke mogelijkheden zijn er? Hoe kijken andere arbeidsdeskundigen daar tegenaan? Wat zegt de wetgeving en de jurisprudentie daarover? Je voorkomt zo tunnelvisie; in plaats van altijd rechtdoor te gaan, kan het soms beter zijn om onderweg links of rechts af te slaan. Wat dat betreft opent casuïstiek de ogen wel. Uiteraard ben ik daarom bereid om de AD-VC in andere OT groepen toe te lichten. Het is belangrijk genoeg, want casuïstiek verruimt je blikveld. ←



Nachtwerk: De zoete verleiding, Soest, 5.15 uur

De ambachtelijke bakker

Ze slapen overdag, eten avondeten als ontbijt. Als de rest van Nederland slaapt, waken zij over onze veiligheid, houden ze bedrijven draaiend, zorgen ze voor onze gezondheid of infrastructuur. Nachtwerkers. In deze serie portretteren we ze. Aflevering 3: de ambachtelijke bakker.

Tekst Diederik Wieman | Oblomov Media, Foto's Charlotte Boersma | Wellness



Soest, Zuidpromenade. Datum: 21 januari, tijd: 05.15. Het parkeerterrein is nog aardedonker. Bij slechts één van de bevoorradingsdeuren van de winkels valt een streep licht naar buiten. Eenmaal binnen komt de heerlijke lucht van versgebakken brood je tegemoet. Bakker/eigenaar Ben van den Berg (44) en bakker Gijs Visser (35) werken onder hoogspanning om de winkel op tijd gevuld te hebben met ambachtelijk bereid brood. Terwijl de deegmachines draaien, de rijskasten en de ovens vol staan, wegen Ben en Gijs met vaardige hand klompjes deeg voor de krentenbollen af.

Met z'n tweeën bakken ze wekelijks zo'n honderd verschillende soorten groot- en klein brood. Van vloerwit en Waldkorn tot olijvendeseembrood. Van vlechtbroodjes tot croissants. Steeds meer biologisch brood ook, waarvoor ze onder andere meel gebruiken van de Soester stellingkorenmolen De Windhond.

Ben is de derde generatie bakker in zijn familie. Hij werkte onder meer in Canada en Oostenrijk en ontmoette daar zijn vrouw Katharina, die in dezelfde bakkerij werkte. Samen begonnen ze in Soest hun 'Zoete verleiding.' Het is zwaar werk, met ook nog eens krappe marges. Dus komt er veel liefde voor het vak bij kijken. Fysiek belastend is niet alleen het feit dat je altijd 's nachts werkt: er wordt ook veel getild. De zakken meel en het deeg dat uit de deegmachines komt, zijn zwaar. "Bovendien is de temperatuur in de bakkerij altijd hoog en sta je natuurlijk altijd. Dat merk je aan je benen", vertelt Ben. Omdat hij samen met Gijs bakt, hoeft hij niet alle nachten even vroeg te beginnen. Maar hij maakt wel werkdagen van minimaal tien, elf uur. "Ik begin rond half vier en ga door tot half drie 's middags. Zaterdag begin ik om half een 's nachts." Thuis slaapt hij 's middags een paar uurtjes. "Dat gaat goed. Ik kan altijd slapen, zelfs in de tandartsstoel", zegt hij lachend. Gijs heeft daar meer moeite mee. Hij begint elke nacht tussen twee en drie. "Ik kan overdag niet slapen, dus ga ik elke avond tegen achten naar bed." Op de vraag wanneer ze 's nachts pauze nemen, schieten Ben en Gijs in de lach. "Pauze? Daar is geen tijd voor." Of dat verstandig is, is de vraag. Maar ze verdienen met werkweken van minimaal vijftig uur en een prachtig ambachtelijk product alle respect. Daarom: nooit meer naar de supermarkt voor je brood! ←



Winnaars AD Award helpen het vak vooruit

Welke arbeidsdeskundige heeft zich in 2012 het meest verdienstelijk gemaakt voor de onderkant van de arbeidsmarkt? Dat was de inzet van de Arbeidsdeskunde Award die tijdens het NVvA Jaarcongres werd uitgereikt.

Tekst **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

Hans Lankhaar zat zelf niet in de jury. Hij is een van de drijvende krachten achter opleidingsinstituut Scolea, dat de AD Award de laatste jaren sponsort. Maar als voormalig lid van de Raad van Advies van de NVvA, kan hij de inzendingen zeker op waarde schatten. En van die waarde was hij onder de indruk. "Wat me vooral opviel was dat de inzenders hun arbeidsdeskundige kwaliteiten inzetten buiten de gebaande paden. Neem Eric Jurriens, die contact heeft gezocht met een

paardencoach. Of kijk naar Elmiere Galstaun, de winnaar. Die richt zich op leerlingen van het speciaal voortgezet onderwijs."

Dat is niet het enige wat hem positief verraste. "De inzenders waren dit jaar uitsluitend mensen uit het werkveld. Je zag dus vooral praktische oplossingen. Niet alleen bij Jurriens en Galstaun, maar ook bij Rite Schardijn van het UWV. Die heeft in Amsterdam een succesvolle aanpak georganiseerd voor het zogenoem-

Paardencoaching

Alles wat we zien, is een oudere man en een paard. De man steekt zijn hand uit en het paard neemt de tijd om hem te besnuffelen. Het lijkt te klikken.

Dit is paardencoaching door de ogen van een buitenstaander. Maar Eric Jurriens weet dat er veel meer gebeurt. "Zo'n paard vormt een katalysator; het versterkt jouw emoties. Alles wat jij voelt, zie je weer spiegeld in zijn reacties, en dat is soms een overweldigende ervaring."

Jurriens is arbeidsdeskundige. In zijn praktijk liep hij soms op tegen obstakels. "Als er een onwillige cliënt tegenover me zat, probeerde ik hem te enthousiasmeren. Maar dan stuitte ik op zijn vastgeroeste denkbeelden. Pas toen ik in contact kwam met paardencoach Sylvia Bosveld, zag ik de oplossing. Want als paardenliefhebber weet ik dat juist het contact met zo'n paard kan helpen om zulke denkbeelden te doorbreken."

De jury was ook onder de indruk van de bijdragen van psycholoog Edith Moorman. "Die legt een relatie met EMDR, een methode om posttraumatisch stresssyndroom te behandelen", zegt Jurriens. "Ik ben heel blij met haar inbreng. Die zorgt voor een wetenschappelijke onderbouwing."



Arbeidsdeskundige Eric Jurriens

de 'ijzeren bestand', mensen met beperkingen die al jaren een bijstandsuitkering ontvangen. Juist door dit soort praktijkvoorbeelden, deze 'proven practice' help je ons vak vooruit. Want die brengen de arbeidsdeskundige op het spoor van nieuwe oplossingen."

De winnaar: Elmire Galstaun, Stichting Speciaal Onderwijs Noord- en Midden-Limburg

Het grootste succes van Elmire Galstauns? Ze hoeft er niet lang over na te denken. "Ik begeleidde eens een autistische jongen die grootse plannen had voor de toekomst. Maar helaas, hij kon zich nauwelijks concentreren. Erger nog: zijn creatieve geest vond voortdurend nieuwe oplossingen voor oude problemen – en dus hield hij zich niet aan instructies. Uiteindelijk hebben zijn jobcoach en ik de werkomgeving volgehangen met briefjes waar de stappen in het werkproces op waren beschreven. Het duurde een tijdje voor hij de discipline vond om die te volgen, maar toen zag je ook een duidelijke verbetering. Uiteindelijk hebben we een loonwaarde kunnen vaststellen en nu heeft hij een contract."

Galstaun zet haar arbeidsdeskundige kwaliteit in op een verrassende plaats: bij het speciaal voortgezet onderwijs in de regio Noord en Midden Limburg. Haar cliënten zijn geen werknemers, maar leerlingen in de leeftijd van 15 tot 20 jaar, met veelal psychische beperkingen of psychiatrische stoornissen. Aan het eind van hun opleiding beschikken ze over de vaardigheden die nodig zijn op de arbeidsmarkt – en meer specifiek: bij een van de

bedrijven in de omgeving. Of zoals Galstaun het zelf verwoordt: "Ik probeer hun drijfveren en mogelijkheden zo goed mogelijk te vermarkten."

Dat doet ze op twee manieren. Allereerst zoekt ze een functie die aansluit op de mogelijkheden van de leerlingen. "Je moet een werkgever vinden met compassie", zegt ze. "Een die flexibel genoeg is om een jobcoach toe te laten. En die ook nog eens openstaat voor job carving."

Maar Galstaun probeert het werk niet alleen aan te passen aan de leerlingen, maar de leerlingen ook aan het werk. Ze leert ze zelfstandigheid, zelfredzaam en niet te vergeten: ze leert ze inzien wat hun beperkingen zijn, op sociaal en emotioneel gebied. "Wat ik vaak zie, is dat ze alles letterlijk nemen. De baas roept bijvoorbeeld: 'je luistert niet!' Waarop die kinderen onmiddellijk roepen dat ze wél luisteren. Ze horen toch wat er gezegd wordt? En als de baas dan voet bij stuk houdt, zie je een andere beperking: dan worden ze onzeker, en beginnen ze hard van zich af te bijten. Helaas, vaak kunnen ze dan meteen vertrekken. Ik probeer hen van zulke gewoontes bewust te maken, en ze handelingsadviezen te geven. Dan merk ik dat ze in zulke situaties beter reageren." ←



Elmire Galstaun: "Je moet een werkgever vinden met compassie"

Professionalisering 2.0 gaat elke arbeidsdeskundige aan

De NVvA staat voor het profileren en verder professionaliseren van het arbeidskundige beroep. Hoe gaan we daarmee verder na de nu al historische ledenvergadering van 22 november 2012?

De ALV van 22 november 2012 blijft bij in de geschiedenis van de vereniging. Er waren ruim zeshonderd leden, er werd gestemd met stemkastjes en machtigingen, er was een stelling ingebracht door de leden waardoor het

PCD als verplicht item voor de certificering werd weggestemd. Het stempel van de Raad van Accreditatie (RvA) ging er af onder de druk van zwaardere eisen. De leden waren voor de ontwikkeling van een nieuwe beroepsnorm voor de opleiding en permanente ontwikkeling (CADO). En de leden stemden met een ruime meerderheid in met een nieuwe inrichting van het certificeringssysteem (Klein Slim Groepje inrichting systeem).

7 juni: AD Parade 2013

Het NVvA voorjaarscongres in de vorm van AD Parade was afgelopen jaar een regelrecht succes. Daarom organiseert de NVvA op 7 juni de AD Parade 2013. Wederom in '1931 Congrescentrum Brabanthallen' en wederom even uniek door de alternatieve opzet. Ook de nieuwe ledenbijeenkomst zal die dag plaatsvinden. De exacte invulling van het programma volgt later, maar zeker is dat NVvA-leden ook nu weer een belangrijke inbreng hebben. Daarom: heb je tips of ideeën voor het programma, of wil je zelf een visie of een product delen met collega arbeidsdeskundigen? Mail dan naar nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Werk aan de winkel

Dat betekent dus veel werk aan de winkel! Niet alleen voor het bestuur maar ook voor de vele projectgroepen die al dan niet werkzaam zijn onder de vlag van NVvA of AKC. Maar bovendien leert de geschiedenis ons nu: veel werk aan de winkel voor alle leden. Want we gaan de nieuwe beroepsnorm met alle leden vormgeven. En vanaf nu kent elke ALV de uitdaging van een aanwezigheid van zeshonderd leden op dit belangrijke onderwerp. Want professionalisering 2.0 gaat elke arbeidsdeskundige aan!



Hoe gaan we verder? En wat ons als bestuur enorm bezighoudt, is: hoe bereiken we de leden zo optimaal mogelijk? Hoe betrekken we de leden in de ontwikkeling van de norm?

Stand van zaken

Vrijwilligers zijn in de projectgroepen allemaal hard aan het werk. Niet iedereen kan even betrokken zijn bij de bouw aan professionalisering 2.0, maar het gaat wel ieder lid aan. Het bestuur van de NVvA wil de daadwerkelijke uitwerking van de beroepsnorm geen verrassing laten zijn voor de leden. Vandaar dat we even de tijd nemen om tot een goed bouwproces te komen. Initiatieven en ideeën van leden zijn daarbij van harte welkom: denk met ons mee!

Wat is op dit moment de stand van zaken?

- Het college van deskundigen heeft besloten het PCD op vrijwillige basis toepasbaar te laten zijn; de verplichting is er af in het certificeringschema.
- Hobéon SKO heeft nieuwe certificaten verstuurd zonder stempel van de RvA en onderzoekt mogelijkheden tot betere dienstverlening.
- CADO+ werkt aan de uitwerking van de norm voor de beroepsopleiding AD in 7 projectgroepen waarbij alle opleidingsinstituten zijn aangesloten.
- CADO+ levert ook de aanzet voor de norm voor de vereiste permanente ontwikkeling (PO) waaraan de arbeidsdeskundige moet voldoen om gecertificeerd te blijven.
- Een klein slim groepje (KSG) werkt aan een profiel van de mentor die ingezet wordt tijdens de opleiding tot arbeidsdeskundige, totdat de AD zich certificeert of van domein wisselt.
- De uitvoering naar aanleiding van de oplevering van KSG 1 (scheiding van beleid en uitvoering bij de cer-

E-zine: de moeite waard!

Altijd op de hoogte zijn van het laatste nieuws en actuele ontwikkelingen op arbeidsdeskundig terrein? Wie wil dat nu niet? Abonneer je daarom nu op de tweewekelijkse gratis digitale nieuwsbrief van de NVvA. Geef je emailadres door aan: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

(Bestuurs)leden gaan bloggen

De (bestuurs)leden gaan per toerbeurt bloggen op www.arbeidsdeskundigen.nl. Zij geven via de blogs hun persoonlijke visie op arbeidsdeskundige zaken en ontwikkelingen die onze beroepsgroep raken. De bloggers zijn - in willekeurige volgorde - Charlotte Boersma, Loes Bernaert, Marloes Barendrecht, Monique Klompé, Johannes van der Wal en Karel Bootsman.

tificering) neemt het bestuur binnenkort ter hand.

- Het bestuur komt met een plan van aanpak in het eerste kwartaal van 2013.

Betrokkenheid

We hebben aanmeldingen gekregen van leden die ons willen ondersteunen bij Professionalisering 2.0. We zijn blij met deze betrokkenheid en het aanbod om het bestuur te ondersteunen. Niet iedereen kan in tijd bijdragen maar wel mee denken. Daarom ontvangt de NVvA graag ideeën van jullie over hoe we de leden zo optimaal mogelijk mee kunnen nemen in de ontwikkelingen. Maar vooral ook om ideeën op te halen voor een door de meerderheid gedragen certificeringssysteem. Welke vragen willen we beantwoorden?

- Waaraan moet een certificeringssysteem voldoen?
- Wat is de oorzaak geweest van de onrust over het PCD en welke lessen trekken we daaruit voor de toekomst?
- Hoe bereikt NVvA jou zodat de uitwerking van professionalisering 2.0 gedragen wordt? LinkedIn, E-zine, AD Visie, congres, enquêtes tussendoor, voorzitters van platform en regio actief betrekken, mails met stemknoppen (om bijvoorbeeld steekproefsgewijs een telefonisch vragenlijst af te handelen), bijeenkomsten in het land...en verder? Ook dit deel van het werk wordt door vrijwilligers gedaan, dus de investering moeten wij zo effectief mogelijk organiseren.

Kortom, wij rekenen op jullie steun in deze! Volg de berichten in de e-zine over het verdere proces van professionalisering 2.0.

Reacties graag naar: nvva@arbeidsdeskundigen.nl. ←

Wat werkt voor Wajong'ers?

De UWV regio Noord in 2009. Zo'n tweeduizend jongeren met arbeidsmogelijkheden stromen in de Wajong. Van hen vinden er 820 werk, en 1180 niet. Wat onderscheidt die 820 van de rest? Met andere woorden: wat zijn de voorspellers voor het vinden van een baan? Het Universitair Medisch Centrum Groningen deed onderzoek.

Tekst Peter Passenier | Schrijven met beloftes



Op het eerste gezicht leek het een succesverhaal. De jonge Wajong'er had werk gevonden, en de werkgever was tevreden. Maar helaas, na enkele weken haakte de jongen toch af. Waarom? "Een van mijn collega's ging op bezoek bij de ouders", vertelt Anja Holwerda. "En wat bleek? Die zagen het werk van hun zoon helemaal niet zitten. Ook zijzelf zaten de hele dag thuis en daar waren ze volkomen aan gewend. Een zoon die iedere ochtend vroeg het huis uitging, dat zou hun gezinsleven ontwrichten."

Zo extreem zie je het maar zelden, geeft Holwerda toe, maar volgens haar is het verhaal toch illustratief. Want als onderzoeker van het Universitair Medisch Centrum Groningen was Holwerda betrokken bij het rapport 'Wat werkt bij Wajong'ers?' en ze onderzocht welke factoren een succesvolle plaatsing kunnen voorspellen. "En dat is absoluut niet alleen de diagnose", benadrukt ze. "Sterker nog: vaak is de sociale omgeving een veel belangrijker voorspeller."

Afhankelijk

Geen wonder, zegt Holwerda. "In vergelijking met andere jongeren is die sociale omgeving bij Wajong'ers veel belangrijker. De mensen die wij onderzochten waren gemiddeld 21 jaar. Toch woonde 67 procent nog bij de ouders, familie of in een pleeggezin. Want vaak kennen Wajong'ers een veel langere ontwikkelingsfase dan leeftijdsgenoten. Daarom heeft die omgeving een veel grotere invloed."

Uitontwikkeld of niet, 41 procent van de Wajong'ers die Holwerda volgde, vond toch een baan. In 27 procent van de gevallen was er zelfs sprake van duurzaam werk, dat wil zeggen dat de cliënt de baan langer dan zes maanden wist te behouden. Wat onderscheidde die mensen van de rest? Het rapport noemt de volgende voorspellers.

Voorspellers voor het vinden van werk, in volgorde van belangrijkheid:

1. werkende ouder(s);
2. positieve inschatting van eigen werkmogelijkheden;
3. het hebben van werk in het kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling;
4. werkervaring;
5. hoge motivatie.

Voorspellers voor het vinden van duurzaam werk, in volgorde van belangrijkheid:

1. mannelijk geslacht;
2. werk in kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling;
3. positieve attitude omgeving ten opzichte van werk;
4. goede voorbereiding op werk.

Wat het meest opvalt is de eerste voorspeller van het tweede rijtje. Wordt duurzaamheid bepaald door sekse? En waarom zijn de mannen in het voordeel? Holwerda heeft een mogelijke verklaring. "Vrouwen lijden vaker aan psychiatrische en chronische aandoeningen, en ook rapporteren ze meer psychosomatische klachten. Maar dat is niet alles. Wat je ook ziet, is dat vrouwen de neiging hebben hun klachten te internaliseren, terwijl mannen juist externaliseren. Als een man zich tekort voelt gedaan, trekt hij zijn leidinggevende over het bureau. Nee, dat lijkt op het eerste gezicht geen garantie voor duurzaamheid, maar aan de andere kant... vrouwen gaan vaak zitten piekeren en worden depressief of angstig. Daardoor vallen ze uiteindelijk uit."

Arbeidsdeskundigen

Wat betekenen deze uitkomsten voor arbeidsdeskundigen? Holwerda drukt hen op het hart zich niet blind te staren op de diagnose, maar ook te kijken naar de sociale omgeving. "Maak niet de fout om een Wajong'er van twintig te behandelen als een volwassene, want nogmaals: die mensen hebben langer nodig om zich te ontwikkelen. Sta dus niet gek te kijken als iemand bij een

Het onderzoek

Het project 'Voorspellers voor arbeidsparticipatie van Wajongers' werd uitgevoerd door het Universitair Medisch Centrum Groningen samen met UWV district Noord en Kenniscentrum UWV. De onderzoekers stelden een cohort samen van 2320 Wajongers die in de periode van 1 januari 2009 tot 1 januari 2010 een aanvraag deden voor een Wajonguitkering, en waarvan de uitkering is toegekend. Van deze Wajongers hadden er 2001 arbeidsmogelijkheden.

Van het cohort heeft 45% een verstandelijke beperking, ruim een kwart heeft overige ontwikkelingsstoornissen inclusief ASS, en bijna één op de vijf heeft een psychiatrische stoornis. Ruim de helft van de populatie heeft een tweede diagnose (54%), waarvan een groot deel psychiatrische ziektebeelden (27%) of overige ontwikkelingsstoornissen inclusief ASS (27%). Bij 38% van de Wajongers is sprake van bijkomende problematiek, zoals leerproblemen, psychische of medisch organische problematiek en verslavingen.

1379 Wajongers vulden een vragenlijst in. Die bestond uit negentig items over de gezinssituatie, (ervaren) gezondheid en psychosociale factoren (als zelfbeeld, motivatie, attitude). Ook was er een vragenlijst voor de ouders of verzorgers en voor de schoolbegeleider.

gesprek zijn moeder meeneemt. Sterker nog: ga met die ouders in gesprek: 'Wat vindt u er eigenlijk van dat uw zoon aan het werk gaat? En hebt u er wel eens aan gedacht welke voordelen dat met zich meebrengt?' En o ja: zoek ook contact met de leraren van het Speciaal- en Praktijkonderwijs. Die blijken de carrièrekansen van hun leerlingen vaak goed te kunnen voorspellen."

Maar een arbeidsdeskundige zou Wajong'ers ook meer kunnen trainen in zelfinzicht. "Tijdens ons onderzoek legden we cliënten stellingen voor als: 'Ik weet goed wat ik kan' of: 'Ik weet goed wat ik wil.' Het bleek dat een meerderheid dit niet goed wist. Mensen met ADHD roepen soms: 'Ik heb toch niks? Alles gaat toch goed?' Geef ze inzicht in hun kwaal; dan zie je vaak dat ze gespannen situaties minder snel laten escaleren. Bij dit soort stoornissen, maar ook bij mensen met meerdere aandoeningen, zou ik altijd weer overleggen met de verzekeringsarts. Is het niet beter om deze cliënten door te verwijzen naar het GGZ?" ←

Rapport ontvangen?

Mail naar advisie@arbeidsdeskundigen.nl

Gebruik de schatkamer van het AKC!

Monique Klompé gebruikte tijdens haar openingstoespraak op het NVvA/AKC-congres van 22 november de woorden 'de schatkamer van het AKC'. En dat klopt als een bus. De afgelopen vier jaar hebben honderden arbeidsdeskundigen en wetenschappers samen prachtige producten gemaakt voor de professionalisering van de arbeidsdeskundige beroepsgroep.

Tekst **Tjeerd Hulsman | AKC**

Terugblikkend kunnen we stellen dat er ook in 2012 weer mooie, nieuwe resultaten zijn geboekt. Er is een schat aan informatie en instrumenten ontwikkeld. Arbeidsdeskundigen kunnen deze informatie en instrumenten terugvinden via de websites www.arbeidsdeskundigen.nl/AKC en www.adkennisbank.nl. Het zijn de juwelen waarmee de beroepsgroep kan pronken. Daarom: een overzicht.

Twaalf afgeronde onderzoeken

Binnen het wetenschappelijke onderzoeksprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen (PAH) zijn inmiddels twaalf onderzoeken afgerond. Afgelopen jaar ging het om vier onderzoeken:

- WerkScan voor werkenden (ASTri/Coronel UVA): AKC-onderzoekscahier 7.
- Arbeidsdeskundig handelen bij het schatten van verlies van arbeidsvermogen bij personenschade (TNO Leiden): AKC-onderzoekscahier 8.
- Cultureel competente beroepsuitoefening (Regioplan): AKC-onderzoekscahier 9.
- Scan Werkvermogen Werkzoekenden (ASTri/Erasmus Universiteit Rotterdam): AKC-onderzoekscahier 10.

Vier nieuwe onderzoeken

In 2012 gingen ook vier nieuwe onderzoeken van start:

- Secundaire factoren van arbeidsgeschiktheid in relatie tot zelfmanagement en empowerment van de cliënt (Regioplan/TNO/WhatWorks).
- Effectiviteit van de training met de Praktijkgids in relatie tot de re-integratiekeuzescan (APE/Schouten en Nelissen). Dit onderzoek loopt van december 2012 tot juli 2013. De eerste groep is bezig, de werving van de volgende twee groepen verloopt traag.
- Implementatie, training en effectiviteitsstudie bedrijfsproces herontwerp/inclusieve arbeidsmarkt.

- WerkScan, pilot en implementatieonderzoek (Research voor Beleid/Stratus).

Scan Werkvermogen Werkzoekenden

De Scan Werkvermogen Werkzoekenden is een veelbelovende nieuwe methode om werkzoekenden inzicht te geven in de beïnvloedbare factoren bij het oplossen van de lacunes voor het verwerven van werk. Arbeidsdeskundigen van het UWV kunnen deze scan na een training inzetten bij het samen met de werkzoekende opstellen van een werkzoekstrategie of een participatieplan. Onderzocht kan worden of het ook mogelijk is de scan in te zetten om te bepalen welke soort dienstverlening van het UWV Werkbedrijf nodig is, nu de keuze tussen e-dienstverlening en maatwerk wordt gemaakt. Samen met de WerkScan voor werkenden heeft de beroepsgroep nu een uniek instrumentarium in handen om mensen te ondersteunen bij hun duurzame inzetbaarheid.

Advies leidraden

Het AKC heeft in mei 2012 met de Leidraad Jobcoach de tweede NVvA-leidraad opgeleverd. De leidraden zijn online te vinden op website www.arbeidsdeskundigen.nl/akc. De NVvA heeft het AKC na het opleveren van de Leidraad Jobcoach gevraagd om op vijf terreinen advies uit te brengen over de mogelijkheid van een leidraad. Later is hier een zesde thema aan toegevoegd. Het gaat om de volgende onderwerpen:

1. Methodisch vaststellen arbeidsbelasting/functiebelasting in concrete arbeidssituaties.
2. Afsluiten eerste spoor en start tweede spoor.
3. Beschrijven belasting in de functie, uniformiteit qua terminologie.
4. Gerealiseerde loonwaarde (vervolg op AKC-onderzoekscahier 7).
5. Re-integratie-inspanningen.
6. Werkvoorzieningen.

Eeuwige bron der kennis

Wanneer je het Expertisecentrum Arbeidsparticipatie wil worden, breng dan geen mensen bij elkaar om boeken aan te slepen, kennisprocessen to stroomlijnen en taken te verde-
len, maar leer ze te verlangen naar de eeuwige bron der ken-
nis.

Het is de bedoeling dat het AKC per onderwerp verkent of een NV-
vA-leidraad een passend instrument is om de professionele ontwik-
keling van arbeidsdeskundigen te ondersteunen. Op verzoek van het
NVvA-bestuur stelt het AKC in samenspraak met arbeidsdeskundi-
ge werkgroepen een advies op. De NVvA kan deze adviezen gebrui-
ken om een prioritering aan te brengen in de ontwikkeling van lei-
draden.

Arbeidsdeskundige Kennisbank

In de Arbeidsdeskundige Kennisbank (AD Kennisbank) zijn AKC-on-
derzoekcahiers, projectresultaten en vele andere artikelen en juris-
prudentie te vinden. Het AKC roept arbeidsdeskundigen op vooral
gebruik te maken van de kennisbank. En nog belangrijker: samen te
zorgen voor verrijking van deze kennisdatabase. Dat laatste kan
sinds november 2012 heel eenvoudig met de nieuwe postbusfuncti-
onaliteit. Arbeidsdeskundigen kunnen via het AKC-secretariaat
(akc@arbeidsdeskundigen.nl) zelf documenten aan de Arbeidsdes-
kundige Kennisbank toevoegen. Op die manier kunnen ze hun colle-
ga's verrassen met interessante artikelen en kennisdocumenten.
Want: we bouwen samen aan de gemeenschappelijke kennisbasis.

WerkScan goed ontvangen bij bedrijven en organisaties

Het pilotproject Werkscan – een aanpak van NVvA en AKC om wer-
kenden zelf meer regie op hun duurzame inzetbaarheid op de ar-
beidsmarkt te geven en uitval te voorkomen – is in september van
start gegaan. Op dit moment zijn 65 arbeidsdeskundigen getraind
en gecertificeerd voor het gebruik van de WerkScan. In de periode
januari-maart 2013 worden nog eens dertig arbeidsdeskundigen
getraind. De online scan is te gebruiken via website www.uw-

werkscan.nl. Eind 2012 organiseerden AKC en NVvA een rondetafel-
diner over het inzetten van de Werkscan in Nederland. Aanwezig
waren vertegenwoordigers van het ministerie van SZW, verzeke-
raars, vakbonden, gemeenten, het UWV, re-integratiebedrijven en
wetenschappers. De deelnemers reageerde positief. Zij beoordeel-
den de WerkScan als een initiatief met perspectief.

Wajongeren

Het Wajong-project 'MMM...mensen met mogelijkheden, samen-
werkende beroepsgroepen in de Regio' heeft ervoor gezorgd dat de
betrokken beroepsgroepen elkaar steeds meer opzoeken om sa-
men hun dienstverlening richting klanten te stroomlijnen. Hier
moet echter steeds weer gerichte aandacht aan worden gegeven.
Het AKC voert gesprekken met Divosa en het UWV over het inzetten
van de ontwikkelde 'Klant Perspectief Spiegel'. Dit is een methodiek
die helpt bij het vormgeven van het beleid en de nieuwe gemeente-
lijke taken rond werk en zorg. Dit gebeurt in nauwe samenwerking
met het UWV.←

Doe mee met het AKC!

Het AKC vindt het belangrijk dat arbeidsdeskundigen mee-
doen met het AKC. Reageer daarom op de diverse oproepjes
in het tweewekelijkse e-zine van NVvA en AKC.

5



vragen aan **Jenny Boesenkool**

Jenny Boesenkool (52), register-arbeidsdeskundige en sociaal juridisch dienstverlener bij J.M Boesenkool Advies

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Een schrijfblok en pen. Dat klinkt voor de hand liggend. Maar ik vind het heel belangrijk dat je de informatie die een cliënt geeft juist verwoordt. En dat gaat beter als je alles goed noteert."

2 Wie of wat zou je meenemen naar een onbewoond eiland?

"Een mens! Kijk, boeken of muziek zijn natuurlijk leuk, maar op een onbewoond eiland ga ik vooral het menselijk contact missen. Het sparren met iemand. Het lijkt me vreselijk als je alleen maar tegen een boom kunt praten, alhoewel dat voor sommige mensen ook weer therapeutisch schijnt te werken."

3 Waar krijg je energie van?

"Van mijn werk krijg ik heel veel energie. Het is erg leuk om opdrachtgevers over hun bedrijf te horen vertellen of om met cliënten te praten over wat werk voor hen betekent. Waar ze plezier in hebben. Wat ze eventueel kunnen loslaten en ze ook te wijzen op hun verantwoordelijkheden. Belangrijk vind ik dat je iedereen met respect behandelt. Ik weet uit eigen ervaring hoe het is als je weer opnieuw aan de slag wil en onderaan de ladder moet beginnen."

4 Welke tips heb je voor collega arbeidsdeskundigen?

"Probeer altijd eerlijk en objectief te zijn en los eerst een conflict op tussen werknemer en werkgever voordat je met een re-integratieplan komt. Schakel desnoods een mediator in. Re-integratie kan alleen succesvol zijn als dat in goede harmonie en sfeer gebeurt."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Een externe harde schijf waar ik al mijn documenten, persoonlijke herinneringen en foto's op zet. De harde schijf zou ik dan veilig ergens in een kluis opbergen."



Trending topics

Discussie gemist? Doe ook mee aan meningsuitwisseling en het delen van kennis. In januari waren op LinkedIn/ADnetwerk onder andere de volgende onderwerpen aan de orde:

* Willeke Nijdam (Vitaal Verder) start een discussie over een cliënt voor wie wegens veelvuldig verzuim ontslag aangevraagd moet worden. Acht collega-arbeidsdeskundigen schieten haar via AD Netwerk te hulp met adviezen of verdere vragen.

* Verder start Rob Bosma (Arbo Unie) een interessante discussie over bore-out. 'Is het, net als burn-out, een ziekte of juist een loopbaantechnisch probleem?', zo vraagt hij zich af. Rob heeft nu een aantal dossiers liggen waarin sprake zou zijn van bore-out. Het werk biedt geen uitdaging meer en daardoor krijgt men gezondheidsklachten.

* Veel reacties kreeg Henk Niestijl (Re-integratieadviseur/Arbeidsdeskundige bij ARAD Noord Nederland en GGZ Drenthe) op zijn vraag wat de status is van een FML, opgesteld door een niet-bedrijfsarts.

GA NU NAAR WWW.LINKEDIN.NL, LOG IN OF
MELD JE AAN VOOR AD NETWERK.



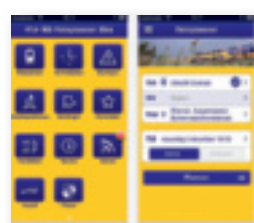
AppSoluut

Naam App: NS Reisplanner

Extra

Prijs: Gratis

Voor: iPhone, iPad, Android, Windows Phone



Zeker voor incidentele gebruikers van het openbaar vervoer is het een aanrader: de NS Reisplanner Extra. Snel je treinroute plannen inclusief (actuele) tijden, overstaps etc. Maar ook: waar kan ik een OV Fiets huren en waar zijn op dit station de WC's en waar vind ik de Greenwheels-plekken in de buurt? Uiteraard pusht de app ook storingen en vertragingen. De NS Reisplanner is beschikbaar online, op Android-telefoons, Windows Mobile telefoons en iPhones.



DE EERSTE INDRUK

★★★★☆

Auteur: Roos Vonk

Uitgever: Scriptum Psychologie

ISBN: 978 90 5594 00257

226 pagina's, € 18,95

De eerste indruk

Vijftien jaar geleden verscheen 'De eerste indruk' van psychologe Roos Vonk. En alhoewel veel sindsdien hetzelfde is gebleven, is er ook veel veranderd. Tijd dus voor de volledige herziene editie, die eind vorig jaar verscheen.

Zijn mannen met een kromme neus en een uitstekende kin, hun vrouw ontrouw? In de negentiende eeuw dacht men van wel. Over dit soort uitspraken werd lange tijd lacherig gedaan, maar inmiddels beseffen we meer dan ooit dat lichaam en geest één zijn. Er is inmiddels veel bekend over relaties tussen uiterlijke kenmerken en gedrag. Het verband tussen Face en Fate (hoe ver iemand het schopt op de carrièreladder) is daarom een van de vernieuwingen in de herziene editie van De eerste indruk. In vijftien jaar tijd is ook de wetenschap weer een stuk verder met de vraag hoe allerlei processen in zelfpresentatie en indrukken werken. Roos Vonk verwerkt deze nieuwe inzichten in het boek. Daarnaast is er ook aandacht voor de eerste indruk die mensen geven in nieuwe media

(e-indruk): bijvoorbeeld via twitterberichten, online sollicitaties of op websites en sociale media. Gebleven is de overzichtelijke drieling: 'Hoe vormen wij ons een indruk op anderen', 'Hoe proberen we indruk te maken op anderen' en 'Hoe beïnvloeden die processen elkaar.' In deze hoofdstukken geeft Roos Vonk op toegankelijke wijze antwoord op vele vragen zoals Is de eerste indruk de beste? Waarom val je wel of niet op iemand? En hoe zorg je dat je goed voor de dag komt bij een sollicitatie, date of andere belangrijke afspraak. Wie De eerste indruk leest weet alles over het belang van de eerste dertig seconden, slijmen, de neppglimlach, het cruijff-effect en jezelf handicappen. Kortom: veel wetenswaardigs over anderen en nog meer over jezelf. *



Toyota zorgrobot



Riba II

Baanbrekend

De bevolking vergrijst, er komt krapte op de arbeidsmarkt. En werken in de zorg is vaak fysiek belastend. Drie sterke argumenten voor grote concerns zoals Honda en Toyota om zorgrobots te ontwikkelen. Zeker in Japan, waar de vergrijzingsproblematiek nog sterker speelt. De Patiënt Transfer Assist van Toyota is volgend jaar verkrijgbaar en helpt verpleegkundigen patiënten uit bed te tillen en te vervoeren. Datzelfde, maar op een andere manier, doet de Riba II (Tokai Rubber Industries/Riken). De Riba II tilt patiënten vanaf de grond of uit bed in een rolstoel. De zorgrobot kan ook patiënten verplaatsen. Met zorgrobots als deze, kan één verpleegkundige zonder fysieke belasting een patiënt uit bed halen en bijvoorbeeld naar het toilet rijden of een incontinentieluier verwisselen.

Heeft u ook een opvallend product gezien waardoor mensen arbeidsgeschikt worden of blijven? Tip de redactie: advisie@arbeidsdeskundigen.nl *

Proefplaatsing



Met de invoering van de nieuwe wet BEZAVA (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) per 1 januari 2013 is tevens de wijze van toekenning van de proefplaatsing gewijzigd. Dit is van toepassing op alle wetten. Het is nu geen melding meer, maar er zal een aanvraag moeten worden ingediend bij UWV.

Tekst Hans van der Holst | SMZ UWV

Voorwaarden voor toestemming proefplaatsing

UWV geeft alleen toestemming voor de proefplaatsing als aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Een uitkering is toegekend.
- Niet eerder in de functie bij werkgever is gewerkt.
- Niet van belang is wie de werkgever is. Het feit dat de onbeloonde werkzaamheden in dat geval niet voor het uitzendbureau maar voor een andere (de inlenende) werkgever worden verricht is niet van belang. Het is natuurlijk wel van belang dat verzekerde aansluitend aan de periode van de proefplaatsing een dienstverband voor een periode van ten minste zes maanden krijgt aangeboden. Dit kan een dienstverband zijn bij het uitzendbureau of bij de inlener.
- Niet als verzekerde na proefplaatsing onder uitzendbeding zou werken. Er kan geen toestemming worden gegeven voor proefplaatsing als de verzekerde na afloop van de proefplaatsing voor het uitzendbureau werkzaam zal zijn onder toepassing van het uitzendbeding.

Uitzicht op dienstbetrekking

Het moet gaan om werkzaamheden waarbij, naar het oordeel van UWV, een reëel uitzicht bestaat op een aansluitende dienstbetrekking voor ten minste een half jaar. Die

dienstbetrekking moet dan dezelfde of grotere omvang hebben als de werkzaamheden tijdens de proefplaatsing.

De werkgever mag in de aansluitende arbeidsovereenkomst geen proeftijd opnemen, omdat deze tijdens de proefplaatsing voldoende gelegenheid heeft gehad zich een oordeel te vormen over de geschiktheid van de werknemer voor de functie.

Onbeloonde werkzaamheden

Het moet gaan om onbeloonde werkzaamheden. De verzekerde mag voor de betreffende werkzaamheden niet worden betaald. Is dit wel het geval, dan eindigt de proefplaatsing. Gemaakte onkosten door de verzekerde mogen wel worden vergoed.

Passende werkzaamheden

De werkzaamheden op de proefplaats zijn in overeenstemming met de krachten en bekwaamheden van de verzekerde. Het werken mag niet nadelig zijn voor zijn gezondheid. De urenomvang hoeft niet dezelfde te zijn als de uren van de arbeidsomvang.

De werkgever waarbij de proefplaatsing plaatsvindt, moet een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering hebben afgesloten. Het is voldoende dat de werkgever dit verklaart door zijn medeondertekening van de aanvraag van proefplaatsing.

Aanvraag toestemming

De verzekerde die onbeloonde werkzaamheden wil verrichten, moet dit vooraf aanvragen bij UWV. De aanvraag dient 2 weken voor aanvang van de proefplaatsing afgegeven te zijn bij UWV.

Hoofregel duur proefplaatsing: twee maanden

Deze termijn komt overeen met de gemiddelde proefperiode bij een dienstverband.

Verlenging

Bij een proefplaatsing kan blijken dat na de afgesproken periode nog niet alle twijfel bij de verzekerde of de werkgever is weggenomen. Ook vooraf bij de aanvraag kan duidelijk is dat de periode van twee maanden te kort is. Als de verwachting is dat een verlenging van de periode wel tot succes zal leiden, kan UWV in overleg met de verzekerde en de werkgever een verlenging toestaan tot een totale proefplaatsingsperiode van maximaal zes maanden (tot 1 januari 2013 was dat drie maanden). ←

Alle bagage om **effectief aan de slag te gaan met preventie** in uw organisatie



Bent u aangesteld als preventiemedewerker? Dan zijn deze opleidingen uw uitgelezen kans om een expert te worden!

U doet niet alleen alle noodzakelijke kennis op, maar gaat tegelijkertijd aan de slag met het oefenen van de vaardigheden die u nodig heeft.

Alle bagage om effectief aan de slag te gaan met preventie in uw organisatie.

KIES UIT DE VOLGENDE OPLEIDINGEN

- > **Basiscursus preventiemedewerker**
effectief aan de slag met preventie in uw organisatie
- > **Praktijkopleiding preventiemedewerker**
met de juiste kennis en vaardigheden nog beter in uw functie
- > **Bijscholing preventiemedewerker**
verbeter uw eigen aanpak
- > **POWER preventiemedewerker 1**
sneller en slimmer werken
- > **POWER preventiemedewerker 2**
vergoet uw daadkracht en zichtbaarheid

Meer informatie en inschrijven op:

www.arbo-online.nl/opleidingen/preventie

arbo

25 APRIL 2013 | LANDGOED ZONHEUVEL, DOORN

OVER DE ROOIE 2...

Geheel vernieuwd!



Emoties bij veranderingen en verlies op het werk

Inschrijven
met meer
mensen

=
KORTING!



*Alle deelnemers
ontvangen gratis
het boek 'Over
de rooie'*

Het verlies van een baan, collega of routine, een overlijden van een dierbare... Veranderingen op het werk of in een privésituatie roepen veel emoties op! Dit kan zelfs leiden tot weerstand, minder inzet van werknemers en verzuim.

Aandacht voor deze emoties heeft te maken met de 'humaniteit' van organisaties. Maar ook al is een organisatie mensenwerk, verlies en rouw bij (organisatie) veranderingen is in veel bedrijven een 'non-issue'. Dit terwijl zowel organisaties als medewerkers baat hebben bij een juiste reactie op én verwerking van verlies- en rouwervaringen!

Ontdek hoe u dit kunt aanpakken in de praktijk en ervaar wat de succesfactoren daarvan zijn. Leer beter omgaan met dit belangrijke thema!

www.pwdegids.nl/overderooie

Organisatie:

PW|DeGids

ORinformatie

arbo»

Partner:

