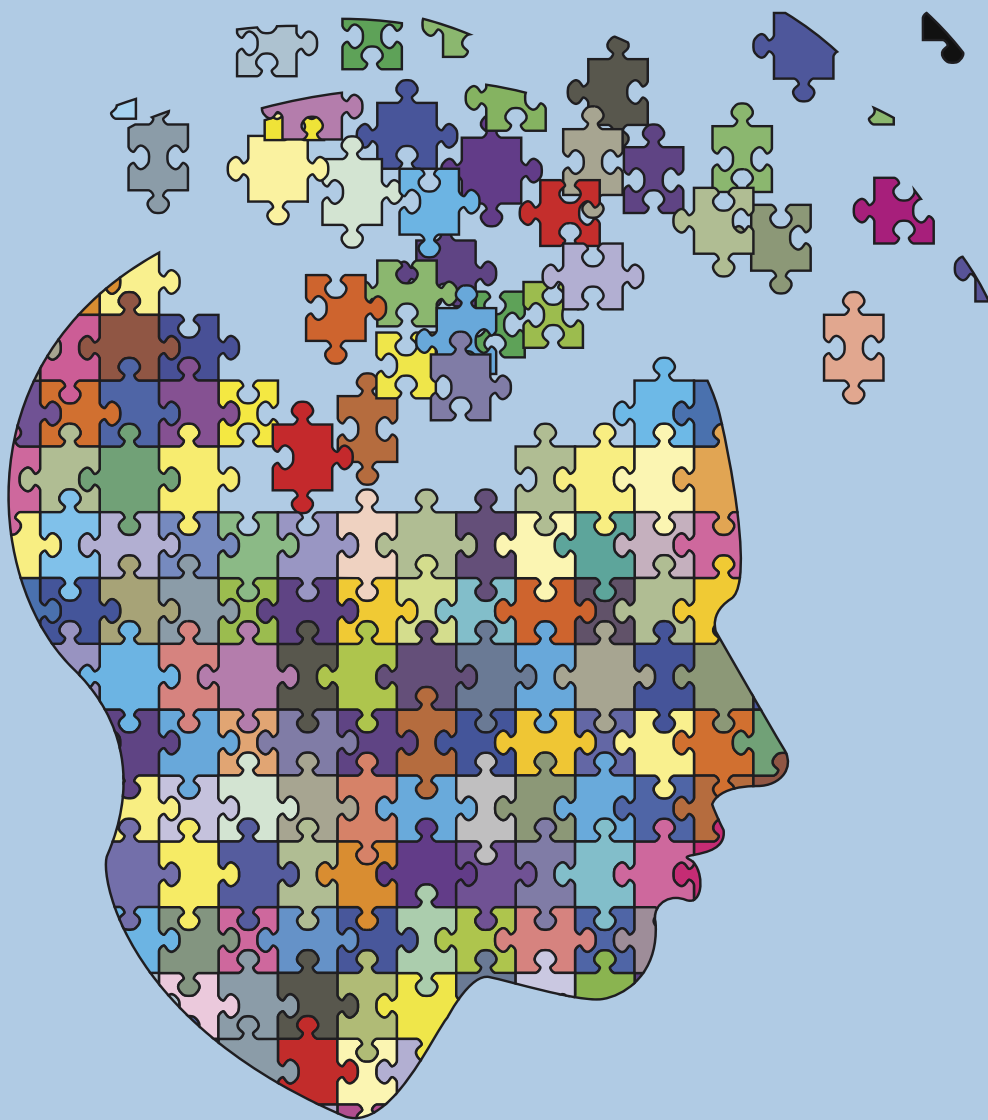




VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

35^e JAARGANG | april 2013 | NUMMER 02



Persoonlijkheidsstoornis

Herken de signalen

AKC start onderzoek



Chronische ziekte en werk

→ HBO Master voor Arbeidsdeskundigen

→ Werkt Job crafting?

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Dag van de Preventiemedewerker

27 juni 2013 | Landgoed Zonheuvel in Doorn

Thema: De Preventiemedewerker als regisseur



Blijf successen boeken in uw werk als preventiemedewerker.
Pak de regie en krijg grip op preventie!

- » Test uw eigen preventieaanpak
- » Leer van de aanpak van vakgenoten. Wat pakt u zelf op en wat laat u aan anderen over?
- » Ontdek hoe u slim gebruik maakt van **Techniek** (tools), **Ratio** (analyse) en **Gevoel** (overtuigingskracht)
- » Deel visie, kennis en ervaringen met deskundigen en vakgenoten
- » Profiteer van een fikse abonneekorting

Voor meer informatie en inschrijven ga naar:

www.dagvandepreventiemedewerker.nl



ORGANISATIE



PARTNERS



5 vragen

Wat neemt Monique Mijnders, arbeidsdeskundige bij Mijnders Arbeidsdeskundig Advies mee naar een onbewoond eiland? Kijk op pagina 28

Colofon

35e jaargang nummer 2
april 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, Rekha van Dis, Ted Ineke, Agnes Kroes, Peter Passenier (Schrijven met Belofte), Anjo van Soest

Redactieadres: → redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblomov Media)

Technische eindredactie: → Mariella Sormani

Fotografie: → Shutterstock, Kees Hummel, 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: 088-5840936

E-mail: yvonnebansagi@vakmedianet.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

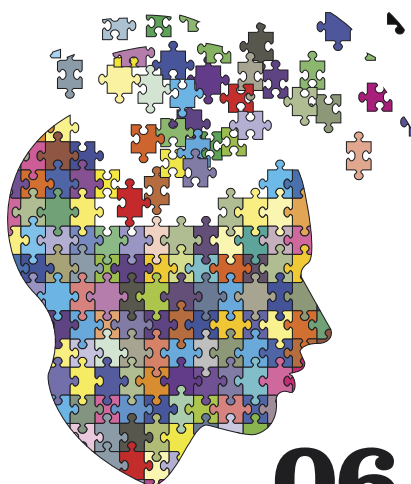
E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

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



06

Coverstory

Herken de signalen van een persoonlijkheidsstoornis

Narcisme, borderline, een ontwijkende persoonlijkheidsstructuur. De lijst van persoonlijkheidsstoornissen is lang. En het lijkt of steeds meer mensen eraan lijden. Is dat ook zo? En hoe kun je hier als arbeidsdeskundige mee omgaan?



10

Interview

Rolstoel-architect

Na een dwarslaesie bleek terugkeer als mededirecteur van een architectenbureau niet haalbaar. Daarom start Ed Bijman nu een eenmansbedrijf waarin hij zich onder andere toelegt op het ontwerpen van aangepaste woningen.

En verder...

Achtergrond: Aanzet met inzet	12
Wetenschappelijk: chronische ziekte en werk	14
Achtergrond: Jobcrafting werkt, maar niet altijd...	20
Actueel: Eerste diploma's HBO master AD	24
Juridisch: Verkorte wachttijd WIA	30

De rubriek Nachtwerk besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen die 's nachts werken. Aflevering 4: de brandweerman. Wat gebeurt er in de 24-uurs dienst die 's ochtends om acht uur begint? 18



Besluitvorming

Kort geleden startte ik met de cursus Morele Besluitvorming van de SRA. Een gewichtige titel, Morele Besluitvorming. Voor welke ethische dilemma's kom je als arbeidsdeskundige eigenlijk te staan? En wat maakt nou dat ik de ene keer wel gevoelig ben voor bepaalde argumenten, terwijl deze een andere keer nauwelijks een rol lijken te spelen? Het interessante was vooral de bewustwording van je eigen gedachtespinsels. Hoe komt een besluit, met terugwerkende kracht, tot stand?

De redactie kreeg het verzoek om een ingezonden artikel te plaatsen als reactie op een meer dan een jaar geleden gepubliceerd verhaal over niet aangeboren hersenletsel (NAH). Het belangrijkste argument hiervoor was dat een werkgever het door ons gepubliceerde artikel had gebruikt als onderbouwing voor de ongeschiktheid van een medewerker met NAH, aldus de schrijver. Na beraad in de redactie hebben we besloten het artikel niet te plaatsen.

Een dergelijk besluit in de redactie is een goed voorbeeld van allerlei afwegingen die uiteindelijk met Morele Besluitvorming te maken hebben. De schrijver van het artikel beroept zich op rechtvaardigheid, niet alleen voor zichzelf, maar voor een grote groep lotgenoten. De redactie beroept zich vervolgens op onafhankelijkheid, onpartijdigheid. Uiteindelijk sloeg de wijzer uit naar niet plaatsen. En ontstond er een levendige discussie over generaliseren.

Hoewel we als arbeidsdeskundigen streven naar maatwerk, zijn we geneigd om te generaliseren als het over bepaalde ziektebeelden gaat. Ik denk dat we vooral generaliseren om van een bepaalde norm te kunnen uitgaan. Een bouwvakker met rugklachten zal niet zo snel als havenarbeider worden herplaatst, dat spreekt voor zich. Iemand met een persoonlijkheidsstoornis zal niet zo snel psychiater worden, of toch wel?

In deze AD Visie onder andere een artikel over psychiatrie en persoonlijkheidsstoornissen, een architect die van esthetische woningaanpassingen zijn werk heeft gemaakt en de ins en outs van jobcarving.

Charlotte Boersma

Betere balans

50% van de werknemers willen de balans tussen werk en privé verbeteren, meldt Unique op basis van online onderzoek onder **542** respondenten naar werk voornemens. Op de **2e** plek staat met **23%** het volgen van een opleiding. De top **3** wordt afgesloten met het voornemen 'meer voor mezelf opkomen' (**22%**). Het maken van promotie is minder populair, slechts **5%** heeft dit voornemen. Het voornemen om een betere balans tussen werk en privé te realiseren, is ten opzichte van **2012** sterk in populariteit toegenomen. Vorig jaar had 35% van de werknemers het voornemen om te zorgen voor een betere balans.

Zelfstandige is ongezond

Uit een pilot van FNV Zelfstandigen en Zilveren Kruis Achmea, blijkt dat er een behoorlijke gezondheidswinst onder zelfstandige ondernemers valt te behalen. Uit de resultaten kwam naar voren dat 67% van de deelnemers een te hoge Body Mass Index (BMI) heeft. Op de totale fitheidscore scoorde 54% van de deelnemers redelijk tot slecht. De bond gaat daarom de Health Check structureel aan haar 15.000 aangesloten zelfstandigen aanbieden.

LIEFDE OP DE WERKVLOER

Daten met een collega mag, vindt bijna de helft van de 505 respondenten uit het jaarlijkse onderzoek van Unique naar liefde op de werkvloer. Zij vinden dat in de liefde alles geoorloofd is. 19 procent vindt het niet bezwaarlijk als collega's met elkaar daten, zolang de een maar geen manager is van de ander. 5 procent van de ondervraagden zegt: 'Voor promotie doe ik alles'. Zij willen juist daten met een leidinggevende. 32 procent wil absoluut niet daten met een collega: ze nemen nog liever ontslag.

INSCHRIJVING AD PARADE

De eerste editie van de AD Parade in 2012 was een doorslaand succes. Daarom zijn de arbeidsdeskundigen in 2013 wederom actief op het festivalterrein.

Op 7 juni organiseert de NVvA de 'AD Parade 2013'. Het uitgangspunt van dit congres is 'leden vertellen leden'. Dit jaar verhoppen wij nog meer leden te kunnen verleiden dit unieke congres te bezoeken, maar zeker ook om er een bijdrage aan te leveren. De AD Parade biedt niet alleen uiteenlopende optredens en voorstellingen, maar ook de gelegenheid om elkaar te ontmoeten of om na te genieten en na te praten over een spectaculair optreden. Op het centrale ontmoetingsplein, voorzien van loungezitjes en een 'Nieuwe ledencafé', krijgt u de gelegenheid gezellig bij te praten en te netwerken. Een zeer geschikte gelegenheid om uitgebreid te netwerken. Na alle positieve reacties op het afwisselende aanbod van vorig jaar verwachten wij ook dit jaar weer een uniek congres!

Tijdens de komende AD Parade bieden we naast de meest succesvolle onderwerpen van vorig jaar een keur aan nieuwe onderwerpen. Een greep: AD voorbeeld casuïstiek, certificering, Cijfers zijn niet eng!, leidraad Jobcoach, morele besluitvorming, motivational interviewing, omgaan met persoonsgegevens, Werkscan, selfassessment etc.

De AD Parade 2013 vindt plaats op 7 juni in 1931 Congrescentrum Brabant Hallen. De Parade start om 11.00 uur. Voorafgaand van 10.00 tot 11.00 uur vindt de ALV van de NVvA plaats. De Parade eindigt om 16.00 uur en zal worden afgesloten met een hapje en drankje.

Schrijf u in via www.arbeidsdeskundigen.nl.

WAJONG TOT GODENZOON

Professionele voetbaltraining bij Ajax en hulp krijgen bij het vinden van werk. Achttien Wajong'ers namen deel aan het project Van Wajong naar Godenzoon. In samenwerking met een jobcoach van UWV/USG restart vond uiteindelijk de helft van het aantal deelnemers een baan. In twee gevallen betreft dit een baan binnen het Ajax Campus Netwerk. Zo bood Ajax-sponsor CSU twee deelnemers werk in de ArenA aan. Vier deelnemers gaan een nazorgtraject van Ajax Campus in, om alsnog werk te vinden. Vijf deelnemers hebben het traject uiteindelijk niet afgemaakt. www.ajax.nl

RIJDEN MET EEN HANDICAP

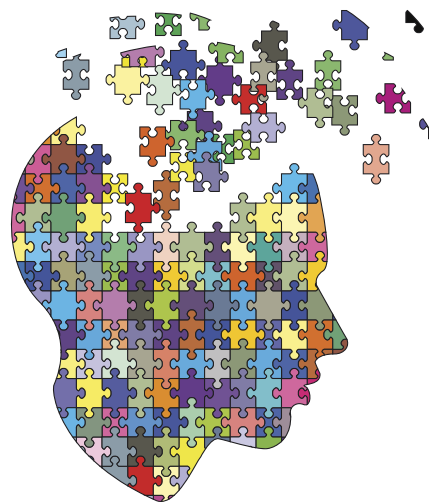
Gehandicapt en toch motor rijden? De projectgroep Motor Mobiliteit voor Gehandicapten (MMvG) maakt het mogelijk. De projectgroep bestaat uit een orthopeed, een technisch bedrijf dat de motoren aanpast en een rijsschool. De MMvG heeft bovendien een nauwe samenwerking met de RvW en CBR. Tijdens de afgelopen Motorbeurs in Utrecht was er een kickstart om meer lotgenoten te bereiken. Want motorrijden kan voor een gehandicapte zelfstandigheid, gelijke behandeling, integratie, acceptatie, rehabilitatie, zelfvertrouwen, vrijheid en respect betekenen, aldus de projectgroep. www.mmvg.nl.



Leendert en Ria Poortenaar op hun Yamaha CT660

Persoonlijkheidsstoornis:

Herken de signalen



Narcisme, borderline, een ontwijkende persoonlijkheidsstructuur. De lijst van persoonlijkheidsstoornissen is lang. En het lijkt of steeds meer mensen eraan lijden. Is dat ook zo? En hoe kun je hier als arbeidsdeskundige mee omgaan?

TEKST **Tekst Peter Passenier** | Schrijven met belofes

Het is al zo'n twintig jaar geleden dat Moniek Thunnissen aan het werk ging als psychiater. Maar ze weet nog goed dat ze de eerste keer deelnam aan een congres, want dat was even slikken. Die dame naast haar... was dat nou een psychiater of toch een patiënt? "Het was een heel vreemde vrouw, onverzorgd, in zichzelf gekeerd. En toen ik haar sprak, maakte ze een weinig professionele indruk. Ik kan het natuurlijk niet hard maken, maar nu ik erop terugdenk... zou ze niet hebben geleden aan een persoonlijkheidsstoornis?"

Een persoonlijkheidsstoornis ontstaat door een combinatie van een extreem temperament en nadelige omstandigheden in de leefomgeving tijdens de kindertijd. "Wat dat temperament betreft, zitten de meeste mensen tussen twee uitersten", zegt ze. "Ze zijn niet uiterst vriendelijk, maar ook weer niet heel onvriendelijk. Niet extravert maar ook niet echt introvert, niet heel netjes maar ook weer niet extreem slordig. Bij iemand met een persoonlijkheidsstoornis ligt dat anders. Die zit óf links óf rechts in het spectrum."

Dat hoeft niet per se een probleem te zijn. Want de explosieve cocktail ontstaat pas als het leven hier een tweede ingrediënt aan toevoegt in de kindertijd, aldus Moniek Theunisse, psychiater, opleider en auteur van 'Een persoonlijkheidsstoornis, en nu?..'. "Stel, jij bent van nature extreem vriendelijk", zegt Thunnissen. "En je moeder is alcoholist. Dan heb jij misschien vanaf je vroegste kindertijd op eieren moeten lopen, en dus ga je

vermijdend gedrag vertonen. Of stel dat jij juist heel angstig bent, en je hebt de pech dat je vader manager is bij een multinational. Dan heb je dus een jeugd waarin je voortdurend aan het verhuizen bent: van Nederland naar Saoedi-Arabië, naar China. Dat kan die angst versterken, en leiden tot een besluit: ik hoor nergens bij, ik zal het alleen moeten doen in mijn leven. Dit kan weer resulteren in bijvoorbeeld een vermijdende persoonlijkheidsstoornis."

Obsessieve boekhouder

Ongunstige genen, een moeilijke jeugd, die combinatie is van alle tijden. "Sommige mensen hebben de indruk dat persoonlijkheidsstoornissen tegenwoordig vaker voorkomen dan vroeger", zegt Thunnissen. "Maar daar zie ik geen bewijzen voor. Wel komen mensen die hun

Een persoonlijkheidsstoornis is niet zeldzaam hij treft 10 tot 15 procent van de bevolking. Zo'n 2 miljoen mensen dus.



Moniek Thunnissen



Maarten Kouwenhoven

persoonlijkheidsstoornis redelijk konden compenseren, tegenwoordig eerder in de problemen. Neem de obsessief-compulsieve boekhouder die prima functioneerde zolang hij in zijn eentje zijn werk kon doen. Die raakt in moeilijkheden als hij meer met anderen moet samenwerken. Of als hij wordt ontslagen, want dan blijkt dat zijn werk al die tijd essentieel was voor zijn gevoel van eigenwaarde.”

En daarmee zijn we terug bij haar vroegere collega-psychiater met de ongewassen haren. Thunnissen ziet haar als een product van haar tijd. “Uit onderzoek blijkt dat psychiaters relatief vaak aan een psychiatrische stoornis lijden. En vroeger hadden ze bovendien meer mogelijkheden om zo’n stoornis verborgen te houden. Je moet je voorstellen dat zo’n vrouw actief zou zijn in deze tijd, met al die extra regels en controles. Dan zou ze waarschijnlijk in ernstige moeilijkheden zijn gekomen.”

Arbeidsdeskundige

Hoe kunnen arbeidsdeskundigen mensen met een persoonlijkheidsstoornis zo goed mogelijk begeleiden? Volgens Thunnissen is het belangrijk de signalen te herkennen. “Kijk of de klachten echt dateren van de laatste tijd. Vraag door. Vaak blijkt het gevoel van falen, minderwaardigheid of somberheid dan niets nieuws. Dat is al veel langer aanwezig. Dikwijls trekt de cliënt dan zijn eigen conclusie: ‘Ik zit mezelf al mijn hele leven in de weg.’”

Paranoïde

Zijn arbeidsdeskundigen hier ook toe in staat? Arbeidsdeskundige Marieke Schinkelshoek van adviesbureau Raas waarschijnlijk wel, want zij heeft zich in persoonlijkheidsstoornissen verdiept. “Laatst stuurde ik een cliënt het concept van het arbeidsdeskundig rapport”, zegt ze. “Daar krijg ik wel vaker commentaar op, maar dan gaat het meestal om kleine dingetjes. Dit keer niet. Deze meneer had alles rood gemaakt, alles herschreven. En als je die begeleidende mail las... daarin zag ik veel achterdocht. Wat ik met het rapport ging doen, naar wie ik het allemaal zou sturen. En waarom zo’n rapport überhaupt nodig was, terwijl ik dat toch allemaal had uitgelegd.”

Op zo’n moment gaan bij Schinkelshoek de alarmbellen rinkelen. Want deze cliënt helt over naar het paranoïde spectrum. “Of er ook sprake is van een persoonlijkheidsstoornis, dat kun je natuurlijk op dat moment niet met zekerheid zeggen. Maar ik zou in ieder geval overleggen met de bedrijfsarts: ‘Wat was jouw indruk? Moeten we misschien de mening vragen van een specialist?’”

Volgens Schinkelshoek moeten arbeidsdeskundigen hier dus op gespitst zijn. Maar of ze hier ook voor zijn toegerust? Ze twijfelt. “Bij de arbeidsdeskundige opleiding besteden ze hier maar weinig aandacht aan. Je krijgt een module over communicatie en een over psychische stoornissen. En het vervelende is: als een be-

Borderline

Niet alle trainingen gaan in op alle persoonlijkheidsstoornissen, sommige beperken zich tot één specifieke. Zo geeft ervaringsdeskundige Viola van Rijnsoever voorlichting over borderline. Bijvoorbeeld aan researchers mensenhandel of studenten psychologie, maar ook aan arbeidsdeskundigen van het UWV. Hieronder vindt u alvast enkele adviezen:

- Wees duidelijk. Vermijd ten alle tijden tegenstrijdige adviezen.
- Houd je aan je afspraken. Zo hebben veel borderliners bijvoorbeeld grote moeite met mensen die te laat komen.
- Zorg dat je de emoties accepteert. Let wel: in onze ogen lijkt dat af en toe overdreven. “Als mensen me proberen te troosten, heb ik het idee dat ik niet verdrietig mag zijn”, zegt Van Rijnsoever. Zeg in plaats daarvan iets als: ‘Ik begrijp dat je je rot voelt.’ Dat is misschien wel de essentie van wat ik mensen wil leren: aandacht zonder oordeel.”

MET DE PRAKTIJKGIDSEN DIRECT ANTWOORD OP AL UW PERSONEELSVRAGEN

ONMISBAAR VOOR IEDERE HR-PROFESSIONAL

DE
NIEUWE
GIDSEN
ZIJN UIT



In de praktijkgidsen vindt u:

- complexe wet- en regelgeving in begrijpelijke taal
- het laatste nieuws op het gebied van jurisprudentie
- wetten en regels die in de context van de werkgever, werknemer en het uitvoeringsorgaan worden geplaatst
- overeenkomsten, plannen, checklisten, contracten en voorbeeldbrieven die u direct toe kunt passen in uw eigen situatie

PRAKTIJKGIDS.NL

drijfsarts al een vermoeden heeft, zal hij dat niet altijd met de arbeidsdeskundige delen. Persoonlijkheidsstoornissen worden niet expliciet vermeld in een FML.”

Verpleegkundigen

Is dat nodig? Moeten arbeidsdeskundigen van de diagnostiek van persoonlijkheidsstoornissen op de hoogte zijn? Niet iedereen is ervan overtuigd. Neem Maarten Kouwenhoven. Hij is klinisch psycholoog-psychotherapeut, en hij schreef 'Strategisch Coachen. Het handboek'. Voor bedrijfs-, en verzekeringsartsen geeft hij de training 'Objectiveren van de Psychische Belastbaarheid'. Voor arbeidsdeskundigen 'Omgaan met lastige lieden'.

Volgens Kouwenhoven kunnen arbeidsdeskundigen de arts zeker ondersteunen. “Toen ik nog in een ziekenhuis werkte, werd ik eens benaderd door een van de verpleegkundigen: 'Joh, Maarten, die patiënt in kamer 13, volgens mij is die hartstikke depressief'. Daar had ze helemaal gelijk in, en dat is geen wonder: Ik sprak die patiënt één keer per week een uurtje, maar zij zag hem iedere dag. En dus merkt zij eerder op of er iets met hem aan de hand is. Hetzelfde geldt voor de arbeidsdeskundige: die ziet de cliënt ook vaker dan de bedrijfs-, of verzekeringsarts.”

Diagnose

Maar observeren van afwijkend gedrag is iets anders dan het herkennen van een persoonlijkheidsstoornis. “Dat laatste kan alleen als je dat gedrag kunt interpreteren en kunt diagnosticeren”, zegt Kouwenhoven. “En daar heb je tijd, deskundigheid en ervaring voor nodig. Als arbeidsdeskundigen goed zijn ingewijd, zullen ze hoogstens zien dat de patiënt voldoet aan een aantal gedragskenmerken van de DSM-IV (zie kader). In dat geval kun je als arbeidsdeskundige hetzelfde doen als die verpleegster: rapporteer je observaties aan de bedrijfs- of verzekeringsarts.”

Maar volgens hem is zo'n diagnose voor de arbeidsdeskundige niet noodzakelijk. “Waarom moet je per se weten of je te maken hebt met een narcistische persoonlijkheidsstoornis? Dat stempel heb je niet nodig. Uit de FML kun je al afleiden dat je te maken hebt met een haantje, bijvoorbeeld omdat je cliënt moeilijk kritiek kan verdragen. En waarom moet je per se weten of iemand officieel een ontwijkende persoonlijkheid heeft? Je leest immers al dat hij zich onzeker voelt bij het zelfstandig werken?”

Dieren

Volgens Kouwenhoven is het veel belangrijker dat arbeidsdeskundigen met lastige cliënten kunnen omgaan. Gemakkelijk is dat niet: zijn cursus duurt drie volle dagen. Maar wie hier geen tijd voor heeft, kan ook aanknopingspunten vinden in zijn boek. Daarin voert Kouwenhoven lastige cliënten op als dieren. Denk aan de angsthaas, de ongelikte beer, de valse hond, de muggezifter, het dode paard, de grijze muis of het haantje.

Die laatste is een duidelijk voorbeeld. Hoe moeten arbeidsdeskundigen met deze haantjes omgaan? Allereerst verandert Kouwenhoven dat 'hoe' in 'waar'. “Je spreekt met zo iemand niet af op zijn kamer. Dan krijgt hij het gevoel dat hij belangrijker is dan jij; dat je je schikt in zijn superioriteit. Laat hem dus naar jouw spreekkamer komen; daarmee geef je al duidelijk je plek aan. Maar let op: probeer zo iemand ook weer niet te overheersen. Zeg niet: 'Dit en dit moet je op deze manier gaan doen.' Formuleer het liever als: 'Wat is je vraag aan mij?' En o ja: zorg dat je niet wordt uitgespeeld tegen anderen: zet de afspraak altijd op papier.”

Stap voor stap

Lastig? Inderdaad. Maar zeker niet hopeloos. Want volgens Thunnissen zijn de behandelmethoden de laatste jaren enorm verbeterd. “Neem mensen met een borderline persoonlijkheidsstoornis. Die hebben een laag zelfbeeld en kunnen hun emoties slecht reguleren. Dus vervallen ze vaak in uitersten, zowel in gedrag als denken en voelen. Vroeger werden ze wel gezien als patiënten die zowel lastig zijn als ongeneeslijk. Lastig is een borderlinestoornis ook nu nog, maar we weten steeds beter hoe we de mensen kunnen begeleiden. Binnen de psychotherapie zijn daar verschillende, goed onderzochte methodieken voor ontwikkeld.”

Dat is ook goed nieuws voor de arbeidsdeskundige. Heeft u een cliënt met een (vermoedelijke) persoonlijkheidsstoornis? Dan kunt u volgens Thunnissen leren om een werkzame relatie aan te gaan. “Het is belangrijk dat je voldoende positieve feedback geeft en positief gedrag waardeert. Vermijd verder kritiek en stel grenzen. En ten slotte is het belangrijk een duidelijke structuur te bieden in het contact. Een vaste tijd dus, en een vaste plaats. En als je afspraken maakt, kom je daar de volgende keer op terug.” ←

DSM-IV

DSM staat voor Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. Het is een Amerikaans handboek voor diagnose en statistiek van psychische aandoeningen. De huidige versie, DSM-IV zal in mei 2013 worden opgevolgd door DSM-V.

“Ik had ruimte nodig om mijn hoofd te stoten”

Door een ongeluk tijdens een dagje uit met zijn bedrijf, kwam architect Ed Bijman in een rolstoel terecht. Terugkeer als mededirecteur van een architectenbureau bleek niet haalbaar, daarom start hij nu een eenmansbedrijf waarin hij zich onder andere toelegt op het ontwerpen van aangepaste woningen. “Dit werk past nu bij mij en geeft me enorm veel voldoening.”

TEKST **Diederik Wieman | Oblomov Media**

Foto's: **Kees Hummel**

“De dwarslaesie had mij dusdanig te pakken genomen, dat ik niet meer in mijn oude functie terug kon komen.” Ed. Bijman schetst in een paar woorden de gevolgen van het ongeluk dat hem tijdens een bedrijfsuitje op 24 juni 2010 overkwam. Een zonnige dag waarop een aantal verjaardagen, waaronder de zijne, langs het water gevierd zouden worden. Barbecue mee. Wijn mee. Gezelligheid die natuurlijk ook op de foto vastgelegd moest worden. En daar ging het mis. De groepsfoto zou bij een kunstwerk genomen worden, dat echter omviel toen enkele mensen erop klommen. Ed. raakte beknelde en brak zijn rug, met een lage dwarslaesie als gevolg. Vanaf die dag is zijn leven ingrijpend veranderd. Hij werd geopereerd en er volgde een revalidatietraject. “Ik vergelijk de dwarslaesie met een ijsberg. De top - het feit dat ik mijn loopvermogen mis - is zichtbaar. Maar het grootste gedeelte zit voor de buitenwereld onzichtbaar onder water. Ik heb bijvoorbeeld last van zenuwpijn, een soort fantoompijn, ben dagelijks veel tijd kwijt met mijn verzorging, ben kwetsbaarder geworden. Doordat ik wisselend belastbaar ben, moet ik werkzaamheden ruimer plannen dan voorheen.”

Uit elkaar gegroeid

Het is voor hem geen reden om het bijltje erbij neer te gooien. “Tijdens de revalidatie wil je alles uit je lichaam

halen wat er in zit. Maar ik probeerde toen ook al mijn wereld groter te maken. Als ik 's nachts niet kon slapen, ging ik schetsen maken voor het aanpassen van onze woonark. En 's avonds kwamen regelmatig mijn twee partners van het bureau langs. Kon ik even lekker over het werk praten. Heerlijk vond ik dat.”

De medewerkers waren enorm betrokken - iedereen had het ongeluk immers meegemaakt - en zetten hun schouders eronder om Ed. zijn afwezigheid op te vangen. En dat lukte goed, zo bleek toen hij een half jaar later wilde re-integreren. “Ik dacht kom maar op: ik mis mijn benen, maar verder niks. Ik straalde de verwachting uit dat ik mijn oude werk als mede-directeur weer kon oppakken. Maar toen werd de ijsberg langzaam zichtbaar. Ik had veel meer moeite dan voorheen met de dynamiek en de hectiek en het combineren van meerdere taken en projecten. En zelf stond ik in het begin niet open voor andere mogelijkheden. Het bedrijf was doorgedaan en wij waren uit elkaar gegroeid.”

Aanvoelen

Na een jaar werd er vanuit de letselschadeverzekering een arbeidsdeskundige ingeschakeld. Te laat? “Mischien. Maar de uitkomst zal waarschijnlijk niet anders zijn geweest wanneer hij er eerder bij betrokken was. Ik had het nodig om het hele proces door te maken en me

bewust te worden van de consequenties van wat ik 'mijn nieuwe lijf' ben gaan noemen. Er moest ruimte zijn om mijn hoofd te stoten. De arbeidsdeskundige die mij ondersteunde, voelde dat heel goed aan. Hij liet mij zelf uitvinden wat voor mij het beste paste, zonder me te laten 'verdwalen'. Hij begeleidde mij heel goed bij mijn stap uit het bureau."

Persoonlijk contact

De arbeidsdeskundige en een coach begeleidten Ed. bij het soepel en zonder frustratie afscheid nemen van het architectenbureau en daarna met het re-integreren in een nieuw eenmansbedrijf.

"Ik werk nu op een andere schaal. De essentie ligt voor mij niet langer op grote klanten en complexe opdrachten, maar op persoonlijk contact met opdrachtgevers om van daaruit oplossingen te bedenken." Zoals voor de spastische studente Pauline, voor wie hij een driekamerappartement zodanig aanpaste, dat ze in plaats van acht nog maar drie zorgmomenten per dag nodig heeft. "Het is ontroerend om te zien hoe mensen, mede dankzij mijn ontwerp, optimaal zelfstandig kunnen zijn en meer vrijheid hebben. Dit werk past nu bij mij en geeft mij enorm veel voldoening."

Verwerken

"Ik blijf nadenken over wat er gebeurd is. En je gedachten worden als je niet oppast steeds groter. Je moet



Ed Bijman

blijven praten om het allemaal te kunnen verwerken. Mijn coach helpt me het verlies een plek te geven en van daaruit aan een nieuwe start te werken. Mijn blijvende beperking is natuurlijk niet iets waar je blij mee bent, maar het heeft me wel opgeleverd dat ik nu anders tegen leven en werken aankijk. En ik heb het gevoel dat ik door het ongeluk meer de balans vind. Balans thuis, in mijn werk en in mijzelf. Ook al gaat dit met vallen en opstaan." ←

Aanpassen, maar ook uitdagen...

In zijn eigen huis, een prachtige woonark in Haarlem, heeft Ed. Bijman zijn ontwerpprincipes volledig toegepast: praktisch en functioneel, maar ook esthetisch en sfeervol. De keuken is onderrijdbaar en de hoogte zó dat deze zowel staand als zittend te gebruiken is. Het deel met de spoelbak is 6 centimeter hoger dan het kookdeel. Met dit detail werd het installeren van een hoog-laag-keuken overbodig. De plateaulift valt door de lage deuren en het parket op de liftvloer nauwelijks op. Verder zijn er in het huis verschillende details aangepast om Ed. zo veel mogelijk te helpen. Zo zijn alle ruimten (zo veel mogelijk) drempel-loos en zijn er bijvoorbeeld handvatten uit kastplanken gezaagd waaraan Ed. zich kan optrekken om staand iets te pakken. Maar ook weer niet te veel aanpassingen, want: "Ik vind het belangrijk dat ik mijzelf blijf uitdagen. Het is essentieel dat ik de spieren die ik kán aansturen ook gebruik."



Duurzame inzetbaarheid

Wat schuift dat?

Duurzame inzetbaarheid. Het is een populair begrip – maar niet per se bij de mensen die verantwoordelijk zijn voor de financiën. Hoe krijg je ook hen enthousiast?

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

Herman Evers is directeur van Evident BV, Peter Dona is algemeen directeur van Donsium BV en Gaston Dollevoet partner bij DEXIS Arbeid. 'Aan zet met inzet', ISBN 978 90 5261 978 1, kost € 32,95 of € 24,99 als e-book

Jaren geleden kreeg Herman Evers een grote opdracht bij een multinational. Maar helemaal vanzelf ging dat niet. "Ik kreeg een half uurtje om die man over de streep te trekken."

Hoe Evers dat heeft aangepakt? "Ik heb hem gevraagd voor welke uitgaven hij toestemming moest vragen aan het hoofdkantoor in Amerika. En meteen brandde hij los: het was belachelijk, dat moest al voor 50.000 gulden. Toen zag ik mijn kans: "Weten ze in Amerika ook hoeveel het u kost als een werknemer hier in de WAO belandt? En weten ze dat dat het afgelopen jaar tien keer is gebeurd?" Toen had ik zijn aandacht. Die opdracht was binnen."

Samen met Peter Dona en Gaston Dollevoet schreef Evers een boek over duurzame inzetbaarheid: Aan Zet met Inzet. Een van de centrale vragen hierin: hoe krijg je de directeur mee?

Evers: "Dat is niet altijd gemakkelijk. Veel directeurs zien verzuimkosten niet als iets dat ze kunnen beïnvloeden. Ze beschouwen ze meer als een soort belasting. Iets dat iedereen nu eenmaal moet betalen. Je moet rekenen, de meesten van hen kregen hun opleiding vóór de jaren

negentig, vóór de grote wijzigingen in de wetgeving."

Dona: "Af en toe hoor je zelfs iets als: 'Ik hoef toch maar één jaar door te betalen?' En dan leg ik uit dat dit er inmiddels twee zijn – en eigenlijk twaalf. Want na twee jaar loondoorbetaling belandt de werknemer vaak in de WGA, en dat betekent dat de werkgever nog tien jaar bij moet passen."

Dollevoet: "Bij de nieuwe generatie is het kennisniveau niet altijd hoger. Het huidige schoolsysteem speelt niet of nauwelijks op duurzame inzetbaarheid in. Veel HR managers en P&O adviseurs houden zich liever bezig met 'zachtere' aspecten van HR, zoals outsourcingtrajecten, functioneringsgesprekken of werving & selectie."

Evers: "Dat gebrek aan interesse sijpelt door naar de werkvloer. Ook leidinggevendenden laten kansen liggen. Ze grijpen bijvoorbeeld niet meer in als iemand voortdurend te laat komt, of voortdurend verzuimt."

Dona: "Of als iemand door de 100-kilogrens schiet. Ik had eens een adviesproject bij een transportbedrijf, waar een dergelijk leefstijlprobleem speelde bij een vrachtwagenchauffeur. Die werd ontslagen omdat hij

niet meer in zijn cabine paste. Die man heeft voor de rechter serieus geëist dat zijn werkgever die cabine maar een paar maatjes groter moest maken. Nee, dat ging niet door, maar die werkgever kreeg toch flink wat kritiek over zich heen, ook van de rechter. Want al die jaren had hij gezien dat de werknemer steeds meer uitdijde, en hij had er niks tegen gedaan. Je ziet dus dat bedrijven meer verantwoordelijkheid krijgen en dat het management dit niet altijd beseft.”

Dollevoet: “En daar ligt dus een kans voor de arbeidsdeskundige. Je ziet dat die steeds vaker actief is in de preventie. En nog belangrijker: in tegenstelling tot een arbofunctionaris of een P&O adviseur spreekt hij vaak de financiële taal. Een van zijn centrale taaluitingen is immers ‘restverdiencapaciteit’. Oké, iemand die uitvalt, kost geld. Maar wij kunnen er voor zorgen dat hij toch nog bijdraagt aan de omzet.”

Dona: “Die taal is inderdaad heel belangrijk. Als ik bij zo’n financieel directeur begin over duurzame inzetbaarheid, dan begint hij al te lachen. Duurzame inzetbaarheid? What’s next? Beleving? Wellness?”

Dollevoet: “Oké, arbeidsdeskundigen en directeuren spreken dezelfde taal, maar vaak denken ze wel op een ander abstractieniveau. De arbeidsdeskundige kijkt naar zijn eigen praktijk, de financieel directeur naar het grote plaatje.”

Evers: “Daarom moet je er als arbeidsdeskundige voor zorgen dat je de stap maakt van casemanagement naar business-casemanagement. Ik heb dat gezien bij een grote supermarkt. Daar hebben ze de ervaringen van verschillende filialen gebundeld. Hoe vaak zie je dat mensen niet op tijd komen? Hoeveel medewerkers hebben een ongezonde levensstijl? En het allerbelangrijkste: wat als we eerder een arbeidsdeskundige hadden ingeschakeld? Hadden we dan veel verzuimkosten bespaard?”

Dona: “Maar dat zie je niet bij alle bedrijven. Neem een chemieconcern, of een vrachtwagenproducent. Die liggen niet wakker van de kosten van verzuim. Want loonkosten vormen daar maar een heel klein deel van de totale kosten. Wat wel indruk maakt, zijn de gevolgen



van verzuim voor de omzet, en vooral voor de winst!”

Evers: “En dus moet je kunnen aantonen dat het verzuim van invloed is op de productie. Hoeveel verfblikken er niet worden gevuld, hoeveel vrachtwagens niet van de lopende band rollen. En vaak kun je dat verband inderdaad aantonen: in organisaties waar het verzuim afneemt, zie je de productiviteit en winstgevendheid evenredig stijgen.”

Dona: “Inderdaad: gooi het op productieverlies. Ik heb eens een PMO uitgevoerd bij een groot bouwbedrijf. Op het eerste gezicht leken de resultaten niet verontrustend: op een schaal van groen naar rood was alles nog net groen. De arbodienst wilde dus geen actie ondernemen, maar ik dacht er anders over. Want je zag dat de meeste resultaten tegen oranje aan zaten. Dus heb ik het management gevraagd of ze het zelf een risico vonden. En ik heb er bij gezegd wat er zou gebeuren als ze van groen in oranje zouden schieten: dat betekende namelijk een flink productieverlies. Die mensen hoefden er niet lang over na te denken. Ze zijn hetzelfde jaar nog begonnen met duurzame inzetbaarheid. Daar hebben ze veel geld in geïnvesteerd, wat ze vervolgens weer hebben terugverdiend!” ←

Chronische ziekte en werk:

Kennis ontsluiten en toepasbaar maken voor de arbeidsdeskundige

Chronische ziekte en werk. Er is veel onderzoek naar gedaan en veel over gepubliceerd. Maar echt toegespitst op de arbeidsdeskundige praktijk is het niet. Daarom initieert het AKC het onderzoek 'Chronische ziekte en oplossingsrichtingen voor arbeidsparticipatie', dat onder meer een goed toegankelijke database en een methodisch handelingskader gaat opleveren.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Een onderzoek naar chronische ziekte en werk. Is daar eigenlijk wel behoefte aan? Er is in voorbijgaande jaren immers enorme veel op dit terrein onderzocht en gepubliceerd. Ter illustratie: Google geeft in 0,24 seconden niet minder dan 813.000 resultaten wanneer je 'chronische ziekte en werk' in typt. Specialisten, onderzoekers, patiëntenverenigingen, de overheid; vanuit vele kanten wordt er over geschreven en geadviseerd. "Ja, het klopt dat er al veel onderzoek is gedaan naar de relatie tussen chronische ziekte en werk, maar daar zit voor arbeidsdeskundigen ook meteen de valkuil", zegt post doctoraal onderzoeker Rogier van Rijn, ver-

bonden aan de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg van het Erasmus MC. "Want er is al zoveel bekend - waar moet je als arbeidsdeskundige naar zoeken? Waar moet je de informatie vandaan halen? Wat wij in dit onderzoek gaan doen is alle relevante informatie verzamelen en deze zodanig vormgeven dat die voor de arbeidsdeskundige op een eenvoudige manier toegankelijk is."

Methodisch werken

Volgens het AKC zoeken arbeidsdeskundigen voor hun dagelijkse praktijk regelmatig informatie over de ge-

Chronische pijn hoeft niet perse te leiden tot arbeidsverzuim, vindt Haitze de Vries. Veel mensen die doorwerken bij chronische pijn ervaren hun werk als therapeutisch. Het leidt hen af van de pijn, geeft energie, structuur, sociale contacten en zelfrespect.



Rogier van Rijn (Erasmus MC)

volgen van chronische ziekten, om vervolgens op individueel niveau te kunnen bepalen wat de gevolgen voor de balans belastbaarheid/belasting zijn en welke oplossingen je kunt gebruiken om die balans duurzaam in evenwicht te houden. Door de veelheid aan informatie gebeurt het zoeken en vertalen naar de individuele gevallen onvoldoende methodisch, vindt het AKC.

Dat geldt ook voor de keuze van een ondersteunende re-integratie- en participatiestrategie die rekening houdt met de (blijvende) gevolgen van de chronische ziekten. Het doel van dit AKC-onderzoek is een steviger onderbouwde methodische aanpak voor het arbeidsdeskundig wegingsproces en handelingsproces bij arbeidsparticipatie van chronisch zieken te ontwikkelen.

Ontsluiten

“Het onderzoek ligt in het verlengde van onze kennis en ervaring”, zegt dr. Haitze de Vries, postdoctoraal onderzoeker bij de afdeling Sociale Geneeskunde van het UMCG, dat het onderzoek samen met het Erasmus MC gaat uitvoeren. Hij promoveerde eind vorig jaar op duurzame arbeidsparticipatie van mensen met chronische musculoskeletale (spieren, pezen, zenuwen en gewrichten) aandoeningen. Ook volgens hem is het vooral een kwestie van inventariseren en ontsluiten. “De kennis is er. Er zijn bijvoorbeeld voor Arbo- en verzuimartsen – directe collega’s van arbeidsdeskundigen – veel protocollen ontwikkeld. Maar arbeidsdeskundigen gaan daar niet naar op zoek en maken er dus ook geen gebruik van. Daardoor bepaalt nu voor een groot deel de ervaring van de arbeidsdeskundige hoe er met chronische ziekte en werk wordt omgegaan. Ook de context is belangrijk: welke expertise heeft de arbeidsdeskundige in zijn of haar netwerk.”

Een van de belangrijke doelstellingen van het onderzoek is om bestaande kennis en literatuur over chronische ziekte en werken te bundelen en deze toegankelijk te maken via de AD Kennisbank. Te denken valt aan een Wikipedia-achtige database die arbeidsdeskundigen kunnen raadplegen om tot een goed oordeel te komen. Aan die database wordt ook een methodisch handelingskader gekoppeld met de stappen die arbeidsdeskundigen moeten doorlopen om chronisch zieken op een meer uniforme manier te kunnen beoordelen, adviseren en begeleiden.

Wie voert het onderzoek uit?

Het onderzoek is na aanbesteding toegekend aan een samenwerkingsverband tussen het VUmc en het UMCG. Vanuit deze twee universiteiten is een projectgroep samengesteld die bestaat uit:

Prof. Dr. Ir. Alex Burdorf

Verantwoordelijk voor het onderzoeksprogramma Determinanten van Volksgezondheid van de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg van het Erasmus MC, Rotterdam.

Dr. Rogier van Rijn

Postdoctoraal onderzoeker op de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg van het Erasmus MC, Universitair Medisch Centrum Rotterdam. Rogier is ook betrokken bij de ontwikkeling van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden van het AKC. Verder werkt hij mee aan diverse onderzoeken waarbij specifieke aandacht uit gaat naar de relatie tussen werkstatus en gezondheid.

Dr. Sandra Brouwer

Universitair docent bij de afdeling Sociale Geneeskunde/Arbeid en Gezondheid van het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG). Haar onderzoek richt zich op de arbeidsparticipatie van kwetsbare (gezondheids)groepen, waaronder jonggehandicapten, oudere werknemers, langdurig (chronisch) zieken en werklozen.

Dr. Haitze de Vries

Postdoctoraal onderzoeker bij de afdeling Sociale Geneeskunde van het UMCG, waar hij verantwoordelijk is voor het project ‘Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers, een integrale benadering’.

Het onderzoeksteam heeft een aantal personen gevraagd hun medewerking te verlenen aan dit project. Onder hen hoogleraren, (staf)arbeidsdeskundigen, revalidatieartsen etc. Met hulp van deze specialisten is het mogelijk om op snelle en eenvoudige wijze toegang te krijgen tot een aantal belangrijke aandachtsgebieden.

Criteria

Op deze manier zullen de gevolgen en de oplossingsrichtingen voor de arbeidsparticipatie van een aantal chronische ziekten door het onderzoeksteam in kaart worden gebracht. Welke dat zijn is nog punt van overleg, zo blijkt uit de woorden van Haitze de Vries. Het aantal mensen kan een criterium zijn, maar is volgens hem niet zalmakend. “Astma/COPD en diabetes bijvoorbeeld, zijn chronische aandoeningen die weliswaar veel voorkomen, maar die over het algemeen maar weinig impact hebben op het verzuim. Wat dat betreft komen →



Haitze de Vries (UMCG)

aandoeningen als hart- en vaatziekten, klachten aan het bewegingsapparaat, psychische aandoeningen en kanker wellicht eerder in aanmerking.”

Collega onderzoeker Rogier van Rijn stelt dat ook de inbreng van arbeidsdeskundigen wat dat betreft van belang is. “Met welke chronische ziekten hebben zij het meest te doen in de praktijk? Maar we zullen ook kijken naar de diagnosegroepen die UWV heeft bij de instroom in de WIA en de ziektewet.” Een andere mogelijke invalshoek is RIVM-onderzoek naar de impact van ziekten op de arbeidsproductiviteit van werknemers. Het RIVM ontwikkelde een model met als uitkomstmaat het verlies aan arbeidsjaren door ziekte (Disease-Adjusted Working Years).

Van Rijn: “Om het onderzoek werkbaar te houden, starten we in principe met vijf chronische ziekten. Maar dat aantal kan, zodra het onderzoek is afgerond, worden uitgebreid met andere aandoeningen.”

Ziekte overstijgende factoren

Welke chronische ziekten het ook zullen worden, de onderzoekers verwachten naast ziekte specifieke zaken veel overstijgende factoren aan te treffen. Rogier van Rijn: “Als je het over belastbaarheid hebt, zullen mensen met reuma geen zware fysieke arbeid kunnen verrichten, iets dat ook geldt voor iemand met rugklach-

ten. Ook omgevingsfactoren zijn vaak gemeenschappelijk. Hoe kun je je werk organiseren, krijg je steun van je werkgever en collega's, valt er het nodige te regelen?” Verder zijn zaken als motivatie, de attitude ten aanzien van werk, de manier waarop iemand omgaat met problemen (coping), zelfvertrouwen en zelfwaardering factoren die vaak onafhankelijk van de chronische aandoening staan.

“De meeste mensen met een chronische aandoening werken gewoon door”, concludeert Haitze de Vries op basis van zijn eigen onderzoek naar chronische musculoskeletale aandoeningen. “Ze hebben goede zelfmanagementvaardigheden en ze vinden dat hun aandoening werken niet in de weg staat. Ze vinden werk ook belangrijk; het zorgt voor afleiding waardoor ze minder erg hebben in hun klachten.”

Als er wel wordt verzuimd is soms de chronische aandoening oorzaak, maar meestal spelen er andere zaken mee die leiden tot verzuim. De manier waarop ze hun

Wat levert het op?

- Een Wikipedia-achtige ‘Library’ die op een handzame manier voor arbeidsdeskundigen via de AD Kennisbank wordt ontsloten. Bijvoorbeeld een online schema waarin per ziektebeeld en ziektebeeld overstijgend de belangrijkste arbeid gerelateerde informatie staat plus verwijzingen naar de belangrijkste aanvullende informatie. Hierbij ligt de focus dus op de oplossingen.
- Rapportage van de inventarisatie onder arbeidsdeskundigen naar hun praktijkervaringen met chronisch zieken en arbeidsparticipatie en de dilemma's die zij daarbij tegenkomen.
- Rangschikking van chronische ziekten naar de mogelijk vermijdbare schadelast
- Handreiking voor methodisch handelen bij chronische ziekten en duurzame arbeidsparticipatie. De vorm kan bestaan uit een algemene NVvA Leidraad Chronische ziekten en (arbeids)participatie voorzien van Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek
- Adviezen voor een brede implementatie
- Suggesties voor vervolgonderzoek

Er is een aantal initiatieven op het terrein van arbeid en chronische ziekten vanuit patiëntenverenigingen. Die focussen vaak specifiek op één chronische ziekte. Dat levert een versnipperd en onoverzichtelijk beeld op, dat voor arbeidsdeskundigen niet effectief werkt omdat zij met alle chronische ziekten en de gevolgen voor arbeidsparticipatie in aanraking komen.

aandoening ervaren bijvoorbeeld. Mensen denken dan dat ze hun rug vernielen als ze doorwerken met rugpijn en dat ze dus beter niet kunnen werken. Dan staat de pijn cognitie in de weg en kan je daar als arbeidsdeskundige op ingrijpen.”

Gezondheidsbeleving

Rogier van Rijn is bij de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg van het Erasmus MC onder meer betrokken bij onderzoek naar de factoren die leiden tot arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of het besluit om eerder met pensioen te gaan. “Duidelijk is dat de zelf ervaren gezondheid - de gezondheidsbeleving - een cruciale factor is, met name bij het arbeidsongeschikt of werkloos raken. Een tweede aspect is de mentale gezondheid. Hier is uiteraard ook het effect op arbeidsongeschiktheid groot, maar het speelt - in mindere mate - ook mee bij het werkloos raken van mensen.”

Betrokken

Ziekte overstijgende en ziekte-specifieke factoren: het gecombineerde onderzoeksteam van het Erasmus MC en het UMCG (zie kader) gaat er naar op zoek. Als eerste door een breed wetenschappelijk literatuuronderzoek. Parallel daaraan zal ook de kennis en ervaring onder arbeidsdeskundigen worden geïnventariseerd. “We willen arbeidsdeskundigen er nadrukkelijk bij betrekken, bijvoorbeeld door hun ‘practice based’ ervaring mee te nemen in het onderzoek”, zegt Rogier van Rijn. Arbeidsdeskundigen kunnen in dat kader binnenkort een enquête tegemoet zien die via het AKC wordt verstuurd. Ook zal de projectgroep expertmeetings organiseren. Daar zullen niet alleen arbeidsdeskundigen, maar ook patiënten koepelorganisaties bij betrokken worden en wellicht ook patiënten/cliënten zelf. “Het is natuurlijk zeer interessant om te weten hoe zij denken over de gevolgen van hun chronische aandoening met betrekking tot werk.”

Ieder mens is uniek, en in dat licht moeten daarom ook de database en het methodisch handelingskader gezien worden, vindt Rogier van Rijn. “De informatie die wij ontsluiten maakt het mogelijk dat de arbeidsdeskundige een verantwoorde vertaalslag kan maken die toegesneden is op de individuele cliënt die chronisch ziek is.” ←



COLUMN

Worstel en kom boven!

Het gaat niet goed met Nederland. Althans zo doen de (social) media ons geloven die er bijna dagelijks melding van maken: vergrijzing, versobering van de WW, stijgende kosten in de zorg, de verhoging van de AOW- en pensioenleeftijd, politici die elkaar de tent uitvechten vanwege nog meer bezuinigingen, et cetera, et cetera.

Sommige zaken zijn inderdaad ingrijpend en raken de zwakkeren in de samenleving het hardst. Ik bagatelliseer dat niet, maar het is wel van belang per situatie te bekijken wat er echt aan de hand is. Als je op een gemiddelde zaterdagmiddag door het centrum van Amsterdam loopt, word je haast onder de voet gelopen door het winkelende publiek dat zich met volle tassen van de ene naar de andere winkel spoedt. Hoeveel mensen leven op de pof en komen daardoor in de problemen als het dagelijks leven steeds duurder wordt maar de kosten mijlenver voor de baten uit blijven gaan?

In mijn werk als arbeidsdeskundige kom ik bij werknemers en uitkeringsgerechtigden niet alleen steeds vaker een disbalans tussen belasting en belastbaarheid tegen, maar ook die tussen kosten en baten. Financiële problemen in combinatie met de gevolgen van de economische malaise doen veel mensen de das om. Frequent kort verzuim dat kan leiden tot langdurig verzuim, stress die via lichamelijke klachten een uitweg zoekt, toename van huishoudens die een beroep moeten doen op de Voedselbank. Mensen kunnen zo wanhopig worden door hun situatie dat het behouden of vinden van werk als een extra last voelt op alle bordjes die ze al omhoog moeten houden.

Gelukkig zijn er dan arbeidsdeskundigen en re-integratiebemiddelaars die kijken naar het totale plaatje en vaak de juiste, flankerende hulpmiddelen weten in te zetten. Zodat het behouden of vinden van een baan een belangrijk middel wordt om het leven weer op de rit en de eigenwaarde terug krijgen en niet een noodzakelijk kwaad bovenop alle sores in iemands bestaan. Dit gaat echter vaak niet van een leien dakje. Mijn devies voor zowel de professionals als hun cliëntèle: luctor et emergo!

Rekha van Dis

Arbeidsdeskundige bij WerkRoute (onderdeel van Tomingroep) en sinds februari 2013 redactielid bij AD Visie

Nachtwerk: Brandweerkazerne, Amersfoort 20.45 uur

De brandweer- man

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 4: de brandweerman.

TEKST **Diederik Wieman | Oblomov Media**

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



Amersfoort, Kleine Koppel 35. Datum: 25 maart, tijd: 20.45. Jeroen Moraal (30) heeft eigenlijk geen dienst deze nacht. Hij valt een paar uur in voor zijn collega Pieter de Vries, die naar de vestiging Eemnes is. Hij springt met plezier even in, want onder de manschappen heerst een grote onderlinge kameraadschap. "Je maakt samen veel mee en vaak zitten mensen al tien, vijftien jaar met elkaar in dezelfde ploeg." De ploeg, een basiseenheid, bestaat uit acht mensen die in de kazerne een 24-uurs dienst draaien. Jeroen is bevelvoerder en geeft leiding aan de basiseenheid die bij alarm uitrukt met de tankautospuit. 24 uur zijn ze paraat. Werken, oefenen, studeren, sporten en slapen onder een dak. "De samenwerking is intens. Je weet wie een ochtendhumeur heeft, je hoort wel eens privégesprekken. Je drinkt 's ochtends met z'n allen een bakkie, eet samen en zegt elkaar 's avonds ook weer welterusten. Ik heb een privéleven thuis en een leven hier. Op beide plekken voel ik me thuis."

24 uur op, 48 uur af. Het hele jaar door. "Je stemt je sociale leven af op je werk. Het voordeel is dat ik veel meemaak van de kinderen. Maar soms heb je een gebroken nacht gehad en wil je eigenlijk even bijtanken. Dan staan er toch twee kinderen vrolijk om je heen te springen." Gebroken nachten komen vaak voor, want gemiddeld rukt de ploeg drie tot vier keer per etmaal uit. 's Nachts gaat er geen harde zoemer, maar klinkt een wat zachtere dingdong en gaan op de slaapkamers en in de gangen automatisch de lichten aan. "Vaak moet je vanuit een diepe slaap komen. Dan word je wakker en moet je even oriënteren waar je bent. Maar toch zitten we altijd binnen twee minuten op de weg. Ik trek die gebroken nachten over het algemeen goed. Het is vooral vermoeiend als je na de inzet gaat slapen en er weer een melding komt. Het is wat dat betreft beter om een hele nacht door te werken, zoals met de jaarwisseling."

De dag staat in te het teken van administratief werk, projecten uitvoeren, oefenen, opleiden en minimaal een uur sporten om de conditie op peil te houden. Daarnaast is er ruimte voor studie. "Nieuwe mensen krijgen een contract voor maximaal twintig jaar en daarom tijd om via studie aan een tweede loopbaan te werken. Zelf ben ik nog van vóór die nieuwe regel. Ik mag doorgaan tot mijn 59e en daar ben ik blij om, want ik zou geen ander werk willen." ←



Jobcarving werkt, maar niet altijd...

Kan iemand een bestaande functie niet vervullen? Dan kan een werkgever misschien een nieuwe samenstellen, bijvoorbeeld uit de lichtere taken van collega's. Jobcarving heet dat, en het klinkt veelbelovend. Maar leidt het ook tot geslaagde plaatsingen?

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

Af en toe lukt het. Zoals in het geval van die telefoniste/receptioniste met een Wajong-uitkering. Die is nu al sinds oktober vorig jaar aan het werk. "De werkgever zocht eigenlijk een ervaren kracht", vertelt jobcoach Esther de Munck van Werkroute. "Iemand die ook administratieve taken erbij kon nemen. Maar ze waren daar bereid om eerst een lichtere functie te creëren, en mijn cliënt na verloop van tijd te laten doorstromen."



Sonia Sjollema

Een mooi voorbeeld van jobcarving. Niet langer is de functie de mal waar de kandidaat zich in moet persen, het werk wordt aangepast aan de werknemer. Het klassieke voorbeeld is de Wajong'er met geestelijke beperkingen, die de makkelijke taken overneemt uit de functies van de reguliere werknemers. Bijvoorbeeld kopiëren, of houtsnippers opvegen. Maar soms ook werkt een bedrijf een bestaande functie om tot een lightversie, zoals hierboven. Dat biedt de medewerker de gelegenheid om te groeien.

Vijf poten

Maar helaas doet die gelegenheid zich niet altijd voor. Want vaak strandt jobcarving direct al – op bezwaren van werkgevers. "In tijden van crisis zoeken die het schaap met vijf poten", zegt De Munck. "De pas afgestudeerde hbo'er die aan de slag wil voor het minimum-jeugdloon. En die Wajonger? Vaak kan er voor hem wel degelijk een passende functie worden gecreëerd, maar ziet het bedrijf op tegen het extra werk."

Arbeidsdeskundige Rekha van Dis van Tomingroep, kan

zich daar wel iets bij voorstellen. Want volgens haar leidt jobcarving niet altijd tot duurzame resultaten. “Wij hadden eens een jongen die prima door zijn proeftijd heen kwam, en aansluitend een contract kreeg van vier maanden. Dat was het moment dat het bemiddelings- en nazorgtraject eindigde, en dat was ook precies het moment dat die jongen achterover ging hangen. Het contract was binnen, de motivatie was weg. En een werkgever wordt daar niet blij van. Ik moet er wel bij zeggen: dit gedrag zie je vooral bij mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Een uitkeringsgerechtigde in de WW zal dit bijvoorbeeld niet zo snel doen.”

Carving op carving

Zijn er mogelijkheden om de motivatie te vergroten? Van Dis denkt van wel. “Wat je vaak ziet, is dat er in de proeftijd nog wordt ‘bijgecarved’. Bepaalde taken blijken te zwaar of iemand is toch meer geschikt voor andere werkzaamheden; ‘carving op carving’ noemen we dat. En ook na de proeftijd moet je flexibel blijven. Stel dat je iemand hebt aangenomen om te kopiëren en te archiveren. Dan is het verstandig om af en toe te kijken of de werknemer ook méér aankan. Dan houdt je het werk interessant, en bovendien beloon je iemand voor het goede presteren.”

Massa

Daarvoor moet een bedrijf wel enige massa hebben, zegt Sonia Sjollem van de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek. “Als je een Wajonger wilt plaatsen in een bedrijf van zeven werknemers, is het lastig om van eenvoudige taken een duurzame passende functie samen te stellen. Je hebt te weinig functies om uit te putten, te weinig variatie. Die variatie is er wél bij grote organisaties: dat zie je bijvoorbeeld bij een traject in het Slotervaart Ziekenhuis. Daar zijn ze erin geslaagd beddenopmaak en voeding te combineren, evenals verschillende taken in de bevoorrading, de kantine en in de postkamer. In totaal zijn veertig Wajong’ers herplaatst op volwaardige nieuwe functies. Een knappe prestatie, want bij grote organisaties blijkt het vaak lastiger om functies te wijzigen. Vanwege de bureaucratie.”

Noodzaak

Lastig of niet, in de toekomst hebben werkgevers volgens haar geen keuze. “Lees de kranten, kijk het journaal. Je hoort alleen nog maar praten over participatie.



Over quota voor arbeidsgehandicapten, over duurzame inzetbaarheid voor ouderen. Dat alles bereik je niet met starre functies die top down worden vastgelegd. Ik geef toe: misschien kun je niet iedere Wajong’er meteen plaatsen. Maar flexibel naar je functies kijken is geen keuze meer, het is noodzaak.”

En nogmaals, soms blijkt jobcarving wél succesvol. Zoals bij de telefoniste/receptioniste waarmee we begonnen. “Het was best lastig”, zegt De Munck. “Want de dame had niet alleen een leerachterstand, maar ook gedragsproblemen: ze accepteerde bijvoorbeeld moeilijk autoriteit. Maar in samenwerking met het bedrijf heb ik een soort draaiboek voor haar gemaakt: eerst ga je de telefoon beantwoorden, vervolgens schrijf je alles op papier, dan werk je dat uit in het systeem, enzovoort. Nu is ze al sinds oktober vorig jaar aan de slag. Ik moet zeggen, dat is ook de verdienste van de werkgever: die had al eerder met een WAO’er gewerkt, en dat was goed bevallen.” ←

Jobcrafting

Het is mooi als werkgevers flexibel naar hun functies kijken, het is nóg mooier als het initiatief uitgaat van de werknemer zelf. Geen jobcarving dus, maar jobcrafting. Een administratief medewerker met interesse of ervaring in sociale media bijvoorbeeld. Die kan naar de werkgever toestappen en vragen om zijn takenpakket in die richting uit te breiden. Ook gunstig voor de werkgever, die geld uitspaart voor een externe.

Zeven aanbevelingen **voor optimale participatie**

De NVvA heeft staatssecretaris Jetta Kleinsma recent per brief om aandacht gevraagd voor het participatievraagstuk. In de brief vertaalt voorzitter Monique Klompé de visie van de arbeidsdeskundige beroepsgroep in zeven concrete aanbevelingen. Aanbevelingen die wellicht nog meegenomen kunnen worden in de wet, die op 1 januari 2014 in werking moet treden.

Aanbeveling 1

Stimuleer en faciliteer 'duurzame arbeidsorganisaties'

Prikkel de werkgever om werkprocessen geschikt te maken voor mensen met een arbeidshandicap en ondersteun hem hier ook bij. De werkgever moet toegang hebben tot expertise om maatschappelijk verantwoord te kunnen ondernemen. Wajongvouchers gaven in het verleden bijvoorbeeld een extra impuls aan de re-integratie van Wajong'ers.

Werkgevers zouden de mobiliteitsbonus ook preventief in moeten kunnen zetten, zodat zij preventieve maatregelen kunnen nemen bij de (her)inrichting van werk.

Aanbeveling 2

Faciliteer het geschikt maken van werk en het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking

Het streven om zo veel mogelijk mensen te laten parti-

ciperen op de reguliere arbeidsmarkt vraagt een omschakeling in het denken. Een quotum kan de bereidheid van werkgevers vergroten, maar werkt alleen als er ook een goed overzicht is van arbeidsgehandicapte werkzoekenden. Faciliteer werkgevers ook om zelf de juiste ondersteuning te organiseren, dit vermindert de aanspraak op voorzieningen.

Aanbeveling 3

Stel objectiveerbare en toetsbare criteria vast voor toelating tot het quotum arbeidsgehandicapten

Een quotum kan de bereidheid van werkgevers vergroten om een medewerker met een arbeidsbelemmering in dienst te nemen of te houden. Het moet dan wel helder zijn wanneer iemand arbeidsgehandicapt is. Werknemers moeten niet ongewenst/ongewild een status toebedeeld krijgen. Vanuit het hart van het vak van arbeidsdeskundigen, namelijk een onafhankelijke weging van belasting en belastbaarheid, bieden wij onze kennis en ervaring aan politiek, werkgevers en gemeenten.

Aanbeveling 4

Waarborg de toegang tot individuele re-integratie-instrumenten

Maak voor de duidelijkheid landelijke regels over het toekennen van voorzieningen zoals job coaching, doven-tolk en werkplekaanpassingen. Maak hierbij waar mogelijk gebruik van bestaande protocollen en leidraden, zoals de leidraad job coaching. De uitvoering van deze regelingen ligt uiteraard bij voorkeur op regionaal niveau zodat men gebruik kan maken van de ondernemers en aanbieders in de regio.

Handleiding omgaan met persoonsgegevens

Onlangs verscheen een tweede versie van de 'Handleiding omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen'. De handleiding is een gezamenlijk project van de NVvA en SRA en van belang omdat arbeidsdeskundigen in hun dagelijkse praktijk voortdurend omgaan met (persoons)gegevens. De handleiding maakt duidelijk welke persoonsgegevens nu precies noodzakelijk zijn voor arbeidsdeskundigen en hoe daar mee om te gaan. Meer info: (033) 247 34 56 of nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Vervolgstappen professionalisering 2.0

In het kader van Professionalisering 2.0 heeft het NVvA-bestuur een projectplan goedgekeurd dat bestaat uit vier fasen;

Fase 1. tot en met ALV juni 2013:

1. Ontwikkelen van eindtermen voor de AD-opleiding
2. Met de leden samen deze eindtermen bespreken en aanscherpen
3. De voorwaarden voor de toekomstige norm met de leden bespreken

Fase 2. tot en met ALV november 2013:

4. De opleidingseindtermen afronden en laten accorderen door de opleiders en de ALV
5. De nieuwe norm opzetten en in verschillende rondes bespreken
6. De structuur realiseren voor de toekomstige scheiding tussen norm en toetsing

Fase 3. tot en met ALV juni 2014:

7. Het inrichten van een College van Belanghebbers (CvB) en normcommissie
8. De norm uitgangspunten met de leden bespreken en aanscherpen
9. De mogelijke certificeringeisen rond dienstverlening en uitvoering met leden bespreken

Fase 4. tot en met ALV november 2014:

10. Het bestek maken voor de toekomstige CI en het keuzetraject afronden
11. De basisnorm voor de AD laten accorderen door de ALV en het CvB
12. Het opstellen van een nieuw certificeringschema om begin 2015 een begin kunnen maken met certificeren volgens ons nieuwe schema

voor snellere plaatsing. Op de lange termijn zal dit echter averechts werken. De afstand tot regulier werk blijft onnodig groot en er wordt een te groot beroep gedaan op gemeenschapsgeld.

De arbeidsdeskundige is onafhankelijk en onpartijdig in zijn rol en staat daarmee voor een solide, professionele basis voor het vaststellen van de loonwaarde. De arbeidsdeskundige kan ook adviseren over voorzieningen.

Aanbeveling 6

Kijk over de beleidsterreinen heen bij het in kaart brengen van de cliënt

Ook een goede toegang tot de arbeidsmarkt en het onderwijs moeten gewaarborgd blijven. Samenwerking tussen onderwijs, gemeenten en werkgevers is essentieel. Centrale aansturing op dossierniveau zorgt voor een efficiënte inzet van middelen en vooral een integrale aanpak. Onze kennis en ervaring vanuit het project 'MMMensen met mogelijkheden' met acht beroepsgroepen (interdisciplinaire samenwerking) bieden wij graag aan gemeenten.

Aanbeveling 7

Decentraal waar het kan en centraal waar het moet

Door een decentrale aanpak kunnen gemeenten hun eigen netwerk benutten en keuzes maken die passen bij de regionale problematiek. Hierdoor is maatwerk mogelijk.

Als het echter gaat om de toegang tot voorzieningen en instrumenten is landelijk beleid wenselijk. ←

Aanbeveling 5

Waarborg een onafhankelijk oordeel over loonwaarde

Bij het naar werk begeleiden van werknemers met een beperking spelen uiteenlopende belangen. Gemeenten willen de uitkeringslasten terugdringen. Werkgevers willen zo laag mogelijke personeelskosten. De werknemer een goed salaris en een passend contract. Deze belangen kunnen botsen. Daarom moet iedereen kunnen rekenen op een onafhankelijk oordeel over de mogelijkheden tot arbeid in relatie tot structurele functionele beperkingen en op een onafhankelijk advies over de loonwaarde. Op de korte termijn lijkt het misschien zinvol om werknemers tegen een lage loonwaarde te plaatsen, dit zorgt immers

Werkgroep Passende arbeid

De werkgroep Passende arbeid verwacht eind dit jaar de 'Handleiding omgaan met het begrip Passende Arbeid door arbeidsdeskundigen in de praktijk' te presenteren. Er is een aantal discussie stukken verzameld door de multidisciplinaire werkgroep met UWV juristen, private praktijkjuristen, de NVAB en arbeidsdeskundigen. De Handleiding behandelt de verschillende gehanteerde begrippen en plaatst ze in de juiste juridische context.

Van arbeidsdeskundige tot onderzoeker

Zestien arbeidsdeskundigen begonnen in 2011 aan de HBO Master Sociale Zekerheid. Inmiddels zijn drie van hen al afgestudeerd. Wat zijn hun ervaringen?

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

“Eerder samenwerken met verzekeringsarts”

Sjoerd Hemstra: arbeidsdeskundige Ziektewet UWV

Wat Sjoerd Hemstra nu anders doet als hij ziet dat een cliënt al een half jaar thuis zit? “Dan zal ik veel eerder contact opnemen met de verzekeringsarts Ziektewet. Ik zou vragen of hij het dossier vast met mij kan bespreken. En of ik ook kan spreken met de cliënt.”

Want volgens Hemstra kan dat de re-integratie versnellen. “Vaak zie je dan dat zo’n verzekeringsarts alleen nog maar heeft geprobeerd om de cliënt terug te leiden naar het oude werk. Terwijl er toch alle reden is om ook buiten het bedrijf te kijken. Als we een tweesporenbeleid hadden bewandeld, had de cliënt misschien eerder aan de slag gekund. Geen onnodig loonverlies voor hem, geen onnodige uitkeringskosten voor de maatschappij.” Deze inschatting is gebaseerd op zijn eigen ervaringen en op eigen onderzoek. Want Hemstra is niet alleen arbeidsdeskundige bij UWV, maar ook een van de drie afgestudeerden van de tweejarige HBO Master Sociale Zekerheid. “Een verademing”, zo omschrijft hij de opleiding. “Als arbeidsdeskundige ben je vooral bezig met je eigen praktijk. Daarom vond ik het geweldig om een beeld te krijgen van het grote plaatje. Om bijvoorbeeld te weten waar onze wetgeving op is gebaseerd en hoe onze verzorgingsstaat in elkaar zit.”

Maar het belangrijkste onderdeel was eigen onderzoek. En dat onderzoek richtte zich bij Hemstra op beoordeling

van vangnetters door de UWV-verzekeringsartsen. “Ik had het al vaak geconstateerd in de praktijk, maar nu zag ik het ook bevestigd in wetenschappelijke studies”, zegt Hemstra. “Verzekeringsartsen werken te lang en eenzijdig volgens het medisch model. Vandaar dat ik nu zelf het initiatief neem. Ik probeer de verzekeringsarts te bewegen in een eerder stadium met hem samen te werken. En ik ga eerder in gesprek met de cliënten.”

“Met mijn aanbevelingen wordt echt iets gedaan”

Rudy Bromley, Arbeidsdeskundige SMZ

Nee, Rudy Bromley beschouwt zich nu niet opeens als een super-AD, of een arbeidsdeskundige 2.0. Hij houdt zich nog steeds bezig met re-integratie-inspanningen van werkgevers na 104 weken, en met de mate van arbeidsongeschiktheid van werknemers. Maar na de Master bekijkt hij zijn vakgebied wel met een bredere blik. “Ik heb gezien hoe mijn werk samenhangt met de grote macro-economische ontwikkelingen. Neem die discussie over dat begrotingstekort van 3%. Die zal gevolgen hebben voor de sociale zekerheid, want daar zijn we nu eenmaal veel geld aan kwijt. Bovendien leiden eventuele bezuinigingen tot meer problemen bij bedrijven. Die moeten dan weer mensen ontslaan en dat leidt weer tot een grotere druk op de sociale zekerheid. Dat is een vicieuze cirkel waar we uit moeten zien te komen.” Inderdaad, dit is geen kennis die hij in zijn dagelijkse



v.l.n.r.: Sjoerd Hemstra, Rudy Bromley en Conny van Heeren met bloemen en hun diploma

praktijk onmiddellijk kan toepassen. Maar dat is voor Bromley geen probleem. “Sterker nog, ik had nogal wat meer de diepte in willen gaan. Neem de mismatch tussen werkzoekenden en werkgelegenheid. De werkloosheid neemt almaar toe, terwijl bedrijven nog steeds kampen met onvervulbare vacatures. Hoe kan dat? Daar had ik wel samen een visie op willen ontwikkelen.” Veel theorie dus, maar de opleiding bood ook praktische vaardigheden. “Wat ik vooral boeiend vond was de systematiek van het onderzoek”, zegt Bromley. “Hoe zet je een steekproef op? Hoe stel je vragenlijsten samen? Hoe zit het met de theoretische beschouwingen? Ik heb zelf een onderzoek verricht naar het toetsen van re-integratie-inspanningen, en ik ben gestuit op enkele knelpunten. Ik moet zeggen: het management heeft me daar altijd bij ondersteund. En mijn aanbevelingen, daar wordt echt iets mee gedaan.”

“Er valt nog veel te verbeteren”

Conny van Heeren, stafarbeidsdeskundige bij UWV in Rotterdam

Zoals gezegd: de opleiding bood een bredere blik op het vakgebied. En daarbij beperkten de docenten zich niet

tot het Nederlandse stelsel, ze organiseerden zelfs een studiereis naar Noorwegen. Conny van Heeren is nog steeds enthousiast. “Nee, ze hebben daar geen arbeidsdeskundigen. Maar de mensen die zich bezighouden met re-integratie, worstelen wel met dezelfde problemen. Zo hebben we allebei te maken met een toestroom van mensen uit Oost-Europa, die natuurlijk ook kunnen uitvallen. Het was interessant om de Noorse oplossingen te vergelijken met de onze.”

Maar ook wat haar betreft lag de nadruk op het uitvoeren van onderzoek. “In het eerste deel van de opleiding ben je vooral bezig met literatuuronderzoek, maar in het tweede neem je al interviews af en stel je vragenlijsten op. En natuurlijk ga je in het derde deel zelf aan de slag met je scriptie. In mijn geval ging die over de verzuimbegeleiding van SMZ. Op dat vlak valt er nog het een en ander te verbeteren.”

Ook haar werkgever is tevreden. Zowel over de adviezen in haar scriptie, als over haar nieuwe vaardigheden.

“Als er nu onderzoek verricht moet worden, kan ik dat organiseren”, zegt Van Heeren. “Sterker nog: als het niet al te omvangrijk is, kan ik het zelf uitvoeren. Je begrijpt: daar is mijn manager zeer van gecharmeerd.” ←

Verzamelwerk van arbeidsdeskundige vakstandaarden

Wat is onze eigen arbeidsdeskundige standaard bij advisering? Het AKC merkt dat arbeidsdeskundigen deze vraag steeds vaker stellen. De behoefte aan eigen vakstandaarden, protocollen, werkwijzers, leidraden, voorbeeldcasuïstiek en richtlijnen lijkt dan ook urgenter te worden. Dat roept de vraag op wat het juiste antwoord is op deze behoefte en hoe we de gewenste producten samen kunnen gaan maken.

TEKST Tjeerd Hulsman | AKC

De NVvA legt het arbeidsdeskundig handelen vast in NVvA-leidraden. Dat gebeurt aan de hand van de opdrachten en rollen die een arbeidsdeskundige kan vervullen. Op dit moment zijn NVvA en AKC bezig met een verkenning van zes mogelijke leidraden.

Verkenning leidraden op basis van zes thema's:

1. *Methodisch vaststellen van 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*

Zes groepen met arbeidsdeskundigen verkennen per thema of een NVvA-leidraad een passend instrument is om de professionele ontwikkeling van arbeidsdeskundigen te ondersteunen. Op verzoek van het NVvA-bestuur komen deze AKC-verkennergroepen eind april met een advies. De NVvA gebruikt deze adviezen om een prioritering aan te brengen in de ontwikkeling van leidraden – of eventuele andere standaarden – in 2013 en 2014.

Verkennergroepen

Enkele tientallen arbeidsdeskundigen hebben van januari tot april 2013 deelgenomen aan de zes verkennergroepen. De gemeenschappelijke drijfveren voor deelname zijn bezorgdheid over het ontbreken van standaarden voor de uitoefening van het arbeidsdeskundig vak en de sterke focus op het naleven van juridische poortwachterseisen in plaats van vakmanschap.

“Laten we ons niet te veel leiden door de eisen die het UWV stelt in de RIV-toets? Vaak lijkt niet het belang van optimale schadelastbeheersing voor werkgever en werknemer voorop te staan, maar het voor-

komen van een loonsanctie!”

“Wanneer doe ik het goed bij de advisering in spoor 1? Wanneer is mijn aanpak en advies arbeidsdeskundig aan de maat?”

Het merendeel van de arbeidsdeskundigen in de verkennergroepen wil zich inzetten voor de borging van gezamenlijk vastgestelde eisen voor bijvoorbeeld:

- advisering over re-integratie bij de eigen werkgever;
- het volledig in kaart brengen van de arbeidsmogelijkheden van werknemers met een functionele beperking;
- het gedegen vaststellen van loonwaarde;
- het hebben van kennis om de juiste arbeidsvoorzieningen te treffen.

Zij willen dat beroepsgenoten samen tot afspraken komen die – zowel voor de opdrachtgever als de mensen die worden beoordeeld of begeleid – duidelijkheid scheppen en kwaliteit van handelen borgen.

“Ik heb er veel last van dat we belangrijke begrippen in ons vak niet uniform gedefinieerd hebben. Neem bijvoorbeeld al die methoden van loonwaardebepaling.”

“Als we niet oppassen, wordt onze meerwaarde als arbeidsdeskundige steeds minder duidelijk. Wat mag een opdrachtgever van een arbeidsdeskundige verwachten? Welke kwaliteit is gegarandeerd?”

Knelpunten

Bij hun verkenning van de mogelijke leidraden hebben de groepjes arbeidsdeskundigen op een systematische manier gezocht naar een antwoord op onder meer de volgende vragen

1. Wat is het probleem of knelpunt, dat opgelost zou kunnen worden door het beschrijven van consensus in handelen in een leidraad?
2. Zijn er binnen de beroepsgroep controverses/verschillen in aanpak van/voor dit probleem, vraagstuk of knelpunt?

3. Welke knelpunten (arbeidsdeskundig, inhoudelijk, organisatorisch, procesmatig) ervaart de beroepsgroep in de dagelijkse praktijk bij dit thema?

4. Op welke vragen moet de leidraad een antwoord geven?

Deze vragen leveren stevige en boeiende gedachteswisselingen op, waardoor zowel knelpunten als de behoefte aan oplossingen helder op tafel komen. Dat er iets moet komen, is vaak snel duidelijk. Maar wat dat precies moet zijn, is toch moeilijker.

Gewenste eindproduct

Wat er in een mogelijke leidraad moet komen te staan – hoe zo'n leidraad eruit moet zien – blijft vaak redelijk open, zo kwam tijdens de verkenning naar voren. De antwoorden op onderstaande vragen zijn dan ook zeer gevarieerd.

5. Wat moet wel en niet in de leidraad ter sprake komen (afbakening van het onderwerp)?
6. Wat zijn de hoofdbegrippen binnen dit thema? Zijn hier al definities voor?
7. Wie zijn de beoogde gebruikers?
8. Op welke manier komt de leidraad het beste tegemoet aan de behoeften van de gebruikers?

Ten aanzien van de functionele specificaties van het eindproduct passeren allerlei termen de revue: flowchart, protocol, handelingskader, handboek, kwaliteitseisen, instrument, leidraad, werkwijzer, richtlijn, voorbeeldcasussen. Over wat er dan vervolgens in zo'n document moet komen te staan, lopen de meningen sterk uiteen. De arbeidsdeskundigen komen per thema met een veelheid aan onderwerpen. Over hoe het document er verder uit moet zien, bestaat wel een duidelijke gemeenschappelijke richting: kort, bondig, toegankelijk, visueel sterk en niet te veel tekst.

"Ik zou het mooi vinden als in vijf tot maximaal tien pagina's wordt beschreven hoe je als arbeidsdeskundige een optimaal advies geeft over de re-integratie-inspanningen en mogelijkheden in spoor 1."

Prioritering

De arbeidsdeskundigen zijn het op basis van de antwoorden op de vragen 1 t/m 8 eens dat er nieuwe standaarden moeten komen. Maar helaas kan niet alles tegelijk worden opgepakt. De laatste stap is dan ook het vaststellen van de prioritering:

9. Wat is het belang van de beroepsgroep voor deze leidraad? Is het probleem in zekere mate "prevalent" of "ernstig"?
10. Zijn er bewezen practices of standaarden voor de (verschillende) oplossingen voor het probleem, vraagstuk of knelpunt?

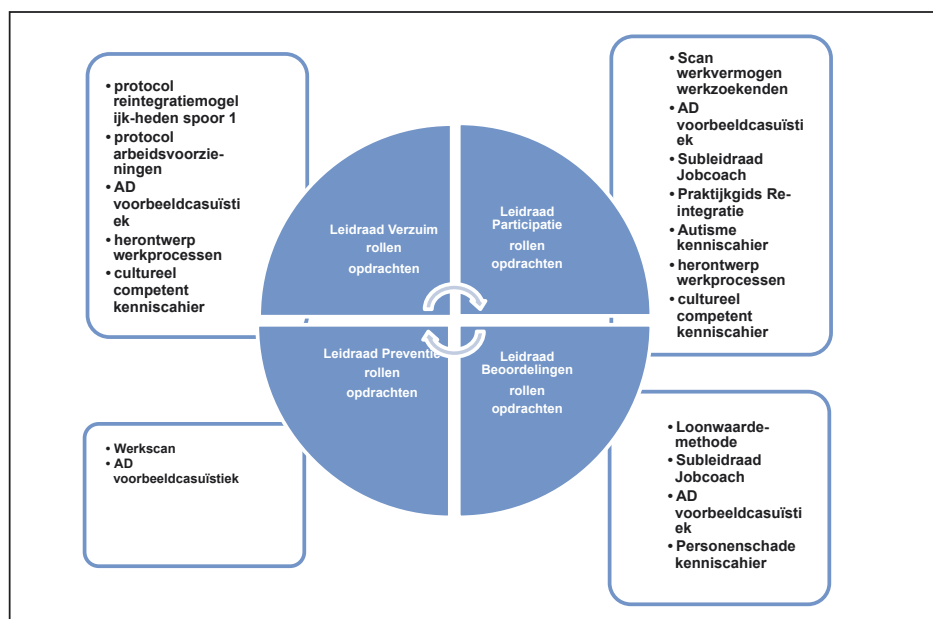
Vier nieuwe standaarden

De resultaten van de werkgroepen samen hebben geleid tot een voorstel voor een viertal nieuwe standaarden:

1. Een methodiek voor de beschrijving van de arbeidsbelasting in functies (met nadruk op de psychosociale aspecten en uniformiteit qua terminologie). Thema 1 en 3.
2. Een protocol voor een optimale beschrijving van de re-integratiemogelijkheden in spoor 1, dat de norm borgt voor re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer (onderbouwing wissel omzetten naar spoor 2). Thema 2 en 5.
3. Een standaard detailleren voor de arbeidsdeskundige methodiek voor het vaststellen van de gerealiseerde loonwaarde (vervolg op AKC-onderzoekscahier 7) en het valideren van de methode.
4. Een standaard opstellen voor het indiceren van arbeidsvoorzieningen en het ontsluiten van de bestaande kennis hierover.

Potloodschets

De discussies in de werkgroepen, de producten uit de schatkamer van het AKC en de huidige leidradenstructuur zijn de bouwstenen, de potloodschets, waarmee het arbeidsdeskundig vakstandaarden-verzamelwerk kan worden ingericht. Onderstaand beeld met als kern vier overkoepelende arbeidsdeskundige leidraden die het werkveld van de arbeidsdeskundige visualiseren, met daarbinnen voor zover gewenst protocollen, instrumenten en kennisciahiers is een eerste voorzet om samen het gewenste beeld te construeren. Het AKC hoort graag uw mening via: AKC@arbeidsdeskundigen.nl. ←



5



vragen aan **Monique Mijnders**

Monique Mijnders (48), arbeidsdeskundige bij Mijnders Arbeidsdeskundig Advies

1 wat neem je altijd mee naar je werk?

"Ik ben nogal pragmatisch: mijn iPad, want daarop staan mijn agenda, mijn foto's, muziek en alle informatie die ik nodig heb. Maar symbolisch gezien neem ik vooral energie mee om mensen te motiveren en in beweging te krijgen. Die positieve energie zit in mijn aard, dat is geen verdienste. Het is wel fijn dat je erover kunt beschikken, ook als je langere trajecten met cliënten ingaat. Dan is het mooi om iemand op een ochtend te horen zeggen dat de zon toch weer een beetje begint te schijnen."

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

"Mijn gezin. In het leven ben je op zoek naar een goede balans. Mijn gezin is de basis van waaruit ik mijn balans zoek en vindt. Zonder mijn partner en drie kinderen zou ik het op een onbewoond eiland niet redden."

3 Waar krijg je energie van?

"Ik werk als zelfstandige en daarom kan ik veel energie krijgen van een compliment over mijn werk. Energie krijg ik ook van een cliënt die vrolijker de deur uitgaat dan dat hij binnenkwam. Verder trommel ik in een sambaband Dale Cane, samen met vijftientig andere sambaliefhebbers. Dat je ondanks de heel uiteenlopende achtergronden toch een band met elkaar hebt, dat kan me echt blij maken."

4 Welke tips heb je voor collega arbeidsdeskundigen?

"Ik ben een groot voorstander van krachten bundelen. Kennis en expertise delen. Stel je daarin ook kwetsbaar op: erken dat je misschien niet alles zelf goed kunt doen. Zoek de samenwerking met anderen op."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Daar zou ik dan een feestmaal voor maken voor iedereen die mij lief is..."



Trending topics

het ADnetwerk

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

- Margreet van der Molen (UWV) legt een casus voor en vraagt op AD Netwerk of het re-integratie resultaat bevredigend is. Een en ander in het kader van de RIV-beoordeling. Ze krijgt feedback van vijf collega arbeidsdeskundigen die hun mening geven.
- Verder start Petra Dam (Azor Advies) een interessante discussie: hoe pak je frequent verzuim aan bij een werknemer met psychische en fysiek klachten? Welke interventies zijn gewenst? Zes collega arbeidsdeskundigen nemen de moeite om uitgebreid te reageren met tips en werkwijzen.
- Al weer even geleden maar nog altijd interessant is de door Henk Niestijl (Arad Noord Nederland) aangewakkerde discussie of een FML alleen door de verzekeringsarts mag worden opgesteld, of ook door een bedrijfs- of arboartsen. En zo ja, wat is dan de status van deze FML.



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

AppSoluut

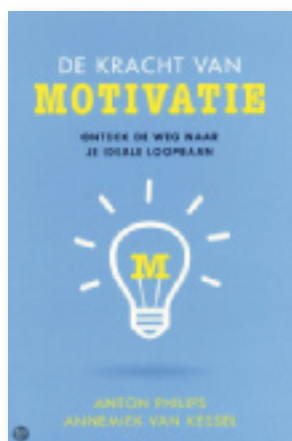
Naam App: Instapaper

Prijs: € 3,59 (Apple), € 2,41 (Android)

Voor: iPhone, iPad, Android, Windows Phone



Een interessante webpagina of blog gezien, maar geen tijd om te lezen? Dan is Instapaper de perfecte oplossing. Met een druk op de knop voeg je het document of de pagina toe aan deze 'later lezen-app'. Instapaper bewaart de artikelen als offline tekst only bestanden, waardoor ze op ieder gewenst moment teruggelezen kunnen worden, optimaal aangepast aan het telefoon- of tabletscherm. Nieuw is de sepia leesmodus voor 's avonds en de mogelijkheid om een lijst met aangeraden artikelen in je eigen Instapaper-account te implementeren.



DE KRACHT VAN MOTIVATIE

★★★★☆

Auteur: Anton Philips en Annemiek van Kessel

Uitgever: Ten Have

ISBN: 978 90 2590 2070

208 pagina's, € 19,95

De kracht van motivatie

Of het aan de dertien in een dozijn titel lag, aan de onaantrekkelijke omslag van het boek of de weinig vernieuwende uitstraling van de inhoud; 'De kracht van motivatie' motiveert om er niet in te duiken.

Auteur Anton Philips en een voorwoord van Herman Wijffels gaven schoorvoetend de doorslag. En toegegeven: het systeem voor Individuele Motivatie Analyse SIMA, wat in De Kracht van Motivatie centraal staat, is boeiend. Maar niet nieuw. SIMA stelt dat ieder mens over een uniek Motivatiepatroon beschikt. Dat patroon bestaat niet alleen uit wat iemand innerlijk drijft, maar ook uit vaardigheden die hij gemotiveerd gebruikt en de omstandigheden waaronder hij het beste tot zijn recht komt. Juist de combinatie van deze verschillende elementen maakt het Motivatiepatroon uniek

Het boek bestaat uit theorie en modellen, voorbeelden en casuïstiek en een do it yourself-onderzoek, zodat je als lezer niet alleen een duidelijk beeld hebt van je successen en drijfveren, maar je ook bewust wordt van het feit of je met plezier tot deze successen gekomen bent. Die combinatie, zo stellen de auteurs, is essentieel

voor duurzame motivatie. En uiteindelijk essentieel om de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen.

Opmerkelijk is dat de SIMA methode, anders dan bijvoorbeeld een assessment, juist geen momentopname lijkt te zijn, maar een motivatiepatroon dat bij iemand als persoon hoort. Een gefundeerde onderbouwing wordt daarvoor niet gegeven, maar afgaande op de ervaring van de auteurs wordt dit empirisch vastgesteld.

Waarom Anton Philips, die het systeem in Nederland heeft geïntroduceerd, dertig jaar heeft gewacht om er een boek aan te wijden? Dat is de vraag die bij het lezen van het boek overheerst. Een hele mooie methode, een serieuze aanpak, een resultaat dat voor je leven geldt en waarmee je bewuste carrière keuzes kunt maken...maar waarom dan nu pas een boek? (Ch.B.) *

Baanbrekend

GOOGLE GLASS

Het zoomt al een tijd rond, maar nu zijn de eerste modellen van Google Glass onder *developers* verspreid.

Google Glass is een *android*-bril met camera en *on screen* projectie



van online-data. Met andere woorden: een bril waarmee je (via spraakcommando's) kunt fotograferen, filmen, navigeren en communiceren. Met recht baanbrekend. Naar verwachting zal er volgend jaar een consumentenversie verkrijgbaar zijn. Een interessante gadget voor het arbeidsdeskundig veld, want een handig hulpmiddel om mensen aan het werk te krijgen en te houden. Werk-instructies projecteren, live meekijken via de camera, begeleiding op afstand. Met Google Glass wordt het mogelijk. www.google.com/glass/start.

Heeft u ook een opvallend product gezien waardoor mensen arbeidsgeschikt worden of blijven?

Tip de redactie: advisie@arbeidsdeskundigen.nl



Verkorte wachttijd WIA ook voor vangnetters



Met de invoering van de nieuwe wet BEZAVA (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) per 1 januari 2013 is het ook mogelijk voor de vangnetters om een aanvraag in te dienen voor de verkorte wachttijd van de WIA (IVA). Dit is van toepassing voor zowel de vangnetters zonder werkgever als voor vangnetters waarvan de werkgever eigenrisicodrager is voor de ziektewet.

TEKST Hans van der Holst | SMZ UWV

Aanvraag verkorte wachttijd WIA (IVA)

- werknemers in dienst van een werkgever
- vrijwillig verzekerden
- werknemers in dienst van een werkgever en daarnaast een ziekengeld uitkering van UWV

Sinds begin dit jaar is deze mogelijkheid verder uitgebreid, waardoor nu ook in de onderstaande categorieën een IVA-uitkering kan worden aangevraagd:

- vangnetters zonder werkgever
- vangnetters waarvan de werkgever eigenrisicodrager is voor de ziektewet.

Aanvraag

Het verzoek voor een verkorte wachttijd kan slechts eenmaal worden ingediend. Deze uitkering kan op zijn vroegst ingaan na 13 weken wachttijd en nooit eerder dan tien weken na de aanvraag. Bij de aanvraag van vangnetters waarvan de werkgever eigenrisicodrager is voor de ziektewet, moet een medische verklaring van de bedrijfsarts worden meegezonden waaruit blijkt dat de klachten duurzaam zijn. Een aanvraag kan worden ingediend tot en met de 68ste week.

Wordt de aanvraag later ingediend, dan blijft de normale wachttijd voor 104 weken van toepassing.

Vangnetters zonder werkgever

Vanaf 1 januari 2013 kan ook de vangnetter ZW zonder werkgever recht hebben op verkorte wachttijd. De werknemers die ziekengeld hebben van UWV, worden door UWV op de mogelijkheid gewezen om een aanvraag in te dienen als er sprake is van volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid.

Vindt de werknemer dat de situatie reeds eerder aan de orde is, dan kan deze ook een aanvraag indienen, waarna een beoordeling zal plaatsvinden.

Bij vangnetters waarvan de werkgever eigenrisicodrager is, is deze situatie gelijk. Ook hier kan de aanvraag worden ingediend als er sprake is van volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid.

Deze groep van vangnetters wordt, in het kader van de wet BEZAVA, ook beoordeeld op de 52ste week door UWV. Mocht UWV dan tot de conclusie komen dat er sprake is van volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid, dan zal UWV de vangnetter advi-

seren om een aanvraag in te dienen.

Een WIA (IVA)-uitkering kan niet ambtshalve worden toegekend. Hiervoor is altijd een aanvraag verplicht.

Geen overgangsrecht

Er is geen overgangsrecht. Dit betekent dat als de laatste dag van de verkorte wachttijd op of na 1 januari 2013 ligt, een IVA-uitkering verkorte wachttijd aan een vangnetter ZW zonder werkgever toegekend kan worden.

Uitsluiting ZW

Wordt er een IVA-uitkering toegekend, dan is dit een uitsluitinggrond voor de ZW en zal de ziektewetuitkering op de datum dat de IVA-uitkering wordt toegekend worden beëindigd.

Begeleiding

Door het ministerie is aangegeven dat verzekerden met een IVA-uitkering geen gebruik kunnen maken van de re-integratiegelden. Op grond van dit gegeven kan er dus geen verdere begeleiding plaatsvinden door UWV. ←



CONGRES

Over Duurzame Inzetbaarheid

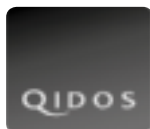
Langer, gezonder, anders werken

DINSDAG 25 JUNI 2013
LANDGOED ZONHEUVEL
IN DOORN

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

- 9 Breakout sessies
- Met praktijkvoorbeelden van Achmea, Atos, KLM en Qidos
- Dagvoorzitter: Aukje Nauta (hoogleraar Employability in Werkrelaties)
- Met inspirerende sprekers: Guido van Heezen (Effectory), Marc van Veldhoven (hoogleraar Universiteit Tilburg) en Jeroen Busscher (spreker, adviseur en schrijver van diverse management bestsellers)

Kennis Partner:



Met meer
personen
inschrijven is
KORTING!



WWW.OVERDI.NL/CONGRES



Kom
verder



Start
september
2013

Master Arbeid & Gezondheid

Ontwikkel u verder tot specialist op het veelzijdige
terrein van arbeid en gezondheid

saxion.nl/zorgenwelzijn