

advisie

34^e JAARGANG | april 2012 | NUMMER 2 *

Generatie Y:

Een generatie zonder herstelvermogen



Supported Employment:

Leidraad

Jobcoach

DRIE JAAR
AKC
pagina 26

→ De arbeidsdeskundig
analist

→ De WerkScan: thermometer inclusief
diagnose

*NVVA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



arbo

GIDS
voor personeelsmanagement

OR informatie

Opleidingen 2012

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN | PERSONEELSMANAGEMENT | MEDEZEGGENSCHAP

Kijk voor het complete en actuele aanbod op

WWW.OPLEIDINGENHRM.NL

**BESTEL DE
GRATIS
BROCHURE!**



Dit mag u verwachten van onze opleidingen: Actuele wet- en regelgeving | Direct toepasbaar in uw praktijk | Persoonlijke aandacht | Ervaren en deskundige docenten | Een certificaat van deelname



Kluwer
a Wolters Kluwer business

Wat neemt Peter Hoeksema, register arbeidsdeskundige bij Univé Expertise Services, mee naar een onbewoond eiland? Kijk op pagina 28

Colofon

34e jaargang nummer 2
april 2012

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.

Hoofdredacteur: → Charlotte Boersma

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

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblomov Media)

Technische eindredactie: → Sweeping Maytree

Fotografie: → Shutterstock, Diederik Wieman

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

Drukwerk: → Ten Brink, Meppel

Uitgever: → Marie-Noëlle Lim

Redactieadres

advisie@arbeidsdeskundigen.nl

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 2012



6

Coverstory

Een generatie zonder herstelvermogen

Jongeren tot 35 jaar lopen een grote kans om burn-out te raken. Groter zelfs dan hun collega's die tien jaar ouder zijn. Wat is er aan de hand met generatie Y?

Arbeidsdeskundig analist

SBC-code 111172

Arbeidsdeskundig analisten komen letterlijk bij alle soorten bedrijven over de vloer om specifieke functies in kaart te brengen. AD Visie kijkt mee over de schouder van de arbeidsdeskundig analist naar bijzondere of juist veel voorkomende functies. Dit keer: productiemedewerker pluimveeslachterij.



10

En verder...

AKC Wetenschappelijk

Verenigingsnieuws

Actueel: arbeidsdeskundige als getuige-deskundige

AKC nieuws

Juridisch: Heeft een tewerkgestelde bijstandsgerechtigde een arbeidsovereenkomst?

14
22
24
26

30

Roos Vonk houdt mensen graag een spiegel voor.

“De regie op je leven hebben betekent niet dat alles wat je wilt ook daadwerkelijk gebeurt. Regie op je leven hebben is doen wat binnen je mogelijkheden ligt en accepteren dat niet alles kan.” 18





Patatgeneratie

Met bouwjaar zeventig ben ik een grensgeval tussen de verloren en de pragmatische generatie. Deze laatste kenmerkt zich onder andere door het meemaken van het begin van de soap Goede Tijden Slechte Tijden! Dat zegt natuurlijk genoeg. Maar ook Battlestar Galactica, Fabeltjeskrant, The A-Team.

Ook onze ouders waren grensgevallen, balancerend tussen de rechte verzuilde opvoedlijnen en het verzet tegen ongeveer alles wat hun voorgaande generaties kenmerkte. Volgens onze ouders moesten wij altijd iets *doen*. En dan vooral al doende *nuttig* zijn. En politiek en maatschappelijk *bewust*.

Vrolijk bukkend onder onze opvoeding besloten wij in onze studietijd het *nutteloos niets doen zonder politieke of maatschappelijke ambitie* leven in te blazen, als experiment. En dat was niet al te ingewikkeld: ten minste één dag per week vervielen wij in bankhangen, patat eten, soaps kijken, inclusief de herhalingen, af en toe zuchtend, klagend op niets af. Eerlijk gezegd waren we behoorlijk overtuigd van het doel van dit – overigens volstrekt niet wetenschappelijke en zelfbedachte – experiment: wij moesten *leren* om niets te doen, volstrekt nutteloos te zijn en ambitieeloos te hangen. Vonden we toen. Zo'n dag niets doen leverde echter vaak een heleboel op. In de eerste plaats de drang om wel iets te doen. Maar vooral ook om je nuttig te maken. En om bijvoorbeeld maatschappelijk betrokken te zijn. In deze AD Visie kun je lezen dat de generatie Y met andere problemen kampt. Juist heel veel sociale input, alles meemaken. Zij zouden de af en toe de tijd moeten nemen om kritisch naar zichzelf te kijken. Ik kan daar van harte ons experiment voor aanbevelen: het *nutteloos niets doen zonder politieke of maatschappelijke ambitie*. Telefoon uit, computer uit, tv ook uit. Op de bank en vervelen maar, een hele dag. Eigenlijk net als vroeger op zondag.

Charlotte Boersma

Lunchpauze

3 op de **10** werknemers neemt dikwijls geen lunchpauze of werkt door tijdens de lunch. Dit blijkt uit een wereldwijde poll onder **10.646** bezoekers van carrière-site Monster, in Nederland bekend als Monsterboard.nl. Ook Nederlandse werknemers slaan de lunchpauze vaak over, **29** procent werkt tijdens de lunch door. Nederlandse werknemers nemen bovendien het minst vaak (**6%**) een lunchpauze van een uur. De meeste Nederlandse werknemers (**46%**) nemen **30** tot **45** minuten lunchpauze, **19** procent houdt het op een kwartier.

Meer mediation

Overheid en bedrijfsleven moeten mediation deel uit laten maken van bezwaarschriftprocedures, vindt verzekeraar Achmea. Nu is een bezwaarschrift voor burgers vaak het begin van een juridische procedure. Bij mediation lossen partijen een geschil zelf op onder leiding van een onafhankelijke derde. "Erkenning van iemands probleem is misschien wel de belangrijkste voorwaarde om een geschil op te kunnen lossen", zegt Theo Woudstra, directeur van Achmea. Vaak kunnen simpele zaken ter plekke of met een mediator worden opgelost. Achmea verwacht dit jaar 500 keer mediation aan te kunnen bieden op een totaal van 1000 af te wikkelen zaken. De verzekeraar denkt dat daar zo'n 250 keer daadwerkelijk gebruik van zal worden gemaakt. Dit is een vertienvoudiging ten opzichte van eerdere jaren.

DATEN MET EEN COLLEGA MAG...

45 procent van de Nederlandse werknemers is het met elkaar eens: in liefde is alles geoorloofd. Zij vinden dan ook dat daten met een collega moet kunnen. Daarnaast geeft 15 procent aan het niet bezwaarlijk te vinden als collega's met elkaar daten, maar zij stellen wel als voorwaarde dat de één geen manager van de ander is. Dit blijkt uit online onderzoek van Unique onder 555 respondenten.



VOORAL BALANS WERK-PRIVÉ TELT BIJ HNW

Uit online onderzoek van ISBW Opleiding en Training Groep, blijkt dat het vermijden van files door werknemers niet als belangrijk voordeel gezien wordt (6,5%) van Het Nieuwe Werken. Ook de zorg voor het milieu is voor zowel werknemers (2,5%) als werkgevers (8%) geen issue. 34 procent van de werknemers vindt de balans tussen werk en privé het belangrijkste voordeel en 24 procent van de werkgevers sluit zich hierbij aan. Efficiënter werken is met 26 procent voor de werkgever het belangrijkste voordeel.

DE KROM: 'OMSLAG IN DENKEN'

Staatssecretaris Paul de Krom (Sociale Zaken) wil een 'fundamentele omslag' in het denken over mensen met een arbeidsbeperking. Dat zei hij tijdens de presentatie van zijn wetsvoorstel Wet werken naar vermogen (WWNV). "Te veel mensen die kunnen werken, staan nu onnodig langs de kant. Daar ligt een verantwoordelijkheid voor werkgevers, maar ook voor mensen zelf. Iedereen die (gedeeltelijk) kan werken, moet dat ook doen. Alleen zo kan de overheid ook in de toekomst bescherming blijven bieden aan mensen die echt op hulp en ondersteuning zijn aangewezen." Als het aan De Krom ligt treedt de wet op 1 januari 2013 in werking.

AANTAL WAJONG'ERS BLIJFT TOENEMEN

Het aantal jongeren (tot 27 jaar) met een uitkering voor jonggehandicapten is in de eerste helft van vorig jaar toegenomen tot 75.000. Dat zijn er bijna 4000 meer dan eind 2010. Vergeleken met juni 2007 zijn er 25.000 bijgekomen.

Dat blijkt uit cijfers van het CBS. Het aantal jonge Wajong'ers stijgt al geruime tijd. Wel is het aandeel volledig arbeidsongeschikten onder hen in de eerste helft van vorig jaar afgenomen. Vorig jaar juni was 90 procent van hen volledig arbeidsongeschikt, tegen 98 procent begin 2010.



Volgens het CBS een gevolg van de nieuwe Wajongwet waarin meer nadruk ligt op het vinden van werk en de keurings-eisen zijn aangepast.

Generatie Y:

Een generatie zonder herstelvermogen

Jongeren tot 35 jaar lopen een grote kans om burn-out te raken. Groter zelfs dan hun collega's die tien jaar ouder zijn. En dat terwijl die laatsten – toen zij jong waren – juist *het minste* risico liepen. Wat is er aan de hand met generatie Y?

TEKST Peter Passenier | Kluwer

Jan Prins, directeur van onderzoeksbureau SKB, brengt het gesprek regelmatig op de VPRO-documentaire *All we ever wanted*. “Hij gaat over vier jonge mensen in creatieve functies”, zegt hij. “En al deze mensen zijn opgevoed met het idee dat alles mogelijk is, als je er maar voor gaat. Helaas, aan het eind kampt er een met een burn-out, en een ander is depressief. Ook de overige twee zitten psychisch in de knel.”

Een van zijn recente SKB-onderzoeken vertelt een soortgelijk verhaal, maar dan in cijfers en grafieken. “Neem het staatje hiernaast. Het blauwe deel van de balken laat zien dat jongeren een minder grote kans lopen op een slecht werkvermogen, maar het paarse deel

toont het risico op burn-out, en die is bij de groep tot 35 jaar juist heel groot. We zien bij die jongeren relatief veel stress en een gebrekkig herstelvermogen”, zegt Prins. “En dat is vreemd. Ruim tien jaar geleden bleken de jongere medewerkers op dit punt juist het beste te scoren.”



Jan Prins (Onderzoeksbureau SKB)

Burn-out

Uit een onderzoek van 365 blijkt dat psychische klachten sowieso in de lift zitten, bij alle leeftijdsgroepen. Nam het ziekteverzuim het laatste jaar met 8% af, het aantal burn-outgevallen nam met 11% toe. De verklaring? De crisis waarschijnlijk. Mensen zijn benauwd dat ze hun baan zullen verliezen, dus melden ze zich niet zo snel ziek. Als het gaat om verkoudheden en griepjes, werkt dat redelijk goed, maar een burn-out kun je niet permanent wegstoppen. Die komt later alsnog naar boven – en dan is de kans dat mensen uitvallen, groter dan ooit.

Weinig bevlogen

Zijn analyse wordt bevestigd door bedrijfsarts en onderzoeker Rob Hoedeman van dienstverlener 365. "Wij hebben een analyse gemaakt van onze Periodiek Medisch Onderzoeken. Hoe gezond zijn mensen? En vooral: hoe zit het met hun energiebronnen? Het blijkt dat mensen boven de 55 het meest bevlogen zijn – en onder de 35 het minst. Tegelijkertijd zie je bij mannen tussen de 20 en de 30 een stijging van de psychische klachten."

Hoe komt dat? Hoedeman zoekt het in een gebrek aan reflectie. "De huidige jongeren putten hun energie voor een groot deel uit sociale contacten, uitgaan en sporten. Maar wat ze precies willen in hun werk, wat hen intrinsiek motiveert, dat weten ze niet goed. Het gevolg is vaak dat ze onbezonnen carrièrestappen nemen. Als ze goed zijn in hun werk, accepteren ze al snel een hogere functie, eentje met meer geld en aanzien. Maar even vaak blijkt dan dat ze daar geen energie van krijgen. Uiteindelijk zie je dat een deel van hen voor zichzelf begint, maar ook dat is vaak een noodsprong in het onbekende. Omdat ze niet weten welk werk hen motiveert."

Flex-stress

Ligt de oorzaak van de stress en het gebrek aan herstelvermogen dus in het werk? Prins is er niet zeker van. "We hebben een paar voor de hand liggende hypothesen getest, maar die bleken niet te kloppen. Zo hoor je af en toe het verhaal dat werkgevers de jongeren nauwelijks meer vaste banen aanbieden. En dat die dus van het ene jaarcontract naar het andere hobbelen, en zich iedere keer weer moeten bewijzen. Ik kan me voorstellen dat dit hen stress oplevert, maar in onze databank hebben we de jongeren met flex-contracten vergeleken met die in vaste dienst. En daar zat geen verschil tussen. Overigens moet ik daar voor de eerlijkheid wel bijzeggen dat die cijfers al een paar jaar oud zijn. En uit de statistieken van UWV blijkt dat werkgevers de laatste jaren veel meer gebruik zijn gaan maken van tijdelijke contracten. Het aantal medewerkers dat meteen een vaste aanstelling krijgt, is teruggelopen van 83.000 in 2010, naar tweeduizend in 2011. Ik kan me voorstellen dat zo iets uiteindelijk wél effect sorteert – maar hoeveel is niet duidelijk."

Een andere hypothese dan: jongeren lijden onder een gebrek aan hulpbronnen. Ze ervaren weinig sociale steun, weinig regelmogelijkheden, en ondertussen

kampen ze ook met weinig concrete taakeisen. Volgens het beroemde Job Demands-Control-model van Robert Karasek vormen juist die drie lacunes een gevaarlijke cocktail, die de kans op uitval vergroot. Maar alweer halen de nuchtere cijfers een streep door deze hypothese. Prins: "We hebben de hulpbronnen en taakeisen van jongeren vergeleken met die van hun tien jaar oudere collega's. De jongeren blijken niet slechter af. Wel is het zo dat ze minder goed om kunnen gaan met vergelijkbare hoge taakeisen en gebrek aan sociale steun. Zij hebben in zo'n situatie meer risico op burn-out."

"Generatie-Y verwacht veel van het leven. Ze willen alles doen, het liefst binnen 24 uur"



ENV zelfstandigen

Een grenzeloze generatie, maar wel een met behoefte aan een spiegel. Aldus Linde Gonggrijp, directeur van FNV zelfstandigen over generatie Y. "Ik vind het heel leuke mensen", zegt ze. "Heel gedreven en welbespraakt. Ondernemend ook. Je ziet een hoop levendigheid: ze houden van hun werk, maar ook van sporten en uitgaan."



Maar Gonggrijp spreekt ook over een spiegel, en die suggereert een heel andere kant. Want af en toe moeten deze mensen eens kritisch naar zichzelf kijken. "Je ziet dat ze veel van het leven verwachten", zegt ze, "dat ze echt alles willen doen in 24 uur. En omdat ze nog weinig levenservaring hebben opgedaan, valt het ze soms lastig om de balans te vinden. Vooral de laagopgeleiden hebben soms niemand in een omgeving gehad die voor hen de grenzen aangaf."

Veel van deze jongeren kiezen voor een bestaan als zelfstandig ondernemer. Hoe wil Gonggrijp hen zo goed mogelijk begeleiden? "Door hen feedback te geven. Door ze te leren dat ze niet alles kunnen bereiken, niet op korte termijn. En natuurlijk proberen we ze ondertussen de elementaire vaardigheden bij te brengen: hoe zet je een goede administratie op, welke eisen kun je verwachten van de fiscus? Met de ROC's voeren we regelmatig overleg om het scholingsaanbod nog beter op die doelgroep af te stemmen."

Quarter life crisis

Prins zoekt de verklaring voor het geringe herstelvermogen dan ook op een heel ander terrein. "Werken lijkt van ondergeschikt belang, en daarom kom ik ook steeds terug op die documentaire *All we ever wanted*. Die laat zien dat die jongeren hun extra stress vooral oplopen in

de privésfeer. Die mensen moeten van alles van zichzelf, en het is moeten met een grote M. Ze moeten er goed uitzien, ze moeten alles beleven en alles uitproberen, ze moeten overal succesvol in zijn. Ondertussen is het aanbod van studies twee keer zo groot als vroeger, en krijgen ze maar één keer de kans om van studie te wisselen. Had jij op je vijftiengste wel eens gehoord van een *quarter life crisis*? Ik niet. Een burn-out, dat was toen iets van professoren, ouderen van boven de 45. Iets van mensen die werkten."

Generatie Y of de Pragmatische generatie?

Kenners op het gebied van generatiemanagement zullen hebben geconstateerd dat dit artikel een paar termen op een hoop gooit. We spreken van jongeren tot 35 jaar en voorzien die van het etiket 'Generatie Y' – omdat veel onderzoeksbureaus dat ook



doen. Maar strikt genomen gaat het hier om twee verschillende generaties: 'Generatie Y', geboren tussen 1985 en 2000, en de 'Pragmatische generatie', geboren tussen 1970 en 1985.

Volgens Simone Lexmond van 365 stellen deze twee groepen heel verschillende eisen. "Wanneer de mensen uit generatie Y gaan werken, streven ze vooral naar erkenning en willen ze zich graag ontwikkelen. Daarom moet je vooral niet tegen ze zeggen dat ze nog te onervaren zijn, maar je moet ze serieus nemen, laten meedenken."

De Pragmatische generatie heeft volgens haar heel andere behoeften.

"Die mensen zoeken verbinding, steun, en innovatie. Zij hebben een enorme hekel aan een vergadercultuur, aan stroperige processen. Maar noodgedwongen hebben ze zich in de loop der jaren aan deze cultuur aangepast. Het nadeel daarvan is dat hun energie wegsijpelt, vaak zonder dat ze zich daarvan bewust zijn. En dus moet je hen daarvan bewust maken." Lexmond geeft het toe: helemaal sluitend is deze onderverdeling natuurlijk niet. "Mensen van dezelfde generatie kunnen onderling enorm verschillen. Niet iedereen van 30 heeft ervoor gekozen kinderen te nemen, en iemand van 50 kan daar juist net mee zijn begonnen."

Maar toch biedt het denken in generaties de arbeidsdeskundige handvatten. "We weten dat ouderen meer behoefte hebben aan autonomie en jongeren aan groei en ontwikkeling. Dit sluit aan op bij wat er bij ons bekend is uit onderzoeken gebaseerd op het Job Demands-Resources-model. Door tegemoet te komen dit soort basisbehoeften van de groep, heb je meer mogelijkheden om de bevologenheid te laten toenemen."

Opleidingsniveau

Het is een verhaal dat je vaker hoort: hoogopgeleide jongeren die in de knoop komen door de zware eisen die ze zichzelf opleggen. Maar klopt dat wel? Uitvoeringsinstellingen UWV ziet het in de arbeidsongeschiktheidscijfers niet terug. Want de piek van psychische klachten ligt juist bij jongeren met een lage opleiding. Van de 2175 WIA-aanvragen komen er 73 van jongeren die universitair zijn geschoold. Maar bij vmbo'ers ligt dat aantal veel hoger: op 544.

Hoedeman van 365 is niet verbaasd. "Alle psychische klachten komen vaker voor bij laagopgeleiden", zegt hij. "Ten eerste zie je dat opleiding de weerbaarheid van iemand aanzienlijk kan vergroten. Mensen zijn beter geïnformeerd, meer gewend om over dingen na te denken. Hier komt nog bij dat ze vaak een opvoeding hebben gehad die meer gericht is op ondersteuning, en dat hun verleden dus minder belast is. En daar dwars doorheen speelt ook nog eens dat ze meer energie halen uit hun werk. Ze vinden het interessanter, ze hebben meer mogelijkheden, en vaak hebben ze te maken met een baas die zich soepeler opstelt."

Maar Prins is niet helemaal overtuigd. "In onze gegevens vonden we geen verschil in burn-outrisico tussen hoog- en laagopgeleiden. Wel zien we dat laagopgeleiden regelmatig een heel laag energieniveau hebben. Die cijfers van UWV zeggen me niet zoveel. Er zit nogal een verschil tussen mensen die een verhoogd risico lopen en degenen die een WIA-aanvraag de deur uitdoen. De laatste groep heeft twee jaar lang de tijd gehad om aan zijn problemen te werken, en het is heel goed mogelijk dat hoger opgeleiden dat beter kunnen dan vmbo'ers. Dat zou de WIA-cijfers kunnen verklaren."



Oplossing

Wat betekent dit alles voor de arbeidsdeskundige? Wat kan die doen om jongeren voor een burn-out te behoeden? Zowel Hoedeman als Prins leggen de nadruk op



Rob Hoedeman van dienstverlener 365

het geven van feedback. "Die geeft jongeren houvast", zegt Hoedeman. "Daarmee kun je ze laten ontdekken waar ze bevlogen van worden. Herinner je je nog wat ik net zei, over jongeren die te snel doorgroeien, of juist de kansen niet krijgen? Een werkgever moet voorkomen dat hij in een van deze uitersten verzeild raakt. Daarom kan hij jongeren heel geleidelijk steeds wat nieuwe taken geven. En vervolgens goed registreren wat dat met ze doet: of ze daar gelukkig van worden. En natuurlijk moet hij die resultaten regelmatig met hen terugkoppelen. Doen ze het goed of kan er wat worden verbeterd?"

Het blijkt dat mensen boven de 55 het meest bevlogen zijn – en onder de 35 het minst

Prins valt hem bij. "Feedback laat die mensen zien waar ze staan, hoe ze hun taken uitvoeren. Dat helpt tegen onzekerheid en stress. Bovendien is het een probaat middel tegen al te hoge verwachtingen: als je weet waar je staat, weet je ook wat je redelijkerwijs van het leven kunt verwachten. Dan weet je dat niet alles altijd mogelijk is. *All we ever wanted – but not always.*" ←

SBC-code 111172:

Productiemedewerker voedingsmiddelenindustrie

Arbeidsdeskundig analisten komen letterlijk bij alle soorten bedrijven over de vloer om specifieke functies in kaart te brengen. AD Visie kijkt mee over de schouder van de arbeidsdeskundig analist naar bijzondere of juist veel voorkomende functies. Dit keer: productiemedewerker pluimveeslachterij.

TEKST **Diederik Wieman | Oblomov Media**

Arbeidsdeskundig analist Ilonka Overberg levert samen met negentien collega's gedetailleerde informatie over circa 7000 functies die het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) telt. Om aan die informatie te komen bezoekt ze in haar regio wekelijks verschillende bedrijven. Want de functies worden elk anderhalf jaar opnieuw beoordeeld zodat het CBBS up to date blijft. Ze heeft er een fulltime job aan, want ieder bezoek vraagt om een zorgvuldige voorbereiding en een uitgebreide rapportage achteraf. De bezoeken zelf variëren bovendien in lengte. Eén tot anderhalf uur voor een herbeoordeling, twee uur of langer om een nieuwe functie in kaart te brengen. Soms volstaat een kort gesprek met de betreffende medewerker op de werkplek. Maar als die werkplek de cabine van een vrachtwagen is of – in het geval van een CV-moniteur – het ketelhuis in een bedrijfsgebouw, gaat Ilonka een deel van de dag mee.

Heronderzoek

Vandaag is SBC-code 111172 aan de beurt voor een heronderzoek: productiemedewerker voedingsmiddelenindustrie. In dit geval betreft het een functie aan de filetlijn in een kippenlachterij. Het bezoek begint met een gesprek met het hoofd P&O. Alle algemene gegevens worden gecheckt zoals opleidingseisen, ervaring, werktijden (ploegendienst), de arbeidsvoorwaarden. Voor

deze functie zijn geen diploma's nodig. Medewerkers moeten wel op NT-2 niveau de Nederlandse taal beheersen en een interne praktijktraining hebben gevolgd. Eén keer per drie jaar is er bovendien een dagdeel HACCP-cursus. Dat er geen diploma's nodig zijn betekent volgens Ilonka niet dat zomaar iedereen dit werk kan doen. "Het is een kritisch proces. Er mag geen botsplinter in de filets achterblijven. Dat betekent dat de werknemer telkens een half uur – daarna wisselt hij van werkplek – geconcentreerd en precies moet kunnen werken."

Belastingpunten

Dan volgt het bezoek aan de werkplek. Even is er paniek, als blijkt dat uit concurrentieoverwegingen geen bezoekers meer tot de productie worden toegelaten. Maar Ilonka kan goed beargumenteren waarom dit in haar geval echt noodzakelijk is. "Je kunt alleen de daadwerkelijke belasting in kaart te brengen als je de mensen aan het werk ziet. Bovendien blijven alle gegevens anoniem, het gaat puur om de functiebeschrijving."

In de productieruimte zoeven aan haken en op transportbanden in hoog tempo de karkassen en kipfilets langs de drie verschillende werkstations: bijwerken/bijsnijden, haasjes afnemen van het karkas, en het controleren van de boven- onderkant van de filets. Ilonka neemt met de

Bij UWV zijn 20 arbeidsdeskundig analisten werkzaam die samen gedetailleerde informatie leveren over de circa 7000 functies die het CBBS telt. Om aan die informatie te komen bezoeken zij wekelijks verschillende bedrijven. AD Visie gaat regelmatig mee op bezoek.

productiechef alle stappen zorgvuldig door. Ze heeft een schetsje van de productielijn bij zich. Over van het vorige bezoek, anderhalf jaar geleden. “Ik maak altijd even een tekeningetje van de situatie”, vertelt ze. “Als extra geheugensteuntje om te zien of er iets veranderd is.” Met wat ze ziet en in zich opneemt zal ze later de lijst met 53 belastingpunten nalopen: van beschermende middelen en lawaai tot hoofdbewegingen en kort cyclisch buigen en torderen. En uiteraard ook het persoonlijk risico. In dit geval het hanteren van scherpe messen en een gladde vloer door water en vleesresten. “Kenmerkend aan deze functie is dat de medewerker met het wisselen van werkstation ook wisselt van werkhouding: zitten, staan en naar keuze zitten of staan.”



Omkleden en nog even de gegevens doornemen



Handen wassen met desinfecterende zeep...



...en daarna ook de laarzen desinfecteren



Een pluimveeslachterij kent strenge hygiëneregels



Ilonka Overberg, arbeidsdeskundig analist van UWV

Wijzigingen

Na het werkplekbezoek volgt een afrondend gesprek met de productiechef over de inhoud van de functie. De situatie wordt besproken, de wijzigingen doorgenomen. Veel heeft ze al gezien en opgemerkt. Het nieuwe trappetje telt acht treden. Er is een handeling weggefallen. Het lawaai en de drukte zijn toegenomen door de uitbreiding met een derde productielijn. Dat de medewerkers nu af en toe iets door de knieën moeten om onder een transportband door te lopen, had ze gemist. Maar dat weet de productiechef dan weer. Hij vertelt ook dat het handelingstempo iets lager ligt: de capaciteit is weliswaar uitgebreid, maar er wordt voorlopig niet op volle toeren gedraaid.

De gegevens zal ze minutieus verwerken in haar verslag. “Je kunt daarin uiteraard nooit de hele werkelijkheid weergeven, maar het is wel belangrijk dat je de functie zo goed mogelijk omschrijft. Je wilt immers dat het CBBS-systeem het juiste antwoord geeft op vragen van arbeidsdeskundigen of bezwaararbeidsdeskundigen en recht doet aan de klant die de uitkering aanvraagt.”

Met alle informatie onder de arm neemt Ilonka afscheid van het bedrijf waar ze over anderhalf jaar weer op de stoep zal staan voor een nieuwe update. ←

De WerkScan: thermometer inclusief diagnose

De WerkScan is het instrument bij uitstek om een disbalans in de verhouding mens, werk en inkomen te voorkomen. Het preventieve karakter ervan helpt daardoor mee om mensen duurzaam inzetbaar te houden. Veertien arbeidsdeskundigen hebben de WerkScan in de afgelopen maanden in de praktijk getest.

TEKST Peter Passenier | Kluwer

“Stel, je meet je temperatuur met een koortsthermometer”, zegt Bart de Zwart, adjunct-directeur van het Leidse onderzoeksbureau AStri. “En die geeft aan dat je verhoging hebt. Dan ken je alleen het halve verhaal. Want wat heeft die koorts veroorzaakt? Een soortgelijke beperking zie je bij de bekende Workability Index. Die brengt alleen het probleem naar boven, het verminderd werkvermogen, maar niet de oorzaak.”

De Zwart heeft als projectleider meegewerkt aan de ontwikkeling van de WerkScan, een van de onderzoeksthema's van het AKC. De WerkScan geeft de arbeidsdeskundige via een vragenlijst en een gesprek met de cliënt niet alleen inzicht in de kwaal – net zoals een koortsthermometer – maar ook in de oorzaken. De oorzaken van een verminderd werkvermogen kunnen liggen op een van de volgende acht terreinen:

1. gezondheid
2. leefstijl
3. werk
4. werk-privébalans
5. scholing en opleiding
6. loopbaanontwikkeling
7. loopbaanmobiliteit
8. zelfredzaamheid.

Volgens De Zwart zijn al deze factoren even belangrijk. “Werkenden zeggen vaak dat ze gemakkelijk de 67 zullen halen als ze maar gezond blijven. Maar vaak zie je

dat ze juist laag scoren op bijvoorbeeld scholing en opleiding of loopbaanontwikkeling. En dus is het goed om dan nog even door te vragen: zie je jezelf echt nog twintig jaar ditzelfde werk blijven doen?”

Gesprek

Met de WerkScan kun je dus een scherpere analyse maken van het werkvermogen. Maar die analyse vormt slechts een eerste stap, want nog belangrijker is het WerkScangesprek dat erop volgt. Het gesprek tussen werkende en arbeidsdeskundige. En dat gesprek wijkt nogal af van de arbeidsdeskundige praktijk, vindt De Zwart.



Bart de Zwart: “Laat cliënten hun eigen conclusies trekken.”

Werk- Scan

De WerkScan is ontwikkeld in opdracht van het AKC en bestaat uit drie opeenvolgende instrumenten: de WerkScanvragenlijst (met hierin onder andere de Workability Index), het WerkScangesprek en het WerkScanverslag.

Noemi van der Zwart, re-integratiebegeleider

"Wat me tijdens de gesprekken opviel, was het verschil tussen laag- en hoogopgeleide cliënten. De eerste groep moest ik echt bij de hand nemen, de laatste kon ik meer sturen. Hoogopgeleiden zeggen vaak zelf iets als: 'Ja, ik zou meer moeten sporten.' En dan kun je daarop inhaken met een vraag als: 'Heb je dat al ingepland in je agenda?'"

Een nadeel van de WerkScan vond ik dat er geen follow-up was: je vraagt je wel af of mensen er op lange termijn iets mee gaan doen. Daar moet ik gelijk bij zeggen dat ik één cliënt later nog eens ben tegengekomen. En die vertelde met glimmende ogen dat hij op het punt stond eindelijk die opleiding te gaan volgen."



Marlie Sloos, registerarbeidsdeskundige

"In het begin stond ik er heel sceptisch tegenover. Wéér een nieuw instrument, wéér een initiatief dat snel zou doodbloeden. Maar nu ben ik helemaal omgedraaid, want de WerkScan geeft me echt de kans om mensen te helpen. Neem die cliënt die was opgeleid in een creatieve richting, maar vervolgens aan het werk was gegaan in een heel andere branche. Hij vond zichzelf mislukt – voornamelijk omdat hij de indruk had dat zijn partner er ook zo over dacht. Maar toen ik hem vroeg om dat laatste eens te checken, bleek dat helemaal niet zo te zijn. Zijn vrouw was eigenlijk wel tevreden over zijn keuze. Nu zijn ze in gesprek met elkaar en zit hij aanzienlijk beter in zijn vel dan vroeger. In mijn normale praktijk als arbeidsdeskundige had ik dat nooit voor elkaar gekregen."



Hans Bernhard, arbeidsdeskundige

"Een van mijn cliënten klaagde dat haar functie was veranderd. En niet zo'n beetje. Eerst werkte ze in een gezellige ruimte midden in de natuur, maar nu zit ze in een hokje zonder goede verlichting, waar ze met een trappetje naar toe moet klimmen. Ze is nogal een stresskip, vertelde ze me. En hierdoor wordt dat natuurlijk alleen maar erger."

Dit soort verhalen waren voor mij een eye-opener. Als je mensen oppervlakkig spreekt, lijken ze het vaak wel naar hun zin te hebben. Maar de werkscan toonde aan dat zo'n 25% matig of slecht scoort. 25%! Als je het voor elkaar weet te krijgen dat een klein deel daarvan niet gaat verzuimen, heb je een wereld gewonnen."



Want wat gebeurt er normaal als een arts of arbeidsdeskundige met een cliënt aan tafel zit? "Dan eindigt dat meestal in een concreet advies", zegt De Zwart.

"Het lijkt mij beter dat u eens wat meer gaat sporten."

Of: 'Ik adviseer u om op zoek te gaan naar een nieuwe baan.' Maar onderzoek laat zien dat zo'n directe adviserende benadering weinig effectief is."

Motiverend

Daarom ligt in het WerkScangesprek de nadruk op een andere techniek. De arbeidsdeskundigen krijgen een training motiverende gespreksvoering. "Niet langer geven ze zelf aan wat de cliënten moeten doen", zegt De Zwart, "maar ze laten hen hun eigen conclusies trekken. Bijvoorbeeld door vragen als: wat zou je zelf kun-

nen doen om het probleem te verhelpen? Zo gaan mensen zelf hun actiepunten formuleren, en onderzoek toont aan dat dit veel meer effect sorteert."

Veertien arbeidsdeskundigen hebben, na het doorlopen van een training, de WerkScan inmiddels getest (zie kaders) en ze hebben een motiverend gesprek kunnen houden met enkele werkenden. De reacties waren heel enthousiast. "Niet verrassend", zegt De Zwart. "Nu zitten arbeidsdeskundige vaak aan de curatieve kant. Onze methode biedt ze de gelegenheid om meer te doen aan preventie, want ze kunnen al ingrijpen voor cliënten uitvallen. Sterker nog: voordat die mensen zelf maar door hebben dat er iets mis is. Preventiever kun je het niet krijgen." ←

Nieuwe leidraad klaar:

Wetenschappelijke basis jobcoaching

Niet meer ondersteuning geven dan nodig is, maar ook niet minder dan noodzakelijk. Dat is de kern van Evidence Supported Employment (SE). Deze in de VS ontwikkelde wetenschappelijk getoetste methode, vormt de basis voor de leidraad Jobcoach die sinds april gebruikt wordt.

TEKST **Diederik Wieman | Oblomov Media**

Jobcoaching was de afgelopen jaren booming business. De uitgaven aan persoonlijke ondersteuning – veelal Wajong'ers – stegen van circa € 40 miljoen in 2007 naar € 80 miljoen in 2011. Een verdubbeling dus, in vijf jaar. De sterke groei heeft alles te maken met de re-integratie van Wajong'ers en andere arbeidsgehandicapten op een arbeidsplek in het bedrijfsleven. Immers, hoe meer Wajong'ers geplaatst worden, hoe meer begeleiding er nodig is om deze mensen goed op hun werk te laten functioneren. Maar de uitgavenstijging is niet helemaal te verklaren door de toename van het aantal plaatsen. Er was ook sprake van ongestuurde groei. Eerder onderzoek van Ape Onderzoek & Advies uit 2008/2009 wees uit dat het anders, beter kon.¹

Professioneel en transparant

De conclusie van het APE-onderzoek luidde dat de kosten van de PO-voorziening kunnen dalen zonder verlies van effectiviteit. Die kostendaling kan volgens Ape te weeg worden gebracht door een scherpere afstelling van het jobcoachprotocol en door meer inhoudelijke betrokkenheid van de Wajongteams bij de beoordeling van aanvragen en vervolgaanvragen.

En dat is nu precies wat de nieuw ontwikkelde leidraad Jobcoach doet, blijkt uit de woorden van Sigrid Jonkers

(Senior arbeidsdeskundig beleidsmedewerker bij het Centraal Expertise Centrum van UWV) die samen met AKC-directeur Tjeerd Hulsman het project leidde: "De leidraad Jobcoach maakt inzichtelijk wat je doet, hoe je dit gaat doen, waarom je iets doet en hoeveel tijd je daarvoor denkt nodig te hebben. Het maakt de aanvraag van de voorziening jobcoachondersteuning en de toetsing van zo'n aanvraag door een arbeidsdeskundige van UWV professioneel en transparant. En daar ontbrak het tot nu toe aan."

Effectief

Bij het opstellen van de leidraad is uiteraard niet over één nacht ijs gegaan. Als vertrekpunt voor de leidraad heeft de werkgroep de methodiek achter de Supported Employment (SE) als uitgangspunt genomen, een doeltreffend instrument om mensen met structureel functionele beperkingen te ondersteunen bij het verrichten én behouden van werk bij een reguliere werkgever. Er is internationaal (praktijk)bewijs dat SE effectief bijdraagt aan de doelstelling om mensen met een structurele functionele beperking meer en vaker te laten participeren in arbeid met een economische waarde. Diezelfde (internationale) praktijk wijst uit dat bijvoorbeeld mensen met een licht verstandelijke handicap voor hun

Bekijk de leidraad Jobcoach op www.arbeidsdeskundigen.nl

duurzame verblijf op de arbeidsmarkt, permanent aangewezen zijn op ondersteuning rond en op de werkplek. Het kan zeker, maar dan wel met de juiste ondersteuning en condities.²

Supported Employment

Wat houdt de SE-methode precies in? Supported Employment is in het begin van de jaren tachtig ontwikkeld in de Verenigde Staten, als een methode om praktische training op de werkplek te kunnen geven aan mensen met verstandelijke beperkingen, afgestemd op hun persoonlijke behoeften. Sindsdien heeft de methode wereldwijd veel navolging gekregen. De methode kent een wereldwijd gehanteerde definitie: Supported Employment is betaald werk met doorlopende ondersteuning voor mensen met een handicap, in een geïntegreerde werksetting op de vrije arbeidsmarkt. Betaald werk betekent dat deze mensen hetzelfde geld krijgen voor hetzelfde werk als personen zonder handicap.

De Supported Employment-methodiek is een van de weinige re-integratiemethoden waar wetenschappelijk onderzoek is gedaan naar de resultaten. Een van de conclusies uit de elf studies is dat evidenced-based Supported Employment een van de meest effectieve interventies is voor mensen met ernstige mentale aandoeningen.

Focus op mogelijkheden

De methodiek van jobcoaching in Nederland is mede gebaseerd is op de methodiek van Supported Employment. Jobcoaching is net als SE een methode die investeert in mensen in plaats van gebouwen, instellingen en verzorgers. De focus ligt op de individuele mogelijkheden en behoeften van mensen met een (arbeids)handicap. De ondersteuningsstrategie is afgestemd op de individuele situatie. De speler waar het om draait is de persoon met zijn ambities en mogelijkheden om op de arbeidsmarkt te functioneren.

Het principe van Supported Employment is kort en bondig te formuleren: niet meer ondersteuning dan nodig maar niet minder dan noodzakelijk. Ook hecht Supported Employment veel waarde aan een geïntegreerd plan van behandeling/begeleiding en bemiddeling/jobcoaching en voor het wegnemen van extra (regel)last voor werkgevers.

Geïntegreerd plan

In het kader van die essentiële geïntegreerde aanpak dienen de bronnen van ondersteuning langs meerdere

lijnen te zijn geborgd. Dat betekent dat niet alleen de werkgever en de directe collega's op het werk worden aangesproken, maar ook de familie en kennissen en professionele ondersteuners. Over de werkplek zegt SE: deze moet voldoende stabiliteit en ondersteuning geven om de randvoorwaarden te bieden voor het functioneren op de werkplek. De werkplek en de daarbij behorende taken worden zodanig ingericht dat de persoon in kwestie de noodzakelijke skills voor de functie-uitoefening zo veel mogelijk aan kan leren via de jobcoaching. De jobcoach begeleidt de werknemer naar een bij de functie en het bedrijf passend niveau van skills. Daar waar mogelijke functioneringsvragen overblijven, worden die geborgd via steun vanuit de directe omgeving en collega's op de werkplek of door ondersteuning van de jobcoach. Tjeerd Hulsman: "Als je deze uitgangspunten zuiver hanteert kan de stelling 'niet meer ondersteuning dan nodig, maar ook niet minder dan noodzakelijk' ook rond de jobcoachinzet in Nederland worden waargemaakt. De SE-methodiek stelt duidelijke keuzes bij het matchen van werzoekende met een arbeidshandicap en een werkplek. Die keuzes werken ook door bij het opstellen van het jobcoachplan, het indienen van de financieringsaanvraag, het toetsen van die aanvraag en het eventueel bijstellen van het jobcoachplan bij de vervolgaanvraag."

Methodiek

De SE-methodiek bestaat uit verschillende fasen en stappen en begint met een assessment waarin het profiel van de werknemer wordt vastgesteld. Stap twee is het vinden van een werkgever (job finding) en vervolgens het vaststellen van het werkplekprofiel en de context (job analysis). Dan volgt een belangrijke fase: het matchen van de werknemer en het werkplekprofiel (job matching) en eventueel het aanpassen van de werkplek (job rede-

De deelnemers

De leidraad is ontwikkeld door een werkgroep met daarin:

- Refrisk, 365, Rozij Werk
- Werkbedrijf, CEC/SMZ UWV
- AKC

De leidraad is in de praktijk getoetst door:

- Refrisk, Rozijwerk, Jobstap, USGRestart
- Werkbedrijf en UWV

sign). Zijn deze zaken allemaal geregeld, dan wordt de werknemer op zijn werkplek geïntroduceerd en getraind in de functie-uitoefening. Tegelijkertijd worden de condities om op de werkplek te kunnen functioneren geregeld, evenals de blijvende ondersteuning (ongoing support) door werkgever, collega's, familie enzovoort.

Tjeerd Hulsman: "De inhoudelijke onderbouwing voor het opstellen van een aanvraag voor jobcoachondersteuning is mede ontleend aan deze wijze van methodisch werken. Er is vanuit de principes van de individuele en vraaggerichte benadering een matchingmethodiek ontwikkeld, die in deze leidraad gebruikt is."

Intensiever contact

Bij UWV was Francine Pars betrokken bij het uittesten van de nieuw ontwikkelde leidraad. "We zijn in februari gestart met pilots in onze vestigingen in Rotterdam en Nijmegen. Maar omdat later bleek dat de leidraad per 1 april zou worden ingevoerd, hebben we eigenlijk nauwelijks kunnen testen. Maar toch zijn er al wel wat resultaten", vertelt ze. "Je merkt dat door de leidraad het contact tussen jobcoach en arbeidsdeskundige intensiever wordt. Er wordt scherper geanalyseerd en de problematiek staat duidelijker op de kaart. Omdat er sprake is van geprotocolleerd werken, spreekt iedereen ook dezelfde taal." Het is volgens Pars een hele verbetering ten opzichte van de oude situatie: "Je zag bijvoorbeeld vaak dat het traject met de jobcoach al in gang was gezet, en dat de beschikking pas een paar maanden later kwam. Als de loonwaarde dan later niet akkoord bleek, was er een probleem. Daarom is het goed dat de arbeidsdeskundigen nu vóór contractafsluiting in gesprek gaan met zowel de klant als de jobcoach. Je stelt nu eerst vast of het om reële arbeid gaat, hoe hoog de loonwaarde is, en vooral: of er ook loonwaardeontwikkeling mogelijk is. Ook de coachingsdoelen ga je nu duidelijk van tevoren vastleggen. De leidraad maakt alles concreter en transparanter."

Volgens Pars is de leidraad wat dat betreft een goede aanvulling op het Protocol Jobcoach, dat UWV sinds 2006 hanteert. Dit protocol biedt een kader (o.a. tijdsbalk en beslissboom) voor het nemen van beslissingen over de noodzaak en de omvang van de persoonlijke ondersteuning van een cliënt. "Maar het protocol geeft niet aan hoe en wat je moet toetsen. De leidraad Jobcoach leidt wat dat betreft veel meer tot maatwerk. De doelen zijn scherper geformuleerd, je kunt precies zien waar de uren in gaan zitten en wanneer je kunt spreken van een bevredigend resultaat. Ik denk dat dit een heel goede methode is om mensen aan het werk te krijgen en aan het werk te houden."

Positief

Ook vanuit de markt voor jobcoachbedrijven komen positieve reacties op de nieuwe leidraad, zo blijkt uit de woorden van Fred ter Heide, staf-arbeidsdeskundige bij jobcoachorganisatie Refrisk. Refrisk was zowel deelnemer aan de werkgroep die de leidraad ontwikkelde als de toetsgroep die hem uittestte. "Wat ik van collega's om mij heen hoor, is dat iedereen blij is met de komst van de leidraad. Het dwingt zowel de arbeidsdeskundige als de jobcoach tot concrete vragen stellen en duidelijk aangeven wat de noodzaak is van jobcoaching in individuele gevallen. Dat betekent wel dat organisaties een omslag moeten maken; de leidraad dwingt hen om de coachingsactiviteiten concreet te verwoorden en te komen tot een resultaatgerichte offerte."

Volgens Ter Heide wordt de feitelijke coaching er niet wezenlijk anders van. "Eigenlijk doet de jobcoach wat hij van nature altijd al hoort te doen, namelijk methodisch handelen. De leidraad dwingt nu meer om vooraf het profiel van de werknemer en van het werk goed in kaart te brengen. De jobcoach gaat de doelen van de werknemer concreet formuleren, en het aandeel van de werknemer en werkgever benoemen. En ook de omgeving komt aan bod: de woonbegeleiders, schuldeisers, maatschappelijk werk, ouders of familie. Iedereen die kan bijdragen aan de ontwikkeling van de werknemer op de werkplek."

Het leidt volgens hem tot een betere kwaliteit van dienstverlening, tot meer efficiency en concrete resultaten. "De arbeidsdeskundige kijkt kritisch naar wat nodig is en of hij zich kan vinden in het stappenplan. Wat ik ook goed vindt aan de leidraad is dat het aandeel van de werkgever sterker wordt benadrukt dan voorheen. Vroeger was het zo: hoe meer jobcoaching er was, hoe minder de werkgever hoefde te doen. Nu is het uitgangspunt dat jobcoaching per definitie eindig is. Daarna moet de werkgever het traject oppakken. Bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat collega's met ervaring een Wajong'er binnen het bedrijf kunnen ondersteunen."



COLUMN

Meerwaarde tonen

Alhoewel de leidraad Jobcoach is bedoeld om arbeidsdeskundigen te ondersteunen bij het aanvragen, toetsen van aanvragen of beoordelen van jobcoachingstrajecten, hebben ook jobcoachorganisaties er baat bij, vindt Ter Heide. "De jobcoach is een professional en moet dus ook uitleg kunnen geven wat en waarom hij iets doet en wat zijn meerwaarde is. Ik denk dat invoering van de leidraad zorft voor transparantie voor alle partijen en dat het de markt zeker in beweging gaat zetten."

Het mooie is dat het Centraal Expertise Centrum/CMZ en het AKC gezamenlijk het initiatief namen en de leidraad ontwikkelden, en dat alle betrokken partijen er dus achter staan. Jonkers: "De samenwerking met het AKC was uitstekend. Het is van groot belang dat je elkaar vindt." Ook marktpartijen waren nauw bij het traject betrokken. Ter Heide van Refrisk vindt dat vanzelfsprekend: "We hebben uiteindelijk allemaal hetzelfde doel voor ogen: een goede plaatsing waarbij er mogelijkheden tot ontwikkeling zijn. Een slechte plaatsing is heel inefficiënt. Daar moet de jobcoach veel tijd en energie insteken, terwijl het resultaat altijd onbevredigend zal blijven. Als je iemand op een goeie plek zet, kun je je richten op die paar zaken die ontbreken en je daarop focussen. Dan heb je met minder inspanning een beter resultaat." Francine Pars: "De leidraad Jobcoach helpt mee ons ultieme doel te bereiken: mensen op de juiste plek aan het werk krijgen, de loonwaarde behouden of die zelfs laten groeien."

Dat de leidraad daar wezenlijk aan zal bijdragen wordt ook door het ministerie onderkend, zo blijkt uit de woorden van Jonkers: "We hebben de leidraad gepresenteerd aan de beleidsmakers van het ministerie van SZW en zij reageerden enthousiast. Ook daar zien ze het belang en de meerwaarde van een goede methodiek."

Noten

¹ Leo Aarts, Charlotte van Hout, Claartje Thijs en Krista Visscher, *Evaluatie Jobcoaching*, Ape rapport nr. 532.

Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics 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. ←

Bezuinigen biedt kansen!

Het zijn tijden van (miljarden)bezuinigingen. Daardoor bestaat de kans dat we minder aandacht hebben voor mensen die ziek, arbeidsongeschikt of werkloos zijn of worden. Eerst het huishoudboekje op orde, lijkt het credo. Toch hoeft dat niet het geval te zijn. Bezuinigen betekent niet per definitie een afbraak van ons sociale stelsel. Het beperken van publieke uitkeringen en de uitvoering ervan maakt werkgevers en werknemers verantwoordelijker voor gezond en veilig werk. Nu financieren de werkgevers al het leeuwendeel van de kosten. Als je betaalt, wil je toch ook grip hebben op de uitgaven en de uitvoering?

In de praktijk doen werkgevers en werknemers dat niet alleen. Ze worden geholpen door verzekeraars, arbeidsdeskundigen, arbodiensten en andere 'partijen in het veld' waarmee ze prima kunnen samenwerken en een goed resultaat boeken. Zo heeft de private uitvoering van de eerste twee ziektejaren ertoe geleid dat het gemiddeld ziekteverzuim het vorige decennium structureel met anderhalf procent is afgenomen. Kern van dit succes is dat verantwoordelijkheden zijn neergelegd bij de partijen die er belang bij hebben dat werknemers zo veel mogelijk duurzaam aan de slag blijven. Deze stap kan nu opnieuw worden gezet bij andere regelingen. Denk aan de Zw, de WGA en wellicht ook de WW. Eén integrale private ketenaanpak van verzuim en werkloosheid zou een wervend toekomstperspectief kunnen zijn. De visie van werkgevers en werknemers op de duurzame inzetbaarheid van personeel kan daarbij de leidraad zijn. Wat betekent dit voor verzekeraars en arbeidsdeskundigen? Van verzekeraars zal worden verwacht dat ze meer doen dan alleen zorgen dat er bij uitval financiële compensatie is, of dat ze meewerken aan snelle re-integratie. En voor arbeidsdeskundigen wordt het steeds belangrijker om kennis en vaardigheden te hebben omtrent het van-werk-naar-werk begeleiden van mensen.

Kortom, ik zie de bezuinigingen als een kans om verzuim, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid slimmer en beter aan te pakken!

Richard Weurding

is algemeen directeur Verbond van Verzekeraars en lid van de RvA van de NVvA

Roos Vonk over motivatie

Geef mensen een lonkend perspectief

“De regie op je leven hebben betekent niet dat alles wat je wilt ook daadwerkelijk gebeurt. Regie op je leven hebben is doen wat binnen je mogelijkheden ligt en accepteren dat niet alles kan.” Hoogleraar sociale psychologie Roos Vonk houdt mensen graag een spiegel voor. Vanuit haar wetenschappelijke achtergrond plaatst ze het menselijk gedrag op een vaak humoristische en ironische wijze in het juiste perspectief. AD Visie ging met haar in gesprek over de menselijke zwakheden en hoe je daar (als arbeidsdeskundige) mee om kan gaan.

TEKST **Diederik Wieman | Oblomov Media**

Arbeidsdeskundigen hebben vaak te maken met cliënten die niet (meer) alles kunnen doen wat ze zouden willen. Door ziekte, een psychische aandoening of ongeval zijn ze nog maar deels geschikt voor werk. Waar moet je rekening mee houden als je deze mensen benadert?

“Deze mensen moeten afscheid nemen van wat ze allemaal konden. Hoe ze functioneerden, hoe hun brein vroeger werkte, of van wat voor werk ze deden. In feite is dat een rouwproces. En een rouwproces heeft verschillende fases die in de praktijk allemaal door elkaar lopen. Je kent ze wel: ontkenning, protest of boosheid, verdriet en wanhoop. Uiteindelijk volgt berusting en acceptatie. Dat is het moment waarop mensen weer gaan kijken naar wat ze allemaal nog wel kunnen. Ik kan me zo voorstellen dat je als arbeidsdeskundige op dat punt wilt uitkomen met je cliënt. Als de problemen die de cliënt heeft worden veroorzaakt door stress, is het weer anders. Stress is in principe tijdelijk, maar ook daar zijn verschillende fases te onderscheiden. Ontkenning bij-

voorbeeld dat de druk te groot is. Je ziet vaak dat mensen met stress juist harder gaan werken.”

Veel mensen die met tegenslag te maken krijgen, voelen zich ook vaak slachtoffer van de situatie. Waarom juist ik?



“Geef klagers dat beetje erkenning waar ze om vragen, ook al erger je je dood”

OVER ROOS VONK



Roos Vonk is hoogleraar sociale psychologie aan de Radboud Universiteit Nijmegen. In die functie begeleidt ze wetenschappelijk onderzoek en geeft ze onderwijs aan studenten. Vonk is gespecialiseerd in onder meer de eerste indruk, zelfbeeld/zelfkennis, autonomie, authenticiteit, sociale beïnvloeding en macht, emoties en motivatie/inspiratie. Behalve hoogleraar is Roos Vonk ook freelancer. Ze schrijft columns, boeken, houdt lezingen en trainingen. Centraal daarin staat haar visie dat mensen met het grootste gemak veel effectiever én aardiger kunnen zijn; dat hun 'betere helft' heel dicht aan de oppervlakte ligt. Om die visie over te brengen maakt ze gebruik van een combinatie van praktijkervaring en actuele wetenschappelijke kennis over gedrag, sociale interactie en persoonlijke ontwikkeling. www.roosvonk.nl

Wat moet je met die gevoelens?

"Dat klopt. Wat je uiteindelijk wilt bereiken is dat mensen in een toestand komen waarin ze er – gegeven de omstandigheden – weer het beste van willen maken. In plaats daarvan zie je dat ze in de slachtofferrol blijven hangen en vooral op anderen gaan leunen. Ze zijn op zoek naar zo veel mogelijk erkenning voor hun leed. Hoe erg ze het wel niet hebben. Daarom moet je in eerste instantie iets doen wat vaak tegen je gevoel in gaat: geef ze dat beetje erkenning waar ze om vragen, ook al erger je je dood. Het is vaak een kwestie van eventjes meehuilen zodat ze zich eerst gezien voelen, om ze vervolgens mee te nemen in de gewenste veranderingen."

De regie nemen dus?

"Ja. Het is zoals ik ook al zei op het NVvA-congres: 'Behandel iemand zoals hij is en hij zal zo blijven. Behandel iemand zoals hij kan zijn en hij zal zo worden.' Maar feit is dat je anderen pas kunt beïnvloeden wanneer je zelf alles op een rijtje hebt. Dat laatste begint met self-determination, of in goed Nederlands: zelfbepaling. Je moet de regie over jezelf hebben. Persoonlijke waarden fungeren daarbij als een kompas. Je kunt ze gebruiken als leidraad in je leven. Daarom is het belangrijk om jezelf te kennen en van hieruit verbindingen aan te gaan met anderen. In het contact met jezelf moet je trouw zijn aan je eigen waarden, jezelf laten zien, de toon zetten en geïnspireerd zijn. In het contact met anderen moet je empathie en erkenning tonen."

De cliënt zijn leed erkennen, maar er niet te lang bij stilstaan?

"Ja, als de cliënt zich eenmaal serieus genomen voelt, heb je meer kans dat de volgende fase lukt."

En die fase is?

"Ik noem het de dr. Phil-fase in mijn boek *Menselijke gebreken voor gevorderden*. Je kent dat programma wel. Hij spreekt de mensen aan op hun eigen verantwoordelijkheid. Wat kun je zelf doen om je situatie beter te maken? Wanneer je dat eenmaal duidelijk in beeld hebt, ontstaat er voor het slachtoffer of de cliënt het lonkend perspectief. En dan kun je ze ook weer motiveren om iets te bereiken. Maar pas op: mensen die in de slachtofferrol zitten, zullen je vaak proberen mee terug te trekken naar fase één, erkenning van hun leed. Als je met zo iemand te maken hebt, kan dat enorme weerstand bij je oproepen. Je hebt dan veel zin om te zeggen: Zoek het dan maar zelf uit. Wil je niet meedenken? Ga dan lekker je eentje zitten sippen. Maar het is belangrijk om je over dat gevoel heen te zetten, ook al gaat het tegen al je vezels in. Probeer het doel voor ogen te houden."

Heeft iedereen regie op zijn of haar eigen leven?

"Ieder mens is in meer of mindere mate gebrekkig. Je zult de ideale situatie daarom nooit bereiken. Maar het is wel goed om je idealen en je doelen steeds voor ogen te houden. Het menselijk instinct zit vaak in de weg tussen wat je op lange termijn wilt bereiken en wat je daar op korte termijn voor moet doen. Een mooi voorbeeld is diëten. Je begint eraan, maar je instinct heeft het voor het zeggen. Je



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

Tegenwind doet de vlieger stijgen

over kansen bij crisis

Symposium op 22 juni 2012
in Het Geldmuseum, Utrecht

De economische crisis begon in de VS, maar heeft ook ons nu flink in de greep. De stress, die de recessie met zich meebrengt, heeft invloed op het gedrag en de gezondheid van Nederlanders. Worden we gemener tegen collega's? Eten we meer kroketten? Fietsen we meer of kopen we vaker een rode lippenstift? Welke kansen biedt de *Wet werken naar vermogen*?

En wat zijn de morele dilemma's in het werk van professionals in de public en occupational health? Lijden we onder deze crisis? Of vinden we samen creatieve en ondernemende manieren om de recessie om te buigen tot kansen?

Het symposium biedt een uniek platform voor informatie, discussie en meningsvorming over deze onderwerpen met:

- toonaangevende sprekers vanuit wetenschap en beleid, zoals **dr. Bram Bakker** psychiater, **drs. Paul van der Velpen** directeur GGD Amsterdam, **dr. Kilian Wawoe** psycholoog en docent HRM VU Amsterdam, **dr. Henk Bolk** lid kernteam Werk & Inkomen Gemeente Rotterdam
- interactieve sessies
- accreditatie door AbSG en Kwaliteitsregister V&V.

Inspirerend symposium voor professionals die in hun organisatie en in hun werk te maken krijgen met de gevolgen van de recessie. Ontmoet collega's uit de publieke gezondheid, arbodienstverlening en sociale zekerheid en krijg antwoord op de vraag hoe we de economische crisis kunnen ombuigen naar een kans.

Schrijf snel in via www.nspoh.nl.

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

NSPOH



De NSPOH is hét 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.





“Veel mensen missen het vermogen tot zelfsturing. Ze doen niet wat ze willen, omdat dat op korte termijn tot ongemak leidt”

eetlust. En daarom lukt het vaak niet om minder te gaan eten. Hetzelfde geldt wanneer je je werk een keer niet afmaakt of te veel drinkt. Je moet continu strijd leveren en accepteren dat je nooit helemaal voor honderd procent de regie over je eigen leven hebt. De regie op je leven hebben betekent niet dat alles wat je wilt ook daadwerkelijk gebeurt. Regie op je leven hebben is doen wat binnen je mogelijkheden ligt; accepteren dat je niet alles kunt, maar wel je waarden en idealen steeds als leidraad gebruiken.”

Maar ik kan me zo voorstellen dat het enorm per persoon verschilt. Iemand die goed in zijn vel zit, werk en doorzettingsvermogen heeft, zal daar anders mee omgaan dan een persoon die buiten de boot valt.

“Veel mensen missen het vermogen tot zelfsturing. Ze doen niet wat ze willen, omdat dat op korte termijn ongemak geeft. Het gevoel zegt: Ik wil geen ongemak, dus dan kan ik het maar beter niet doen. Terwijl de juiste houding is: Ja, ik weet dat het ongemakkelijk is, en misschien zelfs wel erg vervelend, maar ik doe het toch. Ik verdraag het ongemak en zet door omdat ik weet dat ik daardoor uiteindelijk mijn doel bereik. Het is een mentale stap die mensen moeten zetten. Dit is de kern van de *acceptance and commitment*-theorie. Bijvoorbeeld: een student wil graag een meisje mee uitvragen, maar hij durft niet. Bij de gedachte alleen al breekt het zweet hem uit, staat het schaamrood hem op de kaken en begint hij te stutelen. Alles verzet zich in hem om op het meisje af te stappen en haar te vragen. Maar op een gegeven moment denkt hij: Oké, ik ben bang voor wat er gaat gebeuren, maar niks

weerhoudt mij ervan om het toch te vragen. Zelfs al ga ik zweten en hakkelen en voel ik me vreselijk, ik doe het toch. Dat is het moment waarop hij een overwinning boekt. Accepteer dat je ongemakken zult tegenkomen maar verbind die aan je doel.”

Wat voor eigenschappen hebben arbeidsdeskundigen nodig om cliënten goed te kunnen motiveren en ze te helpen?

“Ik denk dat relativeringsvermogen erg belangrijk is. En dat je zelf met je houding en gedrag een goed voorbeeld bent. Als mensen een goed voorbeeld zien, zijn ze veel sneller geneigd te denken dat ze ook iets kunnen. Verder is het belangrijk dat je zowel kunt meevoelen met mensen die problemen hebben, zodat ze zich begrepen voelen, maar dat je ook in staat bent om ze op het juiste moment op een luchtige manier een schop onder de kont te geven. En geduld natuurlijk. Want dingen hebben soms tijd nodig. Maar kijk ook goed naar jezelf. Soms stuit je bij cliënten op zo’n enorme weerstand, je moet dan in staat zijn om voor jezelf een grens te bepalen. Als het doorbreken van weerstanden niet je ding is, aarzel dan niet om iemand naar een ander door te verwijzen. Er zijn genoeg andere mensen die het beter ligt om zo’n taai traject te bewandelen en weerstanden te breken.”

In je boek De eerste indruk gaat een heel hoofdstuk over slijmen. Dat schijnt te helpen?

“Wat ik daarmee bedoel is dat je vooral veel aandacht moet geven aan het positieve. Als andere mensen ons het signaal geven dat we leuk en waardevol zijn, geeft dat een goed gevoel. Uit onderzoek dat ik met studenten heb gedaan, bleek bijvoorbeeld dat verkopers die slijmden twee keer zoveel verkochten. Je kunt dus naar hartenlust slijmen tegen bijvoorbeeld een cliënt: mensen complimenteren met wat ze goed doen, dat is goed voor de sfeer en werkt motiverend.”

En we moeten met zijn allen minder gaan redderen, zei je op het NVvA-congres?

We hebben vaak de neiging om meteen in te grijpen als contacten stroef verlopen of als het niet makkelijk op het werk gaat. Wat ik bedoel is dat ongemak, of een stukje spanning, ook goed kan zijn. Je kunt mensen gerust voor het blok zetten, laat ze maar even spartelen. Dat is misschien naar om te zien, maar het kan ook een doel zijn. Door je eigen ongemak in zo’n situatie, ontdek je vaak ook beter wat er speelt. Leun gewoon eens achterover en kijk wat er gebeurt.” ←



Mmmeer dan een intentieverklaring

Op 30 maart ondertekenden de beroepsverenigingen AJN, BJN, NIP, NVAB, NVMW, NVO, NVvA, NVVG een intentieverklaring met daarin de gezamenlijke visie, ambitie en commitment om het project MMM...mensen met mogelijkheden voort te zetten.

Werken naar vermogen van jongeren met een arbeidsbeperking stelt specifieke eisen aan onze dienstverlening. Dat vraagt om anders denken en doen. Wij hebben in het kader het door ons zelf zo genoemde project Mmm...mensen met mogelijkheden ervaring opgedaan met interdisciplinaire samenwerking in de regio rond de jongere. De resultaten hebben wij op een landelijke conferentie op 30 maart 2012 gepresenteerd.

Op de foto de voorzitters/vertegenwoordigers van de acht beroepsverenigingen die een handtekening onder het manifest hebben gezet. De verenigingen geven daarmee hun commitment om de resultaten van dit project onder de aandacht van hun leden te brengen alsook een stap verder te gaan door gezamenlijk een aantal acties in gang te zetten.



Het door acht beroepsverenigingen ondertekende manifest

Een verslag van deze conferentie Professionals leren van MMM...mensen met mogelijkheden, volgt in de komende editie van AD Visie.



Vertegenwoordigers van de beroepsverenigingen na de ondertekening

NVvA Voorjaarscongres in nieuwe jas

Het NVvA voorjaarscongres wordt dit keer in een vernieuwd jasje gestoken. De vorm van het congres doet denken aan een muzikfestival; tal van onderwerpen krijgen hun eigen 'podium'. Gedacht wordt aan twaalf podia c.q. workshops met evenzoveel onderwerpen. Vanwege deze enorme diversiteit is AD Parade de titel van het congres.

Er is een actieve rol weggelegd voor de congresdeelnemers. Niet alleen hebben zij een stem in de onderwerpkeuze, ook tijdens het congres wordt veel van ze verwacht. Onder het motto 'Kennis halen en kennis brengen' wordt onder leiding van arbeidsdeskundigen/gespreksleiders vooral met elkaar van gedachten gewisseld over uiteenlopende thema's.

De dag start met de Algemene Ledenvergadering (ALV), direct daarna gaat het Voorjaarscongres van start. Na deze plenaire opening begint het congresprogramma. Bezoekers krijgen via een schema duidelijk inzicht in wanneer en waar een bepaald programmagedeelte wordt aangeboden. De programmagedeeltes duren circa vijftien minuten tot maximaal een uur. Ter plekke kan besloten worden welke onderdelen men wil bezoeken. Maar bezoekers kunnen ook kiezen om te netwerken in het centrale gedeelte. Na afsluiting van het officiële congresprogramma is er een gezellige netwerkborrel.

NVvA Voorjaarscongres
Dag: 22 juni 2012
Tijd: 09.30 tot 16.30 uur
Locatie: Congrescentrum 1931 Brabanthallen

Veel animo voor bijeenkomst Duurzame Inzetbaarheid

Op 14 februari organiseerden de NVvA en het AKC in kasteel De Hooge Vuursche in Baarn een drukbezochte thema-avond over duurzame inzetbaarheid, preventie, de Werkscan en de WAI (Workability Index).

Dat er veel arbeidsdeskundigen op af kwamen was niet verwonderlijk gezien de actualiteit van de onderwerpen en de sprekers. Onder hen de grondlegger van de WAI, de Finse professor dr. Juhani Ilmarinen. Annemiek Wortman, secretaris Duurzame Inzetbaarheid bij het ministerie van SZW, gaf de beleidsmatige context rondom duurzame inzetbaarheid. Arbeidsdeskundige en Werkscan-projectleider Bets van Leeuwenkamp en onderzoeker Bart de Zwart gingen uitgebreid in op de Werkscan die momenteel in de praktijk wordt getest (zie ook het artikel op pagina 12 en 13).

Professionalisering

Professionalisering van de beroepsgroep is een van de belangrijke aandachtspunten van de NVvA en het AKC. Op www.arbeidsdeskundigen.nl wordt daar dus ook veel aandacht aan besteed. Recent zijn de pagina's 'Professionalisering beroepsgroep' in het ledendeel van de site volledige geüpdatet. Hier vindt u nu informatie en downloads inzake het Persoonlijk Competentie Dossier en Professionalisering 2.0, de fundamentele heroverweging op de toekomst van professioneel handelen. ←

Tijd	Programmagedeelte	Doorlopend koffie en thee
09.30 - 10.30	Algemene Ledenvergadering (ALV)	
10.30 - 11.00	Ontvangst	
11.00 - 11.15	Opening	
11.15 - 16.00	Congresprogramma	
12.00 - 14.00	Lunch	
16.00 - 16.30	Afsluiting en aansluitend borrel	

De arbeids- deskundige voor de rechter

Het kan iedere arbeidsdeskundige overkomen: je wordt opgeroepen als getuige-deskundige. Weigeren is geen optie, en het is ook niet nodig. Want justitie biedt je een interessante ervaring en geeft je ook nog eens een vip-behandeling. Maar ondertussen is het wel prettig als je je deskundigenoordeel goed hebt uitgevoerd.

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Voor Fred Scholte, arbeidsdeskundige bij UWV, leek het een doodgewone zaak. Een productiemedewerker claimde na een auto-ongeval zijn werk niet meer te kunnen uitvoeren. En dus moest Scholte voor zijn deskundigenoordeel een werkplekonderzoek verrichten. "Die man kon hoogstens tien kilo tillen", zegt hij nu. "Maar op de werkplek werd duidelijk dat hij moest sjouwen met objecten van zo'n twintig kilo. De conclusie was duidelijk: dat werk was niet langer geschikt."

Geen bijzondere zaak dus? "Misschien toch", zegt Scholte. "Die man was niet zomaar een productiemedewerker. Hij zorgde ervoor dat de collega's genoeg

materiaal tot hun beschikking hadden om door te werken. En als hij instructies kreeg van het ma-

Weigeren is geen optie

nagement, speelde hij die aan die collega's door. Ik heb dat destijds gemeld bij het uitzendbureau waar hij op de payroll stond. Maar daar zeiden ze iets als: 'We weten niet goed welke functie hij uitoefent. Als mensen hier langer werken, veranderen hun werkzaamheden wel vaker.'

Oproep

Die informatie was uiterst relevant. Want maanden la-



ter kreeg Scholte een oproep van een deurwaarder. Wat bleek? De werknemer was inmiddels verstrikt geraakt in een ander geschil. Was hij wel correct ingeschaald? Was hij een eenvoudige productiemedewerker of functioneerde hij in de praktijk als leidinggevende? En omdat Scholte de werkplek had onderzocht, werd hij opgeroepen als getuige-deskundige.

Voor een goed begrip: weigeren is in zo'n geval geen optie. Tot verbazing van Scholte zelf. "Bij een andere zaak had een collega-arbeidsdeskundige besloten om niet op te komen dagen. Die man werd dus echt van zijn bed gelicht. Nee, ik vond dat niet grappig: ik word niet graag voor het blok gesteld. Wat als je net een vakantie hebt geboekt? Komen ze je dan van het strand afhalen?"

Vorbereiding

Scholte had dus geen keus. Hij zegde toe aanwezig te zijn en bereidde zich zo goed mogelijk voor. "Allereerst heb ik gebeld met de advocaat van de werknemer – maar tegelijk besloot ik dat ik niet te veel van de zaak wilde weten. Ik heb een vrij brede belangstelling, dus ik kan me voorstellen dat ik me helemaal zou hebben ingegraven. En op het moment dat je er een mening over hebt, ben je misschien niet meer objectief over het werkplekonderzoek."

En dus concentreerde Scholte zich op zijn eigen deskundigenoordeel. "Ik moet bekennen dat de zaak me niet helemaal helder meer voor ogen stond. En als je dan zo'n oproep krijgt, is je eerste gedachte toch: heb ik dat destijds allemaal wel goed uitgevoerd? Natuurlijk is het niet mijn gewoonte om mijn werk af te raffen, maar toch... ik vond het erg prettig toen ik mijn tekst weer onder ogen kreeg. Alle werkzaamheden die de man verrichtte, had ik uitvoerig beschreven. Ik hoefde de tekst maar een paar keer door te lezen, en ik was helemaal voorbereid."

Vip

De dag van de rechtszaak, 24 januari 2012 in Leiden. Wat Scholte allereerst verraste, is de vipbehandeling die hem ten deel viel. "Misschien heb je als getuige-deskundige toch een streepje voor op een gewone getuige. Ze zeiden meteen tegen me dat ik als eerste mocht. Dan kon ik ook snel weer vertrekken, en zou het me allemaal niet te veel tijd kosten."

Daar stond tegenover dat zijn verklaring meer tijd in beslag nam dan ingecalculeerd. "Ik dacht dat ik hoogstens twee of drie vragen zou krijgen, maar uiteindelijk was ik zo'n dertig tot veertig minuten aan het woord. De rechter vroeg op alle punten door, en uiteindelijk kwam het erop neer dat ik mijn hele deskundigenoordeel nog eens op mijn eigen manier onder woorden moest brengen."

Bij dat alles is het volgens Scholte belangrijk om je strikt te houden aan de feiten. "Nogmaals, ik heb geprobeerd om me geen oordeel over de zaak te vormen. Ook toen de advocaat van de tegenpartij enkele vragen stelde, ben ik niet gaan uitweiden. Ik heb hem verteld op welke manier de medewerker verantwoordelijk was voor de logistiek, en hoe hij zijn collega's aanstuurde. Hoe de uiteindelijke uitspraak is uitgevallen, heb ik nog niet kunnen vernemen." ←



Advies

Zijn adviezen aan andere arbeidsdeskundigen die worden opgeroepen? Scholte heeft er drie:

- Bereid je goed voor door je deskundigenoordeel een aantal malen door te lezen.
- Beperk je tijdens de getuigenverklaring tot wat je weet.
- En in het algemeen: maak werk van je onderzoekstaken. Trek je niet te veel aan van degenen die de productiescores bijhouden.

Arbeidsdeskundigen en bestuur over drie jaar AKC

Goed op weg

Het AKC bestaat drie jaar. Tijd voor een korte evaluatie. Wat vinden arbeidsdeskundigen van het AKC? Wat is de waarde van het kenniscentrum? En is er verbetering mogelijk? Het AKC-bestuur en arbeidsdeskundigen aan het woord.

TEKST **Tjeerd Hulsman** | Programmadirecteur AKC

Het AKC-bestuur stelt in het binnenkort te publiceren *Activiteitenverslag 2010 en 2011* dat arbeidsdeskundigen zich enthousiast inzetten voor het AKC. De actieve wisselwerking tussen de wetenschap en het arbeidsdeskundig veld heeft hier zeker aan bijgedragen. Zo staan ruim 350 actieve arbeidsdeskundigen samen met enkele tientallen onderzoekers garant voor de onderzoeksresultaten en leidraden. Daarnaast namen ruim 450 arbeidsdeskundigen op 25 november 2010 deel aan het eerste wetenschappelijk congres van NVvA en AKC: *Duurzame inzetbaarheid. Een perpetuum mobile?* De deelname van 650 arbeidsdeskundigen aan het NVvA/AKC-congres *Leer van gisteren, handel nu, kies voor morgen*, dat plaatsvond op 24 november 2011, laat zien dat het vak in de lift zit.

Op de kaart

De onderzoeksthema's van het AKC – zoals de leidraden Verzuim en Jobcoach, de WerkScan (duurzame inzetbaarheid), voorspellende factoren voor de arbeidsparticipatie van Wajong'ers met een autismespectrumstoornis (ASS), de vaststelling van de gerealiseerde loonwaarde, arbeidsvermogen na letselschade en arbeidsanalyse voor het herontwerp van werkprocessen – sluiten direct aan bij maatschappelijke vraagstukken die ertoe doen. Samen met de NVvA wordt het arbeidsdeskundig vak op deze manier goed op de kaart gezet, met waar mogelijk meer onderbouwing van het methodisch handelen en inzicht in de effectiviteit.

Vol

Dat de gekozen onderwerpen leven, blijkt ook uit het feit dat zich binnen een week 120 deelnemers inschreven voor de NVvA/AKC-bijeenkomst over de WerkScan en de Workability Index (WAI) op 14 februari 2012, met prof. dr. Ilmarinen uit Finland. Daarnaast moest de inschrijving voor de uitleg over de leidraad Jobcoach, georganiseerd door Boaborea, na een week worden gestopt, omdat de zaal met 110 deelnemers (zowel arbeidsdeskundigen als jobcoaches) vol zat. In 2012 staan de AKC-activiteiten dan ook in het teken van het ter beschikking stellen van de in 2010 en 2011 vergaarde kennis en ontwikkelde werkwijzen.

Mening arbeidsdeskundigen

De eerste periode van het AKC wordt in 2012 geëvalueerd. In dat kader is ook een aantal arbeidsdeskundigen geïnterviewd over wat zij van het AKC vinden. De reacties zijn enthousiast. Sceptis bij de start is omgeslagen naar een positief beeld.

De reacties op de pagina hiernaast maken duidelijk wat goed gaat en wat beter kan. ←

Kennisoverdrachtsessies van het AKC

April

Startbijeenkomsten implementatiepilot WerkScan

Mei

Werkcollege 'Vaststelling gerealiseerde loonwaarde', Utrecht

Juni

Werkcollege 'Cultuurcompetente beroepsuitoefening', Utrecht

19 juni

Platform Arbeidsdeskundig Onderzoek (PAO), Utrecht

11 oktober

Presentatie 'Inschatten verlies van arbeidsvermogen bij personenschade' tijdens NVvA-platform AOV & Letselschade

22 december

Wetenschappelijk congres AKC/NVvA

December

Werkcollege (onderwerp nog te bepalen)

"De arbeidsdeskundige beroepsgroep heeft een kenniscentrum als het AKC nodig. Niet alleen omdat het soms moeilijk is om uit te leggen wat een arbeidsdeskundige precies doet, maar ook om subjectiviteit zo veel mogelijk te vermijden en eenheid van handelen te borgen. Daarom moeten we nadenken over ons beroep en dit wetenschappelijk onderzoeken en onderbouwen. Wel is het zaak om een steeds wisselende groep arbeidsdeskundigen in te schakelen bij het AKC, zodat de band met de operationele kant blijft gehandhaafd."

Herman Glashorst, arbeidsdeskundige bij UWV

"Een eigen kenniscentrum is van groot belang voor de beroepsgroep. Maar het AKC staat nog wat te ver af van de dagelijkse arbeidsdeskundige praktijk. Veel arbeidsdeskundigen herkennen zich niet in de onderzoeksthema's of kunnen weinig met de opgeleverde producten. Het AKC zou de werkvloer meer moeten betrekken bij het vaststellen van de thema's, bijvoorbeeld door het bijwonen van OT-groepen en regiobijeenkomsten. Als het AKC de verworven theoretische inzichten vervolgens vertaalt in praktisch toepasbare informatie, in lijn met bijvoorbeeld de bureaubladen/protocollen voor verzekeringsartsen, maakt het zichzelf werkelijk onmisbaar."

Joris Wijnekus, arbeidsdeskundige bij UWV en lid dagelijks bestuur Platform UWV

"Met veel enthousiasme heb ik de WerkScan getest. Een prachtig product, waar het AKC trots op mag zijn. Het AKC doet mooie dingen, maar draagt dit naar mijn idee onvoldoende uit. Ze zijn ietwat onzichtbaar, anoniem. Het AKC mag dan ook meer laten zien wat er is gedaan. Bijvoorbeeld door meer contact te zoeken met het werkveld."

Marlie Sloos, arbeidsdeskundige bij MareGroep

"Van jezelf zeggen dat je expert bent, werkt niet. Het moet aantoonbaar zijn. Het AKC zorgt voor dit bewijs en geeft zo de professionaliteit van de arbeidsdeskundige vorm. Het zet ons beroep duidelijk neer. En dat is een goede zaak. Het is wel belangrijk dat arbeidsdeskundigen het AKC ondersteunen. Arbeidsdeskundigen moeten zich verantwoordelijk voelen voor hun beroep en dus voor het AKC."

Bert Beukhof, arbeidsdeskundige bij UWV

"Er is behoefte aan *evidence based* onderzoek, voor een goede inhoudelijke onderbouwing van ons vak. Maar het AKC kan nog wel een betere vertaalslag maken van die academische kennis naar de dagelijkse praktijk van de arbeidsdeskundige. Er is nog geen sprake van een directe impact op ons werk, van echte praktische ondersteuning."

Bas Hagoort, directeur van arbeidsdeskundig bureau Van Brunschot - Van Summeren - Hagoort B.V.

"Ik volg de opleiding tot arbeidsdeskundige. Er is veel overlap met mijn eerdere werk als re-integratiecoach. Maar mede dankzij het AKC heb ik nu een helder beeld van hoe de expertise van beide elkaar kunnen aanvullen. Ik heb me grondig kunnen verdiepen en veel kennis opgedaan. Prima handvatten om straks aan de slag te gaan!"

Margreet Knoester, aankomend arbeidsdeskundige

"Het AKC zet het arbeidsdeskundig vak beter op de kaart. Thema's als de WerkScan en de leidraad Jobcoach zijn heel nuttig. Zelf heb ik afgelopen jaar deelgenomen aan de cursus Evidence Informed Practice, iets wat ik zeer waardevol vond. Helaas ben ik door mijn drukke werkagenda onvoldoende in de gelegenheid om het geleerde in de praktijk te brengen. Erg jammer."

Jeanine Slot, arbeidsdeskundige bij UWV

"Aanvankelijk was ik vrij sceptisch over het AKC. Ik vroeg me af of de gestelde doelstellingen wel haalbaar waren. Inmiddels vind ik dat het AKC prima uit de verf komt. Er is veel gebeurd in de afgelopen paar jaar. Wel moet het AKC blijven focussen op het vertalen van de wetenschap naar de praktijk en naar toegankelijke informatie. Daar ligt nog een grote uitdaging."

Rob de Jager, arbeidsdeskundige bij Agens

5



vragen aan

Peter Hoeksema

Register arbeidsdeskundige bij Univé
Expertise Services

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Een positieve instelling, empathie en mijn onafhankelijkheid. Het gaat immers om de feitelijke situatie en de onderbouwing van mijn oordeel. Hierin mag je je niet laten leiden door belangen van één partij. Empathie is ook belangrijk."

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

"Ik zou bij voorkeur niet naar onbewoond eiland gaan, daar vind ik mensen veel te leuk voor. Mijn werk is heel belangrijk, maar nog belangrijker is mijn gezin. Als ik al ga, dan neem ik dus mijn vrouw, kinderen en de hond mee."

3 Waar krijg je energie van?

"Van sporten: volleybal en fitness. Maar ook uit mijn werk haal ik energie. Ik kan bijvoorbeeld tevreden terugkijken op een goed gesprek of een goed rapport."

4 Welke tips heb je voor collega arbeidsdeskundigen?

"Blijf jezelf en vind jezelf niet belangrijker dan de klant."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Hopelijk kom ik nooit in die situatie terecht. Ik ben geen materialist, maar als de wasmachine stuk gaat, is het wel prettig als je meteen een nieuwe kunt kopen. Mijn laatste 100 euro? Dan ga je toch maar naar de piramide van Maslow kijken. Dat geld besteed ik dan aan iets primairs zoals voedsel, het liefst lang houdbaar." *

Trending topics

het AD netwerk

Discussie gemist? Doe ook mee aan meningsuitwisseling en het delen van kennis. In januari en februari waren op LinkedIn/AD-netwerk de volgende onderwerpen aan de orde:

- Stelling: Arbeidsdeskundigen dienen overleg te voeren met de eerste lijn!
- Voor zover ik het kan overzien is de beroepsgroep van arbeidsdeskundigen nogal blank van kleur en achtergrond? Delen jullie die waarneming en zo ja wat vinden jullie daarvan?
- Certificering kleine zelfstandigen
- Stelling 6. Een arbeidsdeskundige heeft geen medische kennis.
- Stelling 5. Terug (of juist vooruit) naar meester en gezelschap?
- Werkgever vraagt tijdens re-integratie spoor tweeën WSW-indicatie aan. WSW-commissie geeft aan dat er sprake is van 'ondergrens'. Voldoet werkgever hierdoor aan zijn poortwachterverplichtingen? *

AppSoluut

Naam App: C.O.M.A.

Prijs: Gratis. Alleen te downloaden in de App Store.



Maak nu een eind aan te lange/te dure vergaderingen. Download C.O.M.A. oftewel cost of meeting app. Voer het aantal vergaderdeelnemers in, hun geschatte uurloon en druk op start. De meter gaat lopen en laat zien hoeveel geld er tijdens de meeting verbrandt. Te veel deelnemers of te lange vergadertijd? Het display geeft de volgende melding: "If you are seeing this message, fire your project manager".



PREVENTIE ALERT



Geschreven door

Gerard de Groot,

Kluwer, Alphen aan den Rijn

Bestelnummer: 10288948

50 pagina's, € 29,95

Preventie Alert

Als we langer gaan doorwerken tot een hogere pensioenleeftijd, moet werk duurzamer worden. Toekomstbestendiger werken gaat echter niet vanzelf.

In een dynamische omgeving moet geïnvesteerd worden in kwalitatief goed werk. Uitgangspunt van de aanpak Preventie Alert is om een bedrijfscultuur te realiseren met open communicatie en bereidheid tot een gezamenlijke inzet. De medewerkers worden uitgedaagd mee te denken, te vernieuwen en verbeteren, gericht op producten, processen, de organisatie en de doelstellingen op het gebied van kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu. En vooruit te denken over het voorkomen van falen, storingen, incidenten en ongevallen.

De Groot bespreekt bestaande uitgangspunten voor management en organisatie en het model Dynamisch Risico Reservoir. Hij lan-

ceert het begrip risicoduur om te laten zien wat het kan betekenen om risicomanagement slagvaardiger en effectiever te maken. Vanuit een brede benadering van operationele beheersing laat De Groot zien dat economische levensduur en duurzame arbeid profiteren van een integrale benadering van risicobeheersing, kwaliteitszorg en innovatie. Ook krijgen lezers hulpmiddelen en adviezen aangereikt om zelf verbeterstappen te zetten. Alleen continue beheersing van de praktijk voorkomt ellende en geeft goede resultaten. Systemen en aanpakken die directe en constante invloed uitoefenen op de praktijk, zijn daarom onmisbaar. *Preventie Alert* is zo'n aanpak.



Baanbrekend

Voor sommige mensen met een beperking kan het bezit van een rijbewijs net de doorslag geven om werk te krijgen of werk te behouden. "Het halen van een rijbewijs kan een werkvoorziening zijn", vertelt Pieter Doornbos, arbeidsdeskundige bij UWV Emmen. "We hebben er regelmatig mee te maken, en verwijzen mensen dan door naar een speciale rij school." Bever autorijschool, onderdeel van Bever auto-aanpassingen is zo'n rij school. De lesauto's kunnen worden uitgerust met veel verschillende aanpassingen. Bijvoorbeeld met een joystickbesturing (sturen, remmen en gas geven).

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



Verzekeringsplicht ZW bij dienstverband re-integratiebedrijf



Een bijstandsgerechtigde wordt 'tewerkgesteld' om arbeidsgewenning op te doen. De bijstandsuitkering wordt betaald aan het re-integratiebureau, die de uitkering uitbetaalt als loon. Is hier sprake van een arbeidsovereenkomst?

TEKST Hans van der Holst | SMZ UWV

Er zijn gemeenten die mensen in de bijstand aanbieden aan een re-integratiebureau, met de opdracht deze mensen te plaatsen op de arbeidsmarkt. In eerste instantie worden de bijstandsgerechtigden 'tewerkgesteld' om arbeidsgewenning op te doen. De bijstandsuitkering wordt betaald aan het re-integratiebureau, die de uitkering aan de mensen uitbetaalt als loon.

Met deze bijstandsgerechtigden worden korte contracten aangegaan en regelmatig komen hieruit ziekmeldingen voort, omdat de betrokkene (nog) niet in staat is om te werken of niet kan wennen aan het arbeidsritme. Deze ziekmeldingen komen dan terecht bij UWV als vangnetter. Uit het feitencomplex blijkt dan veelal dat er wel sprake is van loon en gezag, maar dat er geen (productieve) arbeid wordt verricht. Er is dan wel op papier een arbeidsovereenkomst gesloten maar in de praktijk blijkt dat er geen sprake is van een privaatrechtelijke dienstbetrekking.

Uitspraak

De Centrale Raad van Beroep heeft inmiddels in een tweetal zaken uitspraak gedaan. In deze uitspraken geeft de CRvB aan dat de betreffende overeenkomsten niet kunnen

worden gezien als privaatrechtelijke dienstbetrekkingen, omdat de overeenkomsten niet zijn gericht op arbeid. Tegen de achtergrond van de re-integratietoets van de gemeente als opdrachtgever van het bedrijf waarmee de betrokkene de overeenkomst heeft gesloten, zijn de overeenkomsten volgens de Raad uitsluitend op uitstroom gericht. Als de betrokkene tijdens deze overeenkomst arbeid verricht, is dit geen doel op zich maar een middel om tot uitstroom van de betrokkene te komen.

Op grond van deze uitspraken wordt dus beoordeeld of de overeenkomst die is aangegaan met een bijstandsgerechtigde gericht is op het tot stand komen van een privaatrechtelijke dienstbetrekking of dat de overeenkomst uitsluitend gericht is op uitstroom.

Er is een aantal arbeidsverhoudingen onderzocht. Het ging hier om arbeidsverhoudingen tussen de bijstandsgerechtigde en re-integratiebedrijven.

De werknemers hebben tijdens de beperkte duur van het contract eenvoudige inpakwerkzaamheden verricht. De vraag is of dit voldoende is om de arbeidsverhouding te kwalificeren als een privaatrechtelijke dienstbetrekking of dat het de intentie is medewerkers zo te ontwikkelen dat zij weer een

baan op de reguliere markt kunnen verwerven en daarmee duurzaam uitstromen.

Uitstroomgericht

In de onderzochte gevallen kan de stelling worden verdedigd dat het hier niet gaat om productieve arbeid maar dat het activiteiten betreft die gericht zijn op uitstroom. Door een werkomgeving te scheppen kunnen de geplaatsten (opnieuw) wennen aan het reguliere arbeidsproces en vaardigheden op doen zodat ze uiteindelijk kunnen uitstromen naar reguliere arbeid. Met andere woorden: de overeenkomst is uitsluitend gericht op uitstroom en zo moet ook de arbeid die verricht wordt in dit kader gezien worden.

Deze conclusie is alleen van toepassing op de onderzochte gevallen. Het kan namelijk ook zo zijn dat een medewerker ingeleend wordt door een reguliere werkgever. Dit betekent dus dat ieder geval individueel beoordeeld zal worden door UWV als er sprake is van een ziekmelding uit deze dienstbetrekking.

Op de papieren overeenkomst het woord 'arbeidsovereenkomst' zetten maakt die nog niet tot een privaatrechtelijke dienstbetrekking. ←



CONGRES

Over Duurzame Inzetbaarheid

Langer, gezonder, anders werken

DINSDAG 12 JUNI 2012
NBC IN NIEUWEGEIN

- Wees klaar voor een krappe arbeidsmarkt.
- Bevorder vitaliteit en gezondheid.
- Leer de productiefactor 'werk' anders en efficiënt in te richten.



- 10 Breakout sessies
- Cocreatie sessies met: ING en Pon
- Dagvoorzitter: Aukje Nauta (hoogleraar Employability in Werkrelaties)
- Afsluitende spreker: Harry Starren (directeur De Baak)
- Test uw eigen duurzame inzetbaarheid met een gratis ePortfolio

Met meer
personen
inschrijven is
KORTING!

MEURS

365

YACHT



WWW.OVERDI.NL/CONGRES



Kluwer
a Wolters Kluwer business

POWERSEMINARS:

**LEIDINGGEVEN AAN DE
NIEUWE WERKERS**

**HR ALS AANJAGER VOOR
HET NIEUWE WERKEN**

Shift

Ctrl



Home

*Praktische tips voor leidinggevend
en HR-managers*

**Wegens succes
herhaald!**

HNW: iedereen praat er over. Door medewerkers een laptop, smart-phone en heel veel vertrouwen te geven bent u er echter nog niet. Grote veranderprogramma's kunnen werken, maar er is een effectievere manier. Wilt u weten welke concrete tips, mogelijkheden en vooral handvatten er beschikbaar zijn voor uw organisatie om pragmatisch aan de slag te gaan met leidinggeven aan HNW? Dan zijn deze seminars voor u!

LEIDINGGEVEN:
DONDERDAG 14 JUNI 2012

HR ALS AANJAGER:
DINSDAG 5 JUNI 2012