



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

# advisie

35<sup>e</sup> JAARGANG | JULI 2013 | NUMMER 03



Nieuwe bedrijfsvormen:

**Weg met  
managers en  
functieom-  
schrijvingen!**



**AKC-onderzoek met opvallende uitkomsten**

**Werken met autisme**

**ADEM IN...  
...ADEM UIT**  
Pagina 20

→ **FML terug naar  
de basis**

→ **Met cognitieve disfuncties  
aan de slag**

**\*NVVA**  
Nederlandse Vereniging  
van Arbeidsdeskundigen

# Aan de slag met een moderne werkstijl



*Unieke 5-daagse masterclass op inspirerende locaties*

**Wegens  
succes  
herhaald!**

## MASTERCLASS

**Start 3 oktober 2013**

Tijdens deze 5 masterclasses wordt, op verschillende inspirerende locaties, aandacht besteed aan alle aspecten van het nieuwe werken: de fysieke omgeving, de ICT-wereld, de gevolgen op het gebied van cultuur en leiderschap. Tenslotte wordt in de laatste masterclass ook ingegaan op het verander- en communicatietraject.

Bestemd voor: project- en programmamanagers, HR-, IT-, FM en communicatieprofessionals en andere (beleids)medewerkers die de eerste verkennende stappen in Het Nieuwe Werken hebben gedaan en er nu concreet mee aan de slag zijn en/of willen.

**Bekijk het complete programma en schrijf je in:**

*"Duidelijk inzicht gekregen over trends van de toekomst"*

*"Veel geleerd over het belang van de 'virtuele wereld'"*

*"Goed opbouwen van visie naar plan is cruciaal gebleken"*

Quotes van deelnemers maart 2013

**Nu € 250 korting bij  
elke 2<sup>e</sup> inschrijving!**



[www.ohnw.nl/masterclass](http://www.ohnw.nl/masterclass)



# 6 vragen

Wat neemt Johan Sengers, arbeidsdeskundige bijzondere zaken UWV, mee naar een onbewoond eiland? Kijk op pagina 28

## Colofon

35e jaargang nummer 03  
juli 2013

AD Visie is een uitgave van Vakmedianet. AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

**Hoofdredacteur:** → 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)

**Fotografie:** → Charlotte Boersma, Shutterstock

**Vormgeving:** → Cross Media Solutions - Ten Brink

**Drukwerk:** → Ten Brink, Meppel

**Uitgever:** → Marie-Noëlle Lim

## Advertenties

Vakmedianet, Postbus 448, 2400 MA 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



## Coverstory

# Nieuwe bedrijfsvormen zijn succesvol

Niet langer zitten hun medewerkers opgesloten in een vaste functieomschrijving, niet langer worden ze aangestuurd door managers. Nieuwe bedrijfsvormen werpen hun vruchten af, maar zijn niet voor iedere werknemer geschikt.

## Achtergrond

# De FML

Alhoewel de FML daar niet voor is ontwikkeld, stimuleert UWV het gebruik ervan in de private sector als informatiedrager en beoordelingshulp. Voorlopig. Want aan een toepasliker oplossing wordt gewerkt.



## En verder...

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Wetenschappelijk: Werken met autisme       | 14 |
| NVvA: Verslag van de succesvolle AD Parade | 22 |
| Juridisch: Verkorte wachttijd WIA          | 30 |



De rubriek Nachtwerk besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen die 's nachts werken. Aflevering 5: de drukker van Trouw, NRC Next, AD en De Volkskrant. 18





## AD Anno 2020

Vorig jaar bezocht ik een SER-congres over de arbeidsmarkt in 2020. Die is flexibeler, creatiever, minder verzorgend en zelfsturend. Lezend in deze nieuwe AD-Visie realiseer ik me dat het sneller gaat dan we denken. De arbeidsmarkt 2020? Die speelt zich nu al af! Het nieuwe werken? Waarom niet nog nieuwer werken? Bedrijven waar het management is opgeheven en medewerkers zelf de bedrijfsvoering regelen, zijn succesvol en niet zomaar een vreemde uitzondering (zie pagina 6). Opvallend is dat de bedenkers helemaal niet vasthouden aan bestaande werkstructuren, taken of functies. Was je eerst salesmanager en raak je daarop uitgekeken? Bespreek of je team wil investeren in jouw HRM-opleiding. Als arbeidsdeskundige moet je deze frisse opvattingen natuurlijk omarmen. Tijdens de afgelopen AD Parade gaf ik samen met onze voorzitter Monique Klompé een workshop over het veranderen van beeldvorming over arbeidsdeskundigen. Reframing the message. Tijdens de inventarisatieronde bleek dat de UWV-arbidsdeskundigen het negatieve imago toeschreven aan de niet-UWV'ers, en u snapt het al: de niet-UWV'ers beaamden dat vice-versa. Interessant was de discussie die volgde: wat is er nodig om je collega aan de andere kant van de tafel een goed imago te geven? In de eerste plaats kennis over elkaars werkwijze en de rol die dat meebrengt (adviseur, toetsers, beoordelaar, begeleider). Vervolgens het spreken van elkaars taal. Exact wat de paradigmagroep (zie pagina 11) bespreekt. De arbeidsdeskundige anno 2020 stel ik mij als volgt voor: een flexibele AD die eens in de zoveel tijd van rol wisselt. Die met een veel bredere blik samenwerkt in multidisciplinaire zelfstandige teams waar een klant of cliënt naar eigen inzicht terecht kan voor een vraag over passend werk. Als het gaat om participatie zouden we in plaats van taakfunctieanalyse ook een werk-zingeingsanalyse kunnen maken. Zoals Geert, die in de column de liftboy in ere herstelt.

*Charlotte Boersma*

## Ziek(Melden)

Uit onderzoek van **365** blijkt dat slechts **20%** van de **300** onder-vraagde werkgevers verzuim op de eerste dag meldt. Zeker als bij de ziekmelding al bekend is dat het kortdurig is, wordt de melding als een onnodige handeling gezien. Door kortdurend verzuim niet te melden, mist een werkgever een belangrijk signaal. Frequent verzuim is een sterke voorbode van langdurig verzuim. Van de werknemers die frequent verzuimen, gaat circa **50%** het jaar daarop lang verzuimen. Tevens is het een voorspeller van herhalend frequent verzuim: **61%** heeft namelijk opnieuw een jaar met frequent verzuim.

## NOMINATIE AD AWARD

De NVvA nodigt alle arbeidsdeskundigen uit om mee te dingen naar de Arbeidsdeskunde AWARD 2013. De inzending moet op maximaal 2 A4-tjes worden uitgeschreven, maar mag op een manier naar keuze worden ondersteund met papers, presentaties, filmpjes en wat verder bedacht kan worden. De inzendingen worden beoordeeld door een deskundige jury. Inzenden naar [nvva@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:nvva@arbeidsdeskundigen.nl)



## GEZONDHEIDSCHECK

Twee op de drie werknemers staat open voor een jaarlijkse gezondheidscheck. Op dit moment krijgt twintig procent van de werknemers al een dergelijke check door hun werkgever aangeboden. De helft van de werknemers staat open voor een jaarlijks inzetbaarheidsgesprek, waarbij wordt bepaald of je nog voldoende fit bent om je huidige werk te kunnen doen. Dit blijkt uit onderzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## MANPOWER EN UWV

**Kandidaten met een achterstand tot de arbeidsmarkt, zoals ouderen en langdurig werklozen helpen aan een baan. Manpower gaat samenwerken met UWV om jaarlijks 1200 kandidaten per jaar te plaatsen op vacatures. De samenwerking is vastgelegd in een convenant.**

De kandidaten komen uit de doelgroepen 55 jaar en ouder plus diegene die langer dan drie maanden werkloos zijn. Het UWV doet de eerste selectie op basis van profielen zoals deze door Manpower zijn samengesteld. Manpower neemt het proces over en bemiddelen de kandidaten voor een nieuwe baan. UWV doet de eerste selectie op basis van profielen zoals deze door experts van Manpower zijn samengesteld. Manpower neemt het proces over en bemiddelen de kandidaten voor een nieuwe baan.

## INVLOED CRISIS OP WERKGEDRAG

**De crisis heeft meer invloed op het gedrag van vrouwen dan mannen. Van de werkende vrouwen geeft 81% aan dat de crisis invloed heeft op haar gedrag op de arbeidsmarkt versus 69% van de werkende mannen.**

Daarnaast geeft de helft van de vrouwen aan dat ze nu genoeg nemen met een net-niet (droom) baan. Dat blijkt uit de TMG Arbeidsmarkt Motivatiemonitor 2013. De resultaten laten verder zien dat 43% van de vrouwen aangeeft dat ze vanwege crisis minder snel wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek (versus 34% van de mannelijke respondenten).

39% van de vrouwen geeft aan dat ze, vanwege de crisis, minder snel van baan wisselen. Van de mannen geeft 35% dit aan. 24% van de vrouwen verwacht dat de arbeidsmarkt kansrijker is versus 31% van de mannen.

## NIEUWE MASTERS



*Zestien arbeidsdeskundigen begonnen in 2011 aan de HBO Master Sociale Zekerheid bij ProgrezSZ. Tijdens AD Parade op 7 juni kreeg de tweede lichter afgestudeerden het diploma uitgereikt waar ze hard voor gestudeerd hebben. Op de foto v.l.n.r. Willem Boorsma, Annet de Grunt, Wim Barnhoorn en Esther Wieldraaijer allen werkzaam bij UWV.*

## ZZP'ERS WILLEN UITDAGING

**Adviseurs, ict'ers, bouwvakkers en andere zelfstandigen zonder personeel die eigen arbeid of diensten aanbieden, zijn vooral vanwege de uitdaging aan de slag gegaan als zelfstandige.**

Ook willen deze zogenaamde nieuwe zzp'ers vaak zelf hun werktijden kunnen bepalen. Hun tevredenheid daarover is groot, blijkt uit de Zelfstandigen Enquête Arbeid van TNO en CBS.

Andere redenen, zoals niet (meer) voor een baas willen werken, geen geschikte baan als werknemer kunnen vinden of meer kunnen verdienen als zelfstandige, spelen een minder belangrijke rol. Voor klassieke zzp'ers zoals winkeliers en boeren – die goederen of grondstoffen verkopen – en voor zelfstandigen met personeel zijn een nieuwe uitdaging en flexibele werktijden van minder belang. Zij zijn juist vaker als zelfstandige begonnen, omdat zij dat altijd al wilden.



Nieuwe bedrijfsvormen

# Weg met managers en functieomschrijvingen

**Veel werkgevers zijn overgeschakeld op het nieuwe werken. Sommigen zijn er zelfs alweer van teruggekomen. Maar er zijn ook bedrijven die de teugels nóg verder laten vieren. Niet langer zitten hun medewerkers opgesloten in een vaste functieomschrijving, niet langer worden ze aangestuurd door managers. De nieuwe bedrijfsvormen werpen hun vruchten af, maar zijn niet voor iedere werknemer geschikt.**

Tekst **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

We werken nog lang en gelukkig  
Bekijk op [www.vpro.nl/tegenlicht](http://www.vpro.nl/tegenlicht) de documentaire over nieuwe werken

Tien jaar geleden was Jos de Blok directeur van een grote thuiszorgorganisatie. Op een dag deed hij zijn twaalf collega-directeuren een verrassend voorstel. "Ik zei: 'we lopen elkaar voor de voeten: dertien directeuren is gewoon te veel. Laten we het aantal terugbrengen naar drie.' " De Bloks voorstel werd niet met open armen ontvangen. Begrijpelijk, want zijn plan druiste in tegen de heersende trend. Juist in die tijd viel de zorg ten prooi aan fusies en schaalvergroting. "Het proces moest worden geprofessionaliseerd" zegt De Blok. "En daarbij hoorden meerdere managementlagen. En natuurlijk een afdeling Financiën en HRM. En er moesten jaarplanningen komen, en allerlei andere plannenmakerij."

## Zelfsturend

Zijn woordkeuze verraaft dat De Blok niet enthousiast was over deze vorm van professionaliseren. "In ons soort organisaties heeft dat geen enkel nut. Het vak van wijkverpleegkundige bestaat al sinds de jaren vijftig. En in die begintijd waren er helemaal geen managers. Je had gewoon teams van twaalf mensen en die verzorgden alles: het roosteren, de planning en de werving en selectie van collega's. Huisartsen en cliënten konden hen 24 uur per dag bereiken."

Naar die tijd wilde De Blok terug. In 2007 zette hij de stap die hij al lang wilde zetten en richtte een nieuw bedrijf op: Buurtzorg Nederland. Daar zijn geen managers

te bekennen; net als vroeger werken de wijkverpleegkundigen in zelfsturende teams. Volgens De Blok gaat dat prima. "Mijn medewerkers weten precies wat ze moeten doen. Ze krijgen een vraag van een cliënt of van de huisarts, ze gaan bij de cliënt langs en ze maken afspraken. Ondertussen groeien we in hoog tempo. Er lopen nu maar liefst 7000 medewerkers rond, onderverdeeld in 600 teams. En dat verbaast me niets. Ik ken maar weinig mensen die thuis graag worden aangestuurd door hun partner. Waarom doen we dat dan wel op het werk?"

## Kesselaar

Die laatste uitspraak zou ook afkomstig kunnen zijn van René Kesselaar van bouwbedrijf Kesselaar en Zn. in Alkmaar. Hij is weliswaar directeur/eigenaar, maar dat is niet te zien op zijn visitekaartje. Zeven jaar geleden heeft ook hij de managementlagen afgeschaft. Sterker nog: in zijn bedrijf zijn mensen niet ingedeeld in functies. "Functieomschrijvingen werken alleen maar belemmerend", vindt hij. "Mensen roepen: 'dat doe ik niet, want dat hoort niet bij mijn functie'. Daardoor zijn ze niet betrokken bij anderen. En bovendien bestaat het gevaar dat ze daardoor vastroesten. Ze doen alleen wat ze moeten doen en zullen nooit ontdekken wat ze allemaal in hun mars hebben."

En dat ontdekken de medewerkers van het bouwbedrijf wel. Want Kesselaar mag de functieomschrijving dan hebben afgeschaft, hij liet zijn mensen wel testen en

## Re-integratie

Hoe zit het als iemand ongeschikt wordt voor de eigen functie? Bij Buurtzorg Nederland wrekt zich dan het gebrek aan variëteit. "Bij ons werkt meer dan 95 procent als wijkverpleegkundige" zegt De Blok. "We hebben maar een zeer beperkt aantal mensen op de administratie. Dat betekent dat we bij arbeidsongeschiktheid al snel overschakelen op het tweede spoor."

Bij Finext is de variëteit van werkzaamheden er wel. "Iemand krijgt bij ons altijd de gelegenheid om een heel andere kant op te gaan", zegt Wesley Schulte. "HRM'er in plaats van salesmedewerker, controller in plaats van marketeer. Wat ook vaak gebeurt, is dat die mensen voor zichzelf beginnen. En dan zie je ze hier vaak al heel snel weer rondlopen, omdat ze worden ingehuurd."

inschalen naar denk- en prestatieniveau. Soms met onverwachte resultaten. "Een van mijn jongens was timmerman, al jaren. Maar wat bleek na die test? Hij zat op hbo-niveau. Ik hem een opleiding aangeboden en nu werkt hij op de afdeling Calculatie. Daar zit hij helemaal op zijn plaats; die jongen heeft het enorm naar zijn zin."

Dat klinkt natuurlijk mooi, maar de vraag is of een bedrijf zonder managers niet uitmondt in een chaos. Kesselaar wuift het weg. "Als je mensen verantwoordelijkheid geeft, gaan ze die ook nemen. Neem de afdeling Planning. Die moet altijd heel vroeg aanwezig zijn, omdat ze instructies doorgeven aan de mensen van Onderhoud en Renovatie die om half acht de weg op gaan.. Maar denk je dat ik ga controleren of iedereen op tijd aankomt? Dat gebeurt gewoon vanzelf. En dat is helemaal niet zo vreemd, want ze zijn dat gewend. Wat denk je dat ze op zaterdag doen? Dan klussen ze allemaal bij – en dat zonder manager, teamleider of directeur."

## Finext

Sommige bedrijven gaan nog een stapje verder. Zoals consultancy-organisatie Finext in Voorburg, dat überhaupt geen directeur meer heeft. Sterker nog, veel medewerkers zijn mede-eigenaar, ze kunnen zelf bepalen in welke richting ze doorgroeien en ieder jaar doen ze een voorstel voor hun eigen salaris. Finext liet zich inspireren door de zakenman Ricardo Semler die in Brazilië diverse bedrijven oprichtte. Zonder hiërarchie, met volledige vrijheid voor de werknemer, en met heel veel succes. Hijzelf werd diverse malen tot Braziliaanse zakenman van het jaar uitgeroepen.







*Finext in Voorburg: als mensen zelf hun werkplek mogen kiezen, kiezen ze niet voor een glazen kantoor langs de snelweg...*

Bij Finext draait alles om eigen verantwoordelijkheid, om vertrouwen. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de manier waarop het bedrijf is georganiseerd. De 120 mensen zijn onderverdeeld in zeven zelfstandige niches, elk met hun eigen vakgebied zoals Performance Management, Im-

provement en Risk. Maar daar blijft het niet bij. "Binnen een niche zoeken mensen elkaar op", zegt medewerker Wesley Schulte. "En zij vormen teams, zelfstandige mini-ondernemingen van zo'n acht mensen. Het grote voordeel: anders dan in een grote groep, kun je niet wegduiken voor je verantwoordelijkheid."



*René Kesselaar vertelt in VPRO-programma Tegenlicht over zijn succesvolle aanpak*

In zo'n team vervult iedereen een rol. Bijvoorbeeld HRM'er, controller, marketeer, of salesmedewerker. En omdat zo'n medewerker als enige voor zijn gebied verantwoordelijk is, moet hij die verantwoordelijkheid ook nemen. "Stel, jij hebt de HRM-rol", zegt Schultes collega Pam Stinis, "en je team kampt met een tekort aan gespecialiseerde krachten terwijl de markt juist stevig groeit. Dan kun je moeilijk gaan wijzen naar de controller. Dan moet je echt gaan kijken hoe je het zelf beter kunt doen."





"Binnen een niche zoeken mensen elkaar op."



"Wegduiken zit niet in de bedrijfsgenen."

### Eigen carrièrepad

Volgens Stinis zit wegduiken niet in de bedrijfsgenen. "Bij traditionele organisaties zie je vaak dat mensen vastzitten in een functie en ze eigenlijk uitgeblust zijn. Maar hier hebben ze bewust voor hun carrière-richting gekozen, en hebben ze ook de gelegenheid om een heel andere kant op te gaan. Toen ik hier kwam werken, ontdekte ik dat ik me aangetrokken voelde tot marketing. Dus heb ik mijn team een voorstel gedaan: ik wil die en die opleiding volgen en die kost zo en zo veel. Zijn jullie akkoord? En zo heb ik me kunnen bijscholen."

Finext kent dus geen leiders – althans geen officiële leiders. Er zijn ook geen officiële regels. Wel zijn er ongeschreven regels en natuurlijke leiders. Wat die laat-

## Verzuim

Bij alle drie de organisaties ligt het ziekteverzuim laag. Buurtzorg Nederland komt uit op 4%, en daarmee duikt het bedrijf flink onder het branchegemiddelde 6,5%. Daar moeten we bijzeggen dat de gemiddelde leeftijd van de medewerkers ligt tussen de vijftig en zestig jaar. Finext en Kerselaar komen nog een stuk lager uit: respectievelijk op 2,1 procent en tussen de 1 en de 2 procent. Maar in flexibele organisaties is de verzuimbehoefte vaak minder hoog. "Laatst ben ik met hoofdpijn naar huis gegaan", zegt Pam Stinis. "Zo'n middag meld ik mij niet officieel ziek, net zo min als dat ik de avonduren registreer om mijn werk in te halen. Je deelt zelf je tijd in."

sten betreft: volgens Schulte zijn er altijd mensen die van nature het voortouw nemen. "Dat zie je ook als je met vrienden op zaterdagavond wat gaat drinken. Dan is er ook altijd iemand die op een gegeven moment roept dat het tijd wordt voor het volgende café. Dat zijn ook de mensen die hier het voortouw nemen, bijvoorbeeld als we nieuwe teams vormen. En wat die ongeschreven regels betreft: wij hebben hier de gewoonte om ons netwerk met iedereen te delen, in een grote databank. Maar als ik een relatie van een van mijn collega's wil benaderen, moet ik die collega daar wel eerst over informeren. Doe ik dat niet, dan heb ik een probleem."

### Functie-eisen

De bedrijfsvormen van Buurtzorg, Kesselaar en Finext blijken in de praktijk goed te werken. Maar zijn ze ook voor ieder type mens geschikt? Het antwoord is nee. Zo ziet Kesselaar nog steeds voormalig teamleiders die het aansturen niet kunnen afleren. "En dat terwijl ze er toch zeven jaar aan hebben kunnen wennen. Heel vervelend, want medewerkers krijgen dan te maken met een combinatie van warm en koud: sommigen worden wel aangestuurd, anderen niet. In een aantal gevallen heb ik dan ook mensen moeten laten afvloeien."

Schulte van Finext ziet het misgaan als kandidaten hechten aan status. "Als jij streeft naar een eigen secretaresse of andere privileges, word je hier niet gelukkig. En denk niet dat je gewoon de instructies kunt opvolgen en vervolgens bij tegenslagen de schuld kunt geven aan een manager. Want die is er niet. Je bent zelf verantwoordelijk. Wegduiken is onmogelijk." ←

## WORKSHOP OMGAAN MET CULTUURVERSCHILLEN

### NASCHOLING VOOR ARBEIDSDESKUNDIGEN EN ANDEREN

#### Inhoud:

- Beter inzicht krijgen in de denkwereld van allochtone cliënten
- Een andere communicatiestijl leren kennen die werkt
- Bespreking van moeilijke cases uit de praktijk

We geven de workshop (2 dagdelen) bij u op locatie en op de dagen die u passen. We zijn geaccrediteerd door Hobéon SKO.

**Meer informatie:** [info@ucarenklaar.nl](mailto:info@ucarenklaar.nl)

Uçar & Enklaar, Rietstraat 25,  
7601 XH, Almelo  
Tel. 0546-604662



OUD IS NIET OUT!

## Tekort aan menskracht maakt leeftijd onbelangrijk

Waar halen wij in de toekomst onze medewerkers vandaan? Nu gelden de economische wetten, maar straks de demografische. Want dat de beroepsbevolking als gevolg van de ontgroening en vergrijzing in Nederland structureel vermindert, is een feit. Ook is het een vaststaand gegeven dat de verzorging aan het bed niet naar India kan worden verplaatst en dat menig jongere zijn neus ophaalt voor technische functies of beroepen waarbij de handen vuil kunnen worden. Hoe gaan organisaties het verlies aan kennis en ervaring van de babyboomers, die massaal de arbeidsmarkt gaan verlaten, opvangen? Het in dienst nemen van schoolverlaters is vaak een ontoereikende maatregel om medewerkers die met pensioen gaan (op hun 67e?) te vervangen. Organisaties moeten zich daarom nu al mobiliseren om klaar te zijn voor de war for talent.

### OVERSPOELD DOOR SCHAARSTE

Auteurs Jacco van den Berg  
en Richard Jongsma  
ISBN 9789013106268  
**Prijs € 43,95 excl. btw**



**Bestellen:**  
[www.vakmedianetshop.nl/overspoeld](http://www.vakmedianetshop.nl/overspoeld)



## BESTEL DE GRATIS BROCHURE!

Bestel de  
brochure makkelijk  
online via  
[opleidingenhrm.nl](http://opleidingenhrm.nl)

Kijk voor  
het actuele  
aanbod op  
[opleidingenhrm.nl](http://opleidingenhrm.nl)  
of scan de QR code



# 2013

### Een greep uit ons aanbod:

Gezond leidinggeven

Goed voorbereid op de werkkostenregeling

Social media inzetten voor HR en or

Risicoloos contracteren van een zzp'er

Tot elkaar veroordeeld?!

## Opleidingen

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN | PERSONEELSMANAGEMENT | MEDEZEGGENSCHAP

[www.opleidingenhrm.nl](http://www.opleidingenhrm.nl)

**PW|DeGids**

**OR informatie**

**arbo**

Generieke Inzetbaarheidslijst voor private sector:

# FML terug naar de basis

De Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) is in de afgelopen jaren steeds meer verworden tot een algemeen hulpmiddel bij de re-integratie in het eerste en tweede spoor. Alhoewel de FML daar niet voor is ontwikkeld, stimuleert UWV het gebruik ervan in de private sector als informatiedrager en beoordelingshulp. Voorlopig. Want aan een toepasselijkere oplossing wordt gewerkt.

Tekst **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Onder (technisch) voorzitterschap van SZW, wordt aan de Paradigmagroep deelgenomen door verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV en bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen, die werkzaam zijn in de bedrijfsgezondheidszorg.

Dat de FML middenin de belangstelling staat bleek ook tijdens de bijeenkomst die Regio West organiseerde over de FML als onderdeel van het werk van de arbeidsdeskundige in het eerste spoor. Liefst 160 arbeidsdeskundigen kwamen eropaf. Een van de sprekers was Marjan Visschers, manager claim SMZ bij UWV. De vraag of de FML geschikt is voor gebruik in het eerste spoor beantwoordt ze met ja. "De FML is een hulpmiddel waaruit blijkt of iemand mogelijkheden heeft, de arbeidsdeskundige vertaalt dat naar arbeid. Maar om de FML goed te kunnen gebruiken in het 1e spoor moet de beoordeling van bedrijfsartsen beter afgestemd worden op de functie analysemethoden van de arbeidsdeskundigen. Deze functie analysemethoden moeten dan ook verder ontwikkeld worden en het is de vraag of de door UWV voor de claim gekozen FML gradaties normaal, licht beperkt, beperkt en zwaar beperkt voor dit doel de beste oplossing bieden."

Ook Paul Schaap, bezwaararbeidsdeskundige UWV, vindt dat arbeidsdeskundigen de FML moeten gebruiken bij de re-integratie. "Gebruik hem goed en haal eruit wat erin zit", zei hij tegen de volle zaal. Volgens Schaap heeft de FML een tweeledige functie: "Het is een informatiedrager en beoordelingshulp. Als beoordelingshulp is de FML echter alleen waardevol als hij duidelijk en grondig is. En als informatiedrager is het wel van belang dat iedereen in de keten dezelfde taal spreekt. We moeten dezelfde definities, normen en waarden hanteren, anders ontstaat er spraakverwarring."

Ook Paul Schaap, bezwaararbeidsdeskundige UWV, vindt dat arbeidsdeskundigen de FML moeten gebruiken bij de re-integratie. "Gebruik hem goed en haal eruit wat erin zit", zei hij tegen de volle zaal. Volgens Schaap heeft de FML een tweeledige functie: "Het is een informatiedrager en beoordelingshulp. Als beoordelingshulp is de FML echter alleen waardevol als hij duidelijk en grondig is. En als informatiedrager is het wel van belang dat iedereen in de keten dezelfde taal spreekt. We moeten dezelfde definities, normen en waarden hanteren, anders ontstaat er spraakverwarring."

## Denk mee, praat mee!

Op [www.arbeidsdeskundigen.nl](http://www.arbeidsdeskundigen.nl) (Ledennet -> nieuws) staat alle informatie over de te ontwikkelen Inzetbaarheidslijst. Bekijk de documenten, denk en praat mee.

1. Wat vind je goed?
2. Wat mis je?
3. Wat kan je ervan gebruiken/denk je te gaan gebruiken?

**Alles suggesties of aanvullingen zijn van harte welkom!**

### Verwarring

Hij slaat daarmee de spijker op zijn kop. Want in de alledaagse praktijk zorgt die spraak- en begripsverwarring nogal eens voor problemen, bijvoorbeeld bij de RIV-toets door UWV.

Gelukkig zijn er inmiddels stappen ondernomen om de communicatie te verbeteren en spraakverwarring





verschillende taal die UWV (als beoordelaar van het re-integratieverslag) en bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen (als adviseur van de werkgever in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie van de zieke werknemer) spreken. "Een van die thema's is de FML", vertelt Anja Mud, stafarbeidsdeskundige bij 365/ArboNed, die namens brancheorganisatie Oval (voorheen Boaborea en Nobol) in de Paradigmagroep zit. Ze schetst in grote lijnen de problematiek: "Sinds de invoering van de wet poortwachter in 2002, zijn steeds meer arbeidsdeskundigen in de private markt gaan werken, onder andere bij arbodiensten. Onder hen ook veel voormalig UWV'ers. De FML kwam daardoor in de private sector terecht. Hij is separaat gegaan en wordt ingezet bij re-integratie, maar het punt is dat de FML daar nooit voor is bedoeld. De FML is een instrument dat deel uitmaakt van het claimbeoordelingssysteem CBBS van UWV en is een hulpmiddel bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid, bijvoorbeeld bij de WIA-beoordeling."

te voorkomen. In het kader van de Stuurgroep verbetering poortwachter zijn SZW, UWV, bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen werkzaam in de bedrijfsgezondheidszorg, vorig jaar gestart met de Paradigmagroep. Doel van de Paradigmagroep is om de communicatie tussen UWV en bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen te verbeteren en het wederzijds begrip en respect voor elkaars verschillende rollen te vergroten. De groep behandelt thema's die te maken hebben met de

### Paradoxen

En dat leidt volgens Anja Mud continu tot paradoxen. Een verzekeringsarts beoordeelt concentratie bijvoorbeeld heel anders dan de bedrijfsarts. Als een be-

## Het alternatief: de Inzetbaarheidslijst

Bedrijfsartsen moeten weliswaar een professionele beoordeling van de belastbaarheid verrichten, maar zijn niet verplicht om een functionele mogelijkhedenlijst (FML) in te vullen. De FML is namelijk een instrument dat verzekeringsartsen hanteren in het kader van de WIA-beoordeling. Bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen bekijken gezamenlijk met UWV of zij tot een privaat alternatief kunnen komen voor de FML. Als basis hiervoor gebruiken de partijen een door arbodienstverlener 365/ArboNed ontwikkeld en gebruikt instrument. Dit instrument is in samenwerking met de partijen doorontwikkeld tot de generiek toepasbare Inzetbaarheidslijst. De Inzetbaarheidslijst beschrijft de belastbaarheid en volgt daarbij de indeling van de FML. De (concept) Inzetbaarheidslijst ligt momenteel ter beoordeling bij de verschillende beroepsverenigingen waaronder de NVvA en de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB).

drijfsarts bijvoorbeeld concentratie beperkt duidt, kan dat onder andere ook zijn omdat iemand dusdanig veel pijnklachten heeft dat hij zich niet goed kan concentreren. Dat betekent dus niet, dat hij zich aan sich niet kan concentreren. Verzekeringsarts en bedrijfsarts kijken door verschillende brillen. En daardoor kan een re-integratie blokkerend advies van de bedrijfsarts zomaar tot een loonsanctie leiden.”

## Doel

Het grote verschil ligt opgesloten in het oorspronkelijk doel van de FML: de mate van arbeidsongeschiktheid vaststellen. De FML bevat daarom vooral statische, kwantitatieve meetpunten die corresponderen met de functies in het CBBS. “Bedrijfsartsen zijn niet opgeleid om een FML op te stellen. Ze zijn opgeleid om medische beperkingen zodanig te vertalen dat werkgever en werknemer er verder mee kunnen. Ook arbeidsdeskundigen hebben een andere insteek. Mijn opdracht als arbeidsdeskundige binnen de poortwachterij is niet om een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling te doen, maar om te adviseren in het kader van re-integratie. Iemand weer aan het werk helpen. Je doel is de schadelast voor zowel de werknemer als de werkgever te voorkomen of zoveel mogelijk te beperken.”

## Oplossing in zicht

De Paradigmagroep vindt daarom dat de FML op zijn oorspronkelijk plek moet blijven: als onderdeel van het CBBS. Voor bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen die actief zijn in de bedrijfsgezondheidszorg moet er dan een nieuw instrument komen. “Een instrument dat qua opbouw en begrippen gelijk is aan de FML, maar die in plaats van kwantitatieve parameters meer in tekst aangeeft waar de beperkingen liggen. Het moet voor iedereen duidelijk zijn dat de FML anders wordt ingevuld dan een Inzetbaarheidslijst. Beiden dienen een ander doel: de een is een verzekeringskwestie, de ander stelt belastbaarheid vast in het kader van re-integratie zodat werkgever en werknemer verder kunnen. Door twee afzonderlijke instrumenten te gebruiken zorg je ervoor dat re-integratie in het eerste spoor op de juiste criteria wordt beoordeeld en voorkom je dat een RIV-toets leidt tot loonsanctie omdat de bedrijfsarts de FML met een ander doel heeft ingevuld.” ←



## COLUMN

## Abeltje

Abeltje heeft een baantje als liftboy in een warenhuis. Hij belandt in allerlei avonturen nadat hij stiekem op de groene knop heeft gedrukt. Wie kent deze creatie van Annie M.G. Schmidt niet?

Enige tijd geleden kampte het hoofdkantoor met liftproblemen. Door een interne verhuizing werd ineens veel meer gebruik gemaakt van de lift. Als ik weer eens tien minuten op de lift stond te wachten, moest ik aan Abeltje denken. Ik weet niet of hij een oplossing had geweten voor de liftperikelen, maar hij zou de wachttijd met zijn aanwezigheid zeker hebben veraangenaamd. Een liftboy is nu een zeldzaam beroep. Logisch, want waarom zou je iemand inhuren om op een knopje te drukken als iedereen dat zelf kan doen. Zo zijn meer beroepen verdwenen, ook de inpakker bij de kassa van de supermarkt. In het buitenland kom je ze nog wel tegen. In Nederland is het met de weekboodschappen altijd stressen bij de kassa. Je moet capriolen uithalen om snel je boodschappen van de lopende band te halen, anders worden je paprikachips en scharreleieren geplet door pakken melk en blikken kapucijners. Niemand die helpt. Ook hier geldt waarschijnlijk, waarom iemand inhuren als de klant zelf de boodschappen kan inpakken? Een belangrijk onderdeel van de nieuwe Participatiewet is dat alle regelingen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Wsw, Wajong, WWB) samenkomen. Per 2015 kunnen zij een beroep op het nieuwe werkbedrijf van de gemeente, met als doel meer uitzicht op een baan bij een gewoon bedrijf. Een prima streven. Er zijn echter ook mensen voor wie een reguliere baan te hoog is gegrepen. Zelfs werk in een beschutte omgeving kunnen zij niet aan. Maar een uurtje helpen tijdens spitsuur bij de lift van een kantoorgebouw of bij de kassa van een supermarkt kan misschien wel. In economische zin levert het weinig op, maar je biedt mensen wel een kans mee te draaien in een normale werkomgeving. Zij beleven hier plezier aan en het publiek waardeert het. Het zou mooi zijn als de Abeltjes onder ons een kans krijgen. En wie weet, levert het toch een reguliere baan op.

*Geert Beckers*

Beleidsadviseur UWV, directie strategie, beleid en kenniscentrum SBK en redactielid van AD Visie.

# Werken met autisme vraagt om kennis en aandacht

**Werken met autisme is heel goed mogelijk maar vergt specifieke aandacht van de professionals rondom beoordeling en begeleiding. In alle fases van het Wajongproces is professionele aandacht met kennis over autisme nodig. Voor de Wajong'er zelf, maar ook voor zijn omgeving. Dit is een van de conclusies uit het onderzoek 'Werken met autisme', dat in opdracht van het AKC werd uitgevoerd door het UMCG en vier multidisciplinaire Wajongteams van UWV.**

Tekst **Diederik Wieman | Oblomov Media**

Er is een algemene en een specifieke aanleiding voor het onderzoek 'Werken met autisme', blijkt uit de woorden van hoofdonderzoeker dr. Jeanet Landsman van het UMCG. Die algemene reden is dat het aantal Wajong'ers met een autismspectrumstoornis (ASS) de afgelopen tien jaar enorm is toegenomen. Het is dus een grote doelgroep, die bovendien speciale aandacht en kennis vergt, anders dan bij mensen met fysieke aandoeningen ten gevolge van ziekte of een ongeval. "Wat het moeilijk maakt is dat autisme alleen maar te zien is in gedrag", zegt Jeanet Landsman. Gedrag dat niet altijd even goed te duiden is. "Vooral mensen met een normaal en hoog IQ laten in het spreekuur niet veel zien van dat afwijkende gedrag. Ze

hebben allerlei manieren gevonden om slim om te gaan met de minder positieve kanten van zichzelf. Met name in een situatie met een onbekend iemand doen ze zich onbewust vaak veel beter voor dan ze in werkelijkheid zijn. Zelfoverschatting is een bekend probleem. Het is dan heel lastig om de werkelijke problematiek boven water te krijgen en te zien waar de beperkingen liggen als het gaat om werk."

Werk krijgen en behouden zijn daarom twee heel verschillende zaken bij mensen met autisme. Vooral in overgangssituaties zoals van school naar werk en bij reorganisaties blijkt deze groep moeite te hebben om werk te vinden dat bij hen past. En de ervaring is ver-

Projectcommissie

Dr. Sandra Brouwer, projectleider

Dr. Jeanet Landsman, hoofdonderzoeker

Drs. Carola Engbers, onderzoeksmedewerker

Prof. Jac van der Klink

Teams UWV-onderzoekers

Eindhoven:

Walter Venmans, Verzekeringsarts.

Sjef Wijnen, Verzekeringsarts.

Dorine van Hout - van Rooij, Arbeidsdeskundige WERKbedrijf.

Assen:

Otto 't Hart, Arbeidsdeskundige WERKbedrijf.

Ton Gerdes, Verzekeringsarts SMZ, Groningen.

Hein Pierik, Arbeidsdeskundige SMZ.

Jeanette Schrader, Verzekeringsarts SMZ, Assen.

Venlo:

Ton van den Broeke, Arbeidsdeskundige SMZ.

Els Gorissen, Arbeidsdeskundige WERKbedrijf.

Otto Dittrich, Verzekeringsarts.

Rotterdam:

Lydia van Holten, arbeidsdeskundige SMZ.

Atjie Tan-Oen, Verzekeringsarts

volgens dat het lastig blijkt om dat werk te behouden en met plezier te blijven doen. Arbeidsdeskundige Ans Cuppen en verzekeringsgeneeskundige Frank Dekker van UWV Utrecht deden daar onderzoek naar. En dat is de tweede, specifieke aanleiding voor het onderzoek 'Werken met autisme'. Jeanet Landsman: "In dat AKC-pilotproject, dat eveneens door UMCG werd begeleid, hielden de onderzoekers interviews met zes werkgevers en negentien Wajong'ers met ASS. Gekeken werd naar de voorspellende factoren; wat zorgde ervoor dat ze werk vonden en behielden? Een aantal van de uitkomsten vond het AKC interessant genoeg om een groter vervolgproject te financieren. We konden daardoor onderzoeken of de bevindingen ook

stand houden onder een grotere groep Wajong'ers met autisme."

### Multidisciplinair

Voor het onderzoek is gezocht naar teams arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen die geïnteresseerd zijn in deze specifieke doelgroep en die graag wilden leren om zelf onderzoek te doen. Daar kwamen uiteindelijk vier groepen uit: arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van UWV-vestigingen in Assen, Rotterdam, Eindhoven en Venlo. "Vanuit het centrale thema Succes- en faalfactoren voor arbeidsparticipatie van Wajong'ers met ASS, hebben we deze teams gevraagd: 'Wat willen jullie weten? Waar lopen jullie in de praktijk tegenaan?' Op deze manier heeft elk team zijn eigen aandachtsgebied geformuleerd en daar onderzoek naar gedaan."

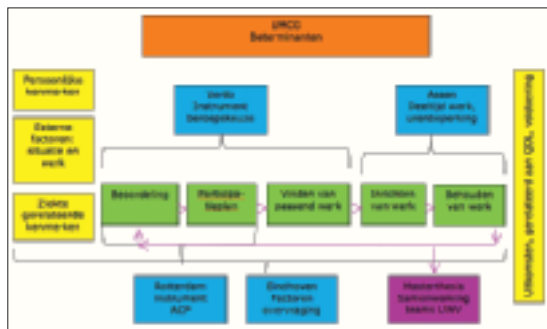
### Arbeidscompetenties

Het team uit Rotterdam wilde kennis opdoen over arbeidscompetenties bij mensen met ASS: hoe meet je die en hoe kan een dergelijke meting bijdragen aan een betere beoordeling en begeleiding? De ervaring was dat men zich vooral richt op beperkingen en dit team wilde juist de mogelijkheden benadrukken, zoals dat ook in de nieuwe Wajong de bedoeling is. Uit onderzoek bleek dat er geen specifiek meetinstrument voor handen is. Daarom maakten ze de bestaande Passermethode voor mensen met een beperking, hiervoor geschikt. De lijst werd ingevuld door 24 cliënten en hun ouders/begeleiders om een goed beeld te krijgen van de (on)mogelijkheden. "Er werd hoog gescoord op motivatie, doorzettingsvermogen discipline en kwaliteit en dat komt overeen met de bevindingen uit de wetenschap. Ook bleek dat de cliënt zichzelf op vrijwel alle competenties hoger inschat dan de ouders of begeleider." Het invullen en bespreken van een dergelijke lijst geeft echter, zo blijkt uit de evaluaties, wel meer inzicht in de mogelijkheden. Als de resultaten maar met de nodige terughoudendheid worden toegepast.

### Beroepskeuze

Het Wajongteam Venlo ervaart dat ASS-Wajong'ers moeite hebben met het keuzeproces voor beroep of opleiding; meer dan andere doelgroepen binnen de Wajong. Bij gebrek aan specifiek op de doelgroep af-





gestemde beroepskeuzetests, ondervroegen de onderzoekers twaalf cliënten die succesvol en duurzaam aan het werk zijn. Het bleek dat met name toevalligheden bepalend waren voor het keuzeprocess, zoals beschikbaar werk in de omgeving, via vrienden of familie. “Maar wel altijd aansluitend op de interesses van de cliënt”, aldus Jeanet Landsman. “Wat ook naar voren kwam is dat Wajong’ers met ASS zich moeilijk kunnen voorstellen hoe het is om aan het werk te zijn. Dus daar moet je je keuze niet vanaf laten hangen. Het stigma is dat het ICT’ers zijn, maar in werkelijkheid kunnen ze in alle denkbare beroepsgroepen aan het werk.” Hoe het werk is ingericht, hoe ze begeleid worden, hoe de collega’s ermee omgaan is veel meer

## Samenwerking onderzocht

Het verbeteren van de interdisciplinaire samenwerking binnen de Wajongteams was een van de doelstelling van het onderzoek ‘Werken met autisme’. Een student sociale psychologie verrichte dit deelproject. Het blijkt dat men over het algemeen positief is over de mate van samenwerking. Voor deze doelgroep blijkt intensieve samenwerking aanwezig en ook noodzakelijk omdat een goede overdracht cruciaal is voor het bereiken van succes. In hoeverre men tevreden is over de samenwerking hangt sterk samen met of men elkaar kent en in het zelfde gebouw zit. Het WERKbedrijf en SMZ zitten vaak niet in hetzelfde gebouw, wat de samenwerking bemoeilijkt. Een onderzoek als dit zorgt voor bewustwording van de beperking die de splitsing van SMZ en WERKbedrijf met zich mee brengt en had tot gevolg dat de deelnemende teams beter zijn gaan samenwerken omdat ze het belang er meer van in zagen. Behalve intensieve samenwerking, heeft deze groep namelijk volgens de deelnemers een ‘warme’ overdracht nodig. Een overdracht op papier geeft onvoldoende informatie om als professional op verder te kunnen. Verder komt uit de resultaten naar voren dat er behoefte is aan herbeoordelingen omdat juist bij de cliënten met ASS sprake is van een ontwikkelingsproces in (on)mogelijkheden. Terugverwijzingen van WERKbedrijf naar SMZ vinden echter zelden plaats.

bepalend voor het succes dan de inhoud van het werk, blijkt uit dit deelonderzoek. “Wat ze prettig vinden is een goed contact met collega’s, structuur in de dag en uitdaging. Ze willen een echte bijdrage leveren aan de maatschappij en plezier te beleven aan hun werk. De onderzoekers concludeerden ook dat werk vinden en houden ‘learning by doing’ is. Ga maar aan het werk en kijk welke vervolgstappen er nodig zijn.”

## Urenbeperking

Het Wajongteam uit Assen signaleerde dat er zelden of nooit een urenbeperking aan ASS’ers wordt opgelegd. “Maar uit de praktijk blijkt dat ze dat bijna nooit werk fulltime aankunnen. Zeker niet aan het begin.” In de 345 onderzochte dossiers vonden de onderzoekers slechts twee gevallen van urenbeperking op basis van autisme en negen op basis van co-morbiditeit. “Uit het onderzoek blijkt dat drie jaar later nog maar 21% van Wajong’ers aan het werk is. Vergelijkbare percentages zie je in alle deelonderzoeken terugkomen.”

Het Wajongteam Assen concludeert dat de beoordelaars niet inschatten dat deze groep minder belastbaar is en ook dat de lijsten die worden gebruikt (zoals de FML) om die inschatting te maken, te weinig specifiek en sensitief zijn voor deze doelgroep. Het bepalen van een urenbeperking is bovendien een momentopname terwijl hier sprake is van een ontwikkelingsproces. Kortom: het opleggen van een urenbeperking is waarschijnlijk ook niet het juiste middel om succesvolle arbeidsparticipatie tot stand te brengen. Geleidelijke opbouw en maatwerk is een betere aanpak. Argumenten die hiervoor worden genoemd zijn: temperen van overschatting, veranderen kost extra moeite en het voorkomen van overbelasting en terugval. Het is belangrijk om de tijd te nemen om het werk en/of de werkplek aan te passen indien nodig collega’s en leidinggevenden waar nodig te leren helpen.

## Factoren van overvraging

De verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen bij het UWV-Wajongteam in Eindhoven, werden getriggert door het fenomeen ‘ernst’ van de ASS. Hun ervaring is: hoe ernstiger de problematiek, hoe minder groot de mogelijkheden en hoe meer begeleiding nodig is. Met de huidige classificering volgens de DSM-V wordt autisme echter niet ingedeeld in categorieën van meer of minder ernst. Er zijn ook geen instrumenten



*Hoofdonderzoeker Jeanet Landsman*

Dit najaar wordt het rapport Werken met Autisme officieel gepresenteerd. Rondom de presentatie zal een congres over het thema worden georganiseerd.

om dat te meten. Wel zou je kunnen stellen dat wanneer ASS-problematiek ernstiger is, overvraging sneller optreedt. In dossiers van cliënten worden gegevens vastgelegd die helpen om overvraging in kaart te brengen. Voor een deel zijn die af te leiden aan de stappen die ondernomen zijn om de jongere in zijn ontwikkeling te helpen en/of begeleiden. Uit dossieronderzoek van 122 dossiers van Wajong'ers op 18 en 23-jarige leeftijd komt naar voren dat belangrijke gebeurtenissen zoals uithuisplaatsing, voortijdig school verlaten, medicijngebruik (vooral antidepressiva, anti-psychotica en slaapmedicatie) een grote invloed hebben op het vinden en houden van werk. "Bij professionals moeten daarom bellen gaan rinkelen als dit aan de hand is", vindt Jeanet Landsman. "Verder kwam er ook nog een positieve aspect naar voren: speciaal onderwijs. "Dit blijkt een enorm goed effect op arbeidsparticipatie te hebben."

### **Determinanten**

Tot slot onderzocht het UMCG wat determinanten zijn voor vinden het behouden van werk. "We hebben een vragenlijst opgesteld die door UWV kenniscentrum onder 1000 Wajong'ers met ASS is verspreid. We heb-

ben hen met terugwerkende kracht vragen over hun (wel of niet werkzame) leven gesteld." Uit het onderzoek kwam naar voren dat 20% succesvol aan het werk is (12 uur per week voor minimaal zes maanden). "Deze succesvolle groep ervaart hogere kwaliteit van leven, minder klachten, vinden ook dat ze in staat zijn om te werken. Ook hebben ze significant minder slaapproblemen." Meer in het algemeen concludeert Jeanet Landsman dat er een aantal factoren voorspellend voor zijn goede arbeidsparticipatie: gemakkelijk prikkels kunnen verwerken, meer werkplezier en minder zelfvertrouwen. Vooral die laatste is verrassend. "Mogelijk hebben de mensen die aan het werk zijn 'vergelijkingsmateriaal' in de vorm van collega's. Ze zien mensen om zich heen die het makkelijker afgaat. Dan ga je jezelf onderschatten. Mensen die in dit onderzoek succesvol aan het werk zijn, hebben mogelijk een reëler zelfbeeld." Ook blijkt uit deze conclusies dat verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen een beeld moeten hebben van hoe iemand omgaat met prikkels. "Fysiologisch en neurologisch is dat hét probleem bij autisme. Je zou wellicht eerst daar aan moeten werken - en daar zijn methodes voor - voordat je mensen aan het werk helpt." ←

Nachtwerk: Persgroep Printing, Amsterdam 23.10 uur

# De drukker

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 5: de drukker.

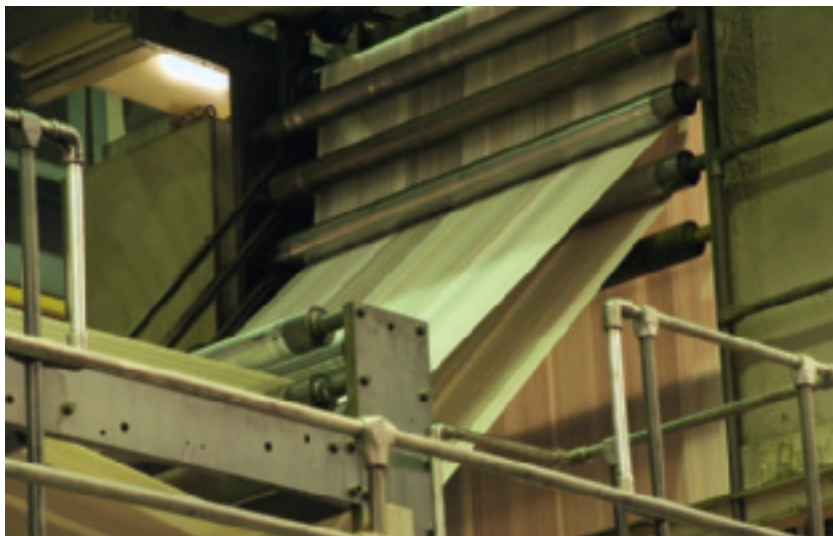
Tekst **Diederik Wieman** | Oblomov Media

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



Leon Lotze aan de pers





Amsterdam, Van der Madeweg. Datum: 18 juni, tijd: 23.10. De telefoon van Jacqueline van der Zijden gaat om de paar minuten. Het is spitsuur. Als ordermanager moet zij ervoor zorgen dat de redacteuren van de Volkskrant, Trouw, AD en NRC Next op tijd de opgemaakte krantenpagina's digitaal bij haar aanleveren. De deadlines zijn hard: om 23.30 moeten de reusachtige persen draaien. Er is dus nog een klein half uur om van de ontbrekende pagina's platen te maken die de drukpers nodig heeft. Vanuit de drukkerij wordt gebeld waar alles blijft, vanaf de redacties wordt om extra tijd en begrip gevraagd. Behendig en met humor weet ze iedereen gerust te stellen. Met haar jarenlange ervaring weet Jacqueline dat het altijd goed komt.

Beneden in de drukkerij is het ook spits. Twaalf drukkers lopen met platen heen en weer en monteren deze op de pers, een reusachtige machine met het formaat van een klein appartementencomplex. Om middernacht - een half uur te laat - kunnen de persen opstarten en produceren de vier uitgangen De Volkskrant, Trouw, AD en NRC Next. Tegelijkertijd. Meestal 70.000 kranten per uur. Binnen tien minuten na de start, liggen de eerste exemplaren al in de expeditie. Een kleine vier uur later is de klus geklaard: zo'n 600.000 kranten zijn dan onderweg naar nieuwshongerende lezers.

Drukker Leon Lotze (35) zit in zijn nachtdienstcyclus. "De ploegendienst beviel mij altijd goed, maar sinds 1 april hebben we een 12 wekenrooster en dat lijkt nergens op. De nachtdienst is nu van acht tot vier uur, dat betekent dat je eigenlijk meteen na het avondeten al van huis moet." De andere tijden maken het mogelijk om ook andere werkzaamheden te doen. Functies zijn gecombineerd en de drukkers werken ook in de platenmakerij en als er tijd over is in de papiervoorbereiding of de expeditie. "Het werk is niet zwaarder geworden, maar wel gevarieerder", vertelt hij. Gevraagd naar de zwaarste klus roepen Leon en zijn collega in koor: "Vrijdagnacht op de expeditie. De dikke zaterdagkranten en de magazines. Vier machines geven dan vol gas en je werkt tot kwart over vier aan een stuk door."

Moeite met de onregelmatigheid heeft hij niet. "Ik hou zoveel mogelijk mijn dagpatronen aan. Probeer zeven uur te slapen en eet 's nachts alleen een lichte maaltijd of wat crackers. Om een uur of drie is het altijd even lastig. Dan gaat er nog wel eens een 'redbulletje' in. We hebben geen klagen hoor", zo besluit hij. "We hebben een vierdaagse werkweek van 33 uur en overdag veel quality time voor je gezin." ←



# Adem in... ...adem uit

**Dat een slechte ademhaling kan leiden tot plotselinge aanvallen van hyperventilatie, is bekend. Maar de lijst van mogelijke gevolgen is veel langer: van tintelingen in handen en voeten tot burn-out en depressie. Er is zelfs een verband tussen ademhaling en de activiteit van ons hart.**

Tekst **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

Vul een wachtkamer met tien langdurig arbeidsongeschikten, en Guus Verblauw weet van zeven van hen wat ze mankeren. “Bijna al die mensen lijden aan vage klachten als vermoeidheid, hoofdpijn, duizeligheid en burn-out. In zeventig procent van de gevallen worden die klachten mede veroorzaakt door een slechte ademhaling. Door chronische hyperventilatie.”

Verblauw spreekt als teamleider Research & Development van het Gemini Ziekenhuis in Den Helder uit ervaring. Maar hij put ook uit de vele onderzoeken die er op dit gebied zijn gedaan. Zo onderzocht zenuwarts B. Snitslaar van de Universiteit van Amsterdam al in 1982 een groep van 24 WAO'ers. Bij maar liefst driekwart van hen stelde Snitslaar de diagnose chronische hyperventilatie vast. Volgens hem was het zelfs waarschijnlijk dat die aandoening de enige bron was van de klachten.

Het medisch mechanisme hierachter is vrij ingewikkeld, maar simpel gezegd komt het hierop neer. Wanneer mensen te vaak en te diep ademen – wat zo'n dertig procent van de bevolking doet – krijgen ze te veel zuurstof binnen. Als gevolg van deze overventilatie wordt er te veel CO<sub>2</sub> uitgeblazen, en dat leidt weer tot een te laag CO<sub>2</sub>-gehalte in het bloed. Verblauw: “Een van de gevolgen is dat de kleine bloedvaatjes zich met

zo'n dertig tot veertig procent kunnen vernauwen met een hele lijst aan klachten tot gevolg. Tintelingen in je armen, benen en je gezicht. Maar ook duizeligheid, hoofdpijn en zelfs burn-out.”

## **Hartcoherentie**

En dat lage CO<sub>2</sub>-gehalte is één kant van het verhaal. Want een gebrekkige ademhaling gaat bijna altijd samen met een lage hartcoherentie.

Het menselijk hart klopt namelijk niet gelijkmatig als een metronoom. De snelheid wisselt voortdurend: bij de inademing gaat hij iets omhoog, en bij de uitademing omlaag. “Bij in- en uitademen komen twee verschillende delen van ons autonome zenuwstelsel in actie”, zegt Verblauw. “Adem je in, dan activeer je het sympathische zenuwstelsel, het gaspedaal, dat zorgt voor opwinding. En bij het uitademen is het de beurt aan het parasympathische zenuwstelsel. Dat is de rem, die het systeem juist tot rust brengt.”

Bij gezonde mensen houden rem en gaspedaal elkaar in evenwicht. “Bij hen zie je tijdens het in- en uitademen een groot verschil in snelheid van de hartslag. De hartcoherentie is hoog. Maar dat ligt heel anders bij mensen die extreem gestrest zijn, bijvoorbeeld door financiële problemen of nare gebeurtenissen uit hun



"Hartcoherentie heeft niets te maken met het aantal hartslagen per minuut. Het gaat om de gelijkmatigheid waarmee die hartslag versnelt en vertraagt."

jeugd. Bij hen is dat gaspedaal voortdurend ingedrukt, en het verschil tussen in- en uitademing maar heel klein. Als je die coherentie meet – op iedere EGG zit een apparaat waarmee dat kan – zie je geen mooie, regelmatige golven, maar een bibberend lijntje."

#### Buikademhaling

Terug naar die zeven mensen in de wachtkamer. Die lijden dus aan twee samenhangende kwalen: een laag CO<sub>2</sub>-gehalte in het bloed en een lage hartcoherentie. Voor beide ligt de oplossing in de ademhaling. "Bij dat CO<sub>2</sub>-tekort ligt dat voor de hand. Dat wordt veroorzaakt door een gebrekkige ademhaling. Dus moet je zorgen dat je die ademhaling onder controle krijgt, dat je alleen ademt door je buik, en met een lagere frequentie. Na een ademhalingstraining van een paar maanden wordt die buikademhaling een automatisme en dan zie je de klachten in zo'n zeventig procent van de gevallen duidelijk afnemen."

De ademhaling vormt ook de sleutel tot een hogere hartcoherentie. Want zoals gezegd: het gaat erom het sympathische en het parasympathische zenuwstelsel in balans te brengen, en die worden geactiveerd door respectievelijk de in- en uitademing. "Bij mensen met een lage hartcoherentie verloopt de ademhaling vaak heel onregelmatig. Ze ademen vier tellen in, twee tellen uit

dan weer drie tellen in en zes tellen uit. Chaos. Op het moment dat je mensen leert om te ademen volgens een vast patroon – bijvoorbeeld drie tellen in en zeven tellen uit – zie je de hartcoherentie toenemen."

#### DHEA

Volgens Verblauw is het raadzaam om tijdens het ritmisch ademen te denken aan iets prettigs. "Voor de een is dat de partner, voor de ander de kinderen, of een speciale plek gekoppeld aan mooie herinneringen. Met zulke gedachten activeer je het hormoon DHEA, en dat is de tegenhanger van cortisol. Een verhoogde cortisolspiegel zorgt ervoor dat mensen de wereld bekijken door een donkere bril, en DHEA kleurt die bril weer roze. Het is het hormoon van de vitaliteit, van de flow. Verhoog de DHEA-spiegel, en mensen kunnen de hele wereld aan." ←

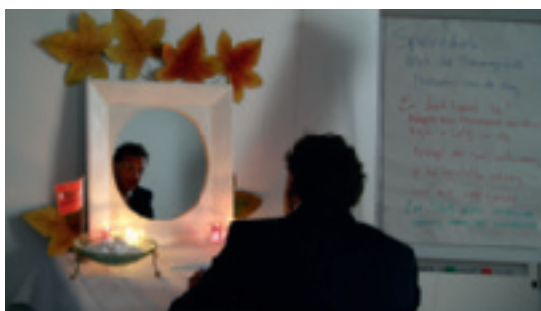
# AD Parade: **bouwen, leren, netwerken**

**Wegens succes herhaald: op 7 juni vond in '1931 Congrescentrum Brabanthallen' in Den Bosch de tweede editie van AD Parade plaats. Er kwamen 320 arbeidsdeskundigen op af, die op acht verschillende podia kennis met elkaar deelden over uiteenlopende, actuele onderwerpen.**

Voorzitter Monique Klompé opende de dag in AD Parade stijl. Met behulp van verschillende attributen verbeeldde ze de huidige en vooral de toekomstige profilering van de arbeidsdeskundige. Bouwen aan het huis van werkvermogen. Werken met hart en ziel aan participatie en duurzame inzetbaarheid. Centrale vraag die ze stelde was: hoe hoog leggen we de lat voor onszelf? Wat vinden wij als beroepsgroep 'state of the art'?

Voor die fundamentele discussie was het ochtendprogramma van AD Parade gereserveerd. Verdeeld over acht zalen bespraken en reageerden de arbeidsdeskundigen op de voorstellen voor het nieuwe curriculum voor de AD-opleiding. In deze eindtermen wordt beschreven wat een arbeidsdeskundige doet en zal moeten doen. In kleine groepjes werd er over de voorstellen gediscussieerd. De workshops waren ingericht op basis van de vier kernen van het vak: Arbeid en Organisatie, Arbeid en Gezondheid, Wet- en regelgeving en Communicatie en Professionalisering. De sessies waren uitdrukkelijk bedoeld om ideeën op te halen en commentaar/feedback van de leden te krijgen, zodat een nieuw curriculum en een mogelijke certificering breed door de beroepsgroep wordt gedragen.

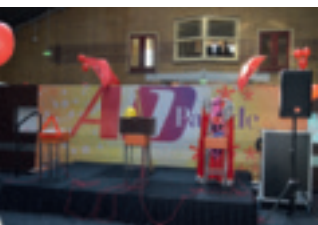
Het middagprogramma stond in het teken van uiteenlopende workshops onder het motto: door leden voor leden. De succesvolle tweede editie van AD Parade werd - onder begeleiding van een gezellige band - afgesloten met een netwerkborrel.



Veel belangstelling was er voor de speeddate met de belangrijkste gast van de dag: de bezoeker van AD Parade zelf! Een groot aantal arbeidsdeskundigen keek in de spiegel en beantwoordde de vraag die de vorige 'mystery guest' op papier stelde.







**Oene Zwittink** (Voorbeeld-Casuïstiek):

"Ik heb weer ervaren hoe nuttig het kan zijn gestructureerd een casus te bespreken. Het was warm in de zaal en dat was niet alleen door de zon! Diverse OT-groepen gaan waarschijnlijk een casus insturen om te bewerken tot voorbeeld casuïstiek."

**Jos de Gooijer** (Wie, waarom, hoe: Certificeren):

"De boodschap dat voor certificering alle informatie te vinden is op de websites van Hobéon-SKO en NVvA is goed overgekomen."

**Loes Bernaert** (Loonwaardebepaling):

"Veel belangstelling voor loonwaardebepaling. Enerzijds door de huidige politieke context waarin het een belangrijk item wordt in het kader van de Participatiewet. Anderzijds doordat het natuurlijk een echt arbeidsdeskundig onderwerp is op het snijvlak van mens – werk – inkomen! Dat maakte de deelnemers aan de workshop nog het meest enthousiast."

**Ron van der Mij** (RIV):

"De sessie Poortwachter werd herhaald om alle AD'en van binnen en buiten UWV de mogelijkheid te bieden om met elkaar van gedachte te kunnen wisselen. Aan de hand van de stelling 'De uitkomst van de RIV-toets door het UWV is onvoorspelbaar' ontstond een boeiende dialoog. Daarin werd onderling het verschil verduidelijkt tussen de adviesrol van de arbeidsdeskundige en de toetsende rol van de UWV arbeidsdeskundige als poortwachter. Er ontstond begrip voor elkaars insteek."

**Tjeerd Hulsman** (Schatkamer van het AKC):

"Goede sessies gehad over het AKC met beginners en gevorderden. Stel de vernieuwde Scan werkvermogen Werkzoekenden gewoon verplicht! Met pareltjes kan je pronken, die moeten niet in de schatkamer verstopt liggen."

**Richard Heling** (Cijfers zijn niet eng):

"Nog meer AD'en zullen met cijfers gaan spelen!"

**Yvette van Woerkom** (Selfassessment):

"Een inspirerende groep arbeidsdeskundigen, een mooie openingsvideo van een balletdanseres en een verhaaltje van Winnie de Poeh over 'Andersom bekeken' zoals Uil dat kan. En toen aan het werk met de opdracht om een positieve ervaring te delen. De ervaring werd door ons vertaald naar een leerervaring."





# Met cognitieve disfuncties aan de slag

De informatiemaatschappij stelt hoge eisen aan ons aandachtsvermogen, vooral ook in het werk. In de meeste werkzaamheden moet je veel informatie verwerken, adequaat reageren op onderbrekingen en niet relevante prikkels kunnen negeren. In welke mate mensen hun werk goed uitvoeren, dit lang genoeg vol houden of na een periode van verzuim het werk kunnen hervatten, is vooral afhankelijk van een optimaal cognitief functioneren.

Tekst Jan Verhoeven \* | Condite

Onderzoek laat zien dat er bij mensen gemiddeld al vanaf het 45e levensjaar sprake is van een geleidelijk cognitief verval, vooral in de werkgeheugenprocessen. Daarnaast kan een depressie, een behandeling bij kanker, een zware narcose of een overspanning een extra aanslag vormen op het cognitief functioneren. Zonder dat daarbij aanwijzingen zijn voor schade in het brein en neuropsychologisch onderzoek weinig of geen afwijkingen laat zien, kunnen subtiele (subjectieve) beperkingen in het cognitief functioneren een grote impact hebben. Gecombineerd met de oplopende cognitieve taakeisen en het stijgen van de pensioenleeftijd, geeft dit aanleiding om daar bij arbeidsverzuim alert op te zijn.

## Werkgeheugen

Wanneer werken niet goed mogelijk is door concentratiestoornissen, snel afgeleid zijn, problemen met het opnemen van informatie of moeheid en hoofdpijn na mentale taken, wijst dit op problemen in het werkgeheugen. In het werkgeheugen worden de aandachtsprocessen gestuurd en wordt informatie opgenomen, bewerkt en binnen een korte tijd weer gebruikt. De capaciteit van het werkgeheugen is beperkt. Werkgeheugenprocessen kunnen verstoord worden door niet-

relevante prikkels uit de omgeving, uit het lichaam en met name ook uit het (eigen) brein. Zo kunnen overgevoeligheid voor geluiden uit de omgeving, lichamelijke pijnklachten maar ook depressieve gedachten afbreuk doen aan het mentaal werkvermogen. Gebleken is dat een beter functionerend werkgeheugen zorgt voor een lagere gevoeligheid voor niet relevante prikkels.

## Emotie en cognitief functioneren

In het werkgeheugen verdringt nieuwe informatie constant de oude informatie. Daarom slaan we, om te voorkomen dat informatie verloren gaat, vanuit het werkgeheugen informatie op in het langetermijngeheugen. De capaciteit van het langetermijngeheugen is onbeperkt. Dat heeft als nadeel dat we soms informatie opslaan die we liever zouden vergeten. Informatie met een hoge emotionele lading wordt als vanzelf goed opgeslagen en is ook weer gemakkelijk te reproduceren. Met de juiste strategie of hulp (zoals een foto) kunnen we ook minder imponerende informatie van jaren geleden terughalen. Wanneer de informatie tussen het werkgeheugen en het langetermijngeheugen met regelmaat wordt uitgewisseld, zorgt deze herhaling ervoor dat benodigde kennis voor een vlotte toepassing paraat blijft. Een proces waar we niet alleen ons voordeel mee doen in ons

\* Drs. Jan D. Verhoeven, psycholoog en fysiotherapeut, is directeur van Condite – advies bij ziekteverzuim en tevens docent bij- en naschooling. [www.condite.nl](http://www.condite.nl)



Het is wetenschappelijk bewezen dat gecomputeriseerde cognitieve trainingen een bijdrage leveren aan herstel bij psychische problemen, zoals een depressie, angstklachten en verslaving. Zeker ook bij concentratiestoornissen en aandachtsproblemen is het brein goed te trainen, waarmee een negatieve spiraal wordt doorbroken.

werk. Langer blijven werken en/of sociaal actief zijn, vertraagt daardoor het cognitief verval dat optreedt door veroudering.

Het werkgeheugen functioneert het best op een gemiddeld spanningsniveau. Een acuut hoog spanningsniveau kan direct aanleiding geven tot verstoorde werkgeheugenprocessen. Omgekeerd zal een slecht functionerend werkgeheugen ook spanning oproepen. Wanneer dit langer aanhoudt, is het werkgeheugen steeds minder in staat om adequaat te reageren. Recent is aangetoond dat bij mensen die langdurige gevolgen van burn-out ondervinden, de beperkingen met name onderhouden worden door concentratie- en aandachtsstoornissen. Vooral mensen bij wie sprake is van aangeleerde hulpeloosheid zijn daarbij kwetsbaar. Aangeleerde hulpeloosheid kenmerkt zich door de overtuiging niet in staat te zijn de situatie te verbeteren. Het hierbij behorende herstelgedrag is afwachtend en passief.

### Werken aan herstel

Het voordeel van een goed functionerend werkgeheugen, kan in het werk volledig teniet worden gedaan door een ongunstige situatie. De afstemming tussen je werkgeheugenprocessen en de taakeisen is vaak minder re-

levant dan de arbeidsomstandigheden, waaronder de taken moeten worden verricht. Echter, voor werkhervatting bij een slecht functionerend werkgeheugen is meer nodig dan optimale arbeidsomstandigheden. Werkgeheugenprocessen zijn erg gevoelig voor negatieve verwachting. Wanneer je na een periode van verzuim mentaal belastend werk hervat en je grote twijfel hebt of je daartoe in staat bent, is de kans groot dat het fout gaat. De stress die dit oplevert, kan de capaciteit van het werkgeheugen halveren. De ervaring en het vertrouwen dat je op een actieve wijze de werkgeheugenprocessen kunt versterken, leiden juist tot een positief effect.

### Arbeidsdeskundige

Een arbeidsdeskundige kan met betrekking tot de cliënt bij zowel de claimbeoordeling, een deskundigenoordeel of de begeleiding naar werkhervatting geconfronteerd worden met het spanningsveld tussen de objectieveerbare bevindingen vanuit neuropsychologisch onderzoek en de gepresenteerde subjectieve beperkingen. De subjectieve cognitieve beperkingen die de cliënt presenteert, worden veelal niet bevestigd in neuropsychologisch onderzoek. Daar staat tegenover dat slechte testprestaties, lang niet altijd betekenen dat de cliënt ook cognitieve beperkingen ervaart.

Het feit dat neuropsychologisch onderzoek weinig of geen cognitieve beperkingen aan het licht brengt, maar de cliënt wel veel klachten en beperkingen meldt, kan ook een aanwijzing zijn dat de cognitieve capaciteiten sterk bepaald worden door de omstandigheden. Een neuropsychologisch onderzoek wordt in een rustige omgeving gedaan, de cognitieve taakbelasting is daarbij sterk gestructureerd, de instructies voor de taakuitvoering zijn eenduidig, betrokkene krijgt continu aanmoediging van de testleider, enzovoort. Dat kan voor de arbeidsdeskundige aanleiding zijn om het probleem serieus te nemen en de aandacht te richten op het beoordelen en optimaliseren van de werkstrategie en van de arbeidsomstandigheden van de cliënt. Met een goede planning van de uitvoering van taken, het werken in een rustige omgeving, de juiste voorbereiding op het uitvoeren van het werk, de mogelijkheid zich af te sluiten voor niet-relevante prikkels is de werkhervatting dan niet alleen een doel maar vooral een cruciaal therapeutisch. ←

# Bouwen aan de schatkamer van het AKC

**Voor het vierde jaar op rij organiseert het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) in de derde week van juni het Platform Arbeidsdeskundig Onderzoek. Ondanks het mooie weer is de zaal in het Utrechtse vergadercentrum Hoog Brabant goed gevuld. Verslag van een inspirerende ochtend.**

Tekst **Tessy van Rossum | Ravestein & Zwart**

Het Platform Arbeidsdeskundig is de jaarlijkse bijeenkomst van het AKC, waarin arbeidsdeskundigen, onderzoekers en stakeholders worden bijgepraat over de stand van zaken en de (tussentijdse) resultaten van het AKC-onderzoeksprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen. Tjeerd Hulsman opent de vierde editie, die plaatsvindt op 18 juni jl. Hij stelt dat de ochtend een mooi programma kent, met interessante onderwerpen. Vervolgens neemt Monique Klompé, voorzitter van de NVvA en het AKC, het woord. Zij vertelt dat het nog maar kort geleden lijkt dat het AKC werd opgericht. “Maar volgend jaar vieren we alweer het eerste lustrum. Een mijlpaal.” Volgens Klompé is er de afgelopen jaren heel veel werk verricht. “Er zijn tien onderzoeksprojecten afgerond, meer dan vijfhonderd arbeidsdeskundigen hebben een bijdrage geleverd. Samen met de wetenschap hebben we gebouwd aan een mooi onderzoeksprogramma, aan een echte schatkamer.” Uiteraard is er ook ruimte voor verbetering. Een visitatiecommissie heeft het AKC positief beoordeeld, zo vertelt Klompé. Daaruit zijn enkele aanbevelingen gekomen. “Het AKC zou een nog grotere groep arbeidsdeskundigen moeten bereiken. Ook zouden we ons onderzoeksprogramma meer moeten focussen en meer kunnen gaan samenwerken met andere kennisinstituten. Daar zijn we als AKC uiteraard mee aan de slag gegaan. Het AKC staat er goed voor.”

### Deskundigenoordeel

Daarna neemt Fred Scholte, de eerste arbeidsdeskundige die via het AKC met een promotieonderzoek is gestart, het woord. Hij vertelt over zijn onderzoek, dat zich richt op de betekenisvolheid van het deskundigenoordeel. Volgens hem is hier al eerder onderzoek naar verricht. Daaruit blijkt onder meer dat professionals als gevolg van tijdsdruk vaak ongemak ervaren bij het uitvoeren van het deskundigenoordeel. Ook kan het deskundigenoordeel bestaande conflicten verergeren. Daarnaast komen werknemers van het UWV soms voor dilemma's te staan: ze moeten een werknemer in het ge-

lijk stellen, die als gevolg hiervan langdurig arbeidsongeschikt wordt verklaard. Scholte vertelt dat hij met zijn onderzoek graag inzicht wil krijgen in het ontstaan van conflicten over ziek zijn. “Centrale vraag van mijn onderzoek is: welke factoren in de participatie van de werknemer spelen een rol in het ziek zijn, het conflict hierover en het aanvragen van het deskundigenoordeel? Hiervoor maak ik gebruik van de theorie van employee embeddedness. Deze theorie stelt dat verzuim te verklaren is uit de verbondenheid van een werknemer met zijn werk en zijn omgeving. Ik onderzoek of dit klopt: is employee embeddedness inderdaad van invloed op het conflict over ziek zijn en het aanvragen van het deskundigenoordeel?”

### Chronische ziekten

Haitze de Vries, onderzoeker bij het UMCG, gaat vervolgens in op het AKC-onderzoek naar chronische ziekten en arbeidsparticipatie. “Doel van ons onderzoek is kennis over chronische ziekten en arbeidsparticipatie toegankelijk maken voor de arbeidsdeskundige praktijk.” De Vries vertelt dat het onderzoeksteam samen met experts een rangorde heeft gemaakt van chronische ziekten. “Psychische aandoeningen komen het vaakst voor, gevolgd door aandoeningen aan het bewegingsapparaat en hart- en vaatziekten.” Deze rangorde is vervolgens gebruikt bij een literatuuronderzoek naar beïnvloedende factoren voor arbeidsparticipatie én mogelijke oplossingen. “We gaan de resultaten van dit literatuuronderzoek via het AKC voorleggen aan arbeidsdeskundigen die lid zijn van de NVvA. De uitkomsten hiervan verwerken we in een library, een wikipedia-achtige omgeving. Ook ontwikkelen we een methodisch handelingskader voor arbeidsdeskundigen.”

### Secundaire factoren

Na de koffiepauze neemt Saar Langelaan (TNO) het woord. Zij vertelt over het vervolgonderzoek naar het vaststellen van secundaire factoren bij re-integratie. “In het eerste onderzoek werd vooral ge-



keken naar beperkende secundaire factoren. Wij hebben dit uitgebreid door ook te kijken naar factoren die de re-integratie bevorderen." Langelaan vertelt dat het onderzoek in het najaar van 2012 - bij de oplevering van de tussenrapportage - een verrassende wending nam. "De voorlopige onderzoeksresultaten sloten heel erg aan bij de net opgeleverde Scan Werkvermogen Werkzoekenden. Samen met de begeleidingscommissie hebben we toen besloten om hierbij aan te sluiten. Daarom hebben we ons de afgelopen tijd gericht op het aanpassen van de Scan en het ontwikkelen van aanvullende instrumenten. De aangepaste Scan is begin juni getest in een workshop met arbeidsdeskundigen. De verwachting is dat de Scan goed gaat werken en het AKC in het najaar opnieuw een innovatief product lanceert."

### Implementatie

Het laatste deel van de bijeenkomst staat in het teken van de implementatie van de AKC-onderzoeken, de 'schatkamer van het AKC'. Hoe denken NVvA en UWV over implementatie? Allereerst neemt Yvette van Woerkom namens het NVvA-bestuur het woord. Zij vertelt dat een enquête onder de leden van de NVvA laat zien dat het grootste deel van de arbeidsdeskundigen het AKC een cijfer tussen de 7 en 8 geeft. Ook stellen ze dat AD Visie hét middel is om bekendheid te geven aan de producten van het AKC. Verder vinden arbeidsdeskundigen dat de AKC-onderzoeken toegankelijk

- vindbaar én leesbaar - moeten zijn. Ze willen daarnaast graag dat het AKC de kennisproducten actief aan hen aanbiedt en zien dit het liefst gebeuren in workshops, bijeenkomsten, colleges en trainingen. Van Woerkom: "Mijn conclusie: arbeidsdeskundigen zijn eigenlijk geen schatzoekers. We moeten hun de schat tonen, het liefst in hapklare brokjes. Dat maakt implementatie van onderzoek best moeilijk." Herman Klein van het Centraal Expertise Centrum (CEC) van het UWV beaamt dat implementatie een hele klus is. "Het AKC heeft al heel wat moois ontwikkeld, maar de bruikbaarheid in de praktijk is een hoofdbreker. Er is nog te weinig nadruk op implementatie. Dat baart ons wel zorgen." De discussie in de zaal spitst zich vervolgens toe op hoe je mensen meer betreft bij hun eigen professionalisering. Zou je deelname aan activiteiten van het AKC moeten verplichten? Moeilijk, zo vinden de aanwezigen. "Er liggen genoeg prikkels. Die moet je alleen wel benutten", zo stelt iemand. Een andere aanwezige haalt de Leidraad Jobcoach aan. "Een succesvol product, dat binnen én buiten UWV wordt gebruikt." Sandra Brouwers van het UMCG stelt dat het heel belangrijk is dat implementatie samengaat met evaluatie. "Daar kun je heel veel van leren." Rond lunchtijd sluiten Monique Klompé en Tjeerd Hulsman de bijeenkomst af. Klompé: "Het is belangrijk dat we met het AKC dichtbij onze eigen kwaliteiten blijven. We moeten focussen op onze sterke punten en niet te veel uitdijen." ←





vragen aan

## Johan Sengers

Johan Sengers (44), arbeidsdeskundige bijzondere zaken UWV, Breda en oriënterend om als zelfstandig arbeidsdeskundige aan de slag te gaan.

### 1 wat neem je altijd mee naar je werk?

"Mijn fiets en daar ben ik blij om. Want dat betekent dat ik dicht bij mijn werk woon en daardoor 's ochtends tijd heb om mijn dochters naar school te brengen. Ik vind het heel waardevol dat je het proces met je gezin mee kan maken. Dat krijg je pas in de gaten als je het ook wel eens anders meegemaakt hebt."

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

"Een saxofoon en een zeilboot. Ik wil altijd nog een keer leren zeilen en saxofoon spelen. Op een onbewoond eiland heb ik alle tijd om beide onder de knie te krijgen. Daarna kan ik met mijn zeilbootje terug naar de bewoonde wereld en daar volle zalen trekken met mijn optredens."

### 3 Waar krijg je energie van?

"Van mensen helpen bij het zoeken naar een oplossing voor hun problemen. Dat is ook de reden dat ik per januari twee dagen als zelfstandig arbeidsdeskundige ga werken. Nu zit ik vooral achterin het proces, doe ik vooral controlerend werk. Maar juist voorin het proces kun je nog werken aan oplossingen."

### 4 Welke tips heb je voor collega arbeidsdeskundigen?

"Loop eens mee met een collega arbeidsdeskundige. Niet alleen kun je veel van elkaar leren, maar een collega kan je ook wijzen op je sterke punten. Je bent je lang niet altijd bewust van je goede kanten."

### 5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Visitekaartjes, een fles champagne en een bos bloemen voor mijn vriendin. En dan gaan we samen het feit vieren dat ik de eerste stap als zelfstandige heb gezet!"

### 6 Aan wie zou je de volgende 5 vragen willen stellen?

"Aan Jan Stoffijn, een positieve en gedreven arbeidsdeskundige." \*

het AD netwerk

## Trending topics

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

### Herplaatsing in functie of werkplek?

Luc van de Velde, arbeidsdeskundige bij Stichting Voor Regionale Zorgverlening, brengt een interessante case in op ADNetwerk. Wat moet je doen als tegen de verwachting in een medewerker toch weer belastbaar wordt voor zijn eigen functie, die ondertussen - vanwege de continuïteit - is ingenomen door een andere collega? Terugkeer naar eigen werkplek is niet mogelijk, maar wel naar andere afdeling. Tien reacties brachten uitkomst.

### Vrijwillige brandweerman ziek

En wie draait op voor de kosten als een werknemer in vaste dienst wordt opgepiept als vrijwillig brandweerman en tijdens die werkzaamheden langdurig ziek wordt ten gevolge van een milieuramp? Het bedrijf? Of de daarvoor verzekerde vrijwillige brandweer? Marco Anceaux, kwaliteitscoördinator bij zorginstelling Zuidwester, legde de vraag neer en kreeg acht reacties.

GA NU NAAR [WWW.LINKEDIN.NL](http://WWW.LINKEDIN.NL), LOG IN OF  
MELD JE AAN VOOR AD NETWERK.



## AppSoluut

**Naam App:** Simple-Mind+ en Mindomo

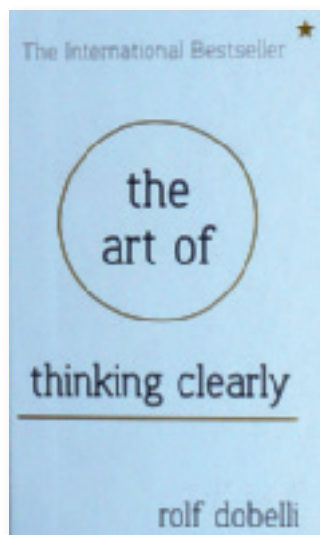
**Prijs:** € 1,79 (Apple),  
gratis (Android)

**Voor:** iPhone, iPad, Android, Windows Phone



Mindmappen is reuze handig om creatieve processen te ondersteunen. Zo'n boomstructuur rond een centraal thema leidt vaak tot verrassende inzichten en nieuwe ideeën. Er zijn nu ook handige apps zodat je niet alles meer op papier hoeft te schrijven. Simple-Mind+ is voor Apple en kan alleen tekst aan. Je start met het centrale thema en kunt onbeperkt subthema's toevoegen of verbergen. De gratis Mindomo voor Android doet hetzelfde maar kan ook plaatjes aan.

# The Art of Thinking Clearly



## THE ART OF THINKING CLEARLY



**Auteur:** Rolf Dobelli

**Uitgever:** Sceptre

**ISBN:** 978 1 444 75954 9

**326 pagina's: € 15,00**

"Ik heb vijf pagina's. Mag ik even een kopietje maken?" Met deze vraag benaderde Harvard-psycholoog Ellen Langer in de jaren 70 een rij mensen voor het kopieerapparaat. Haar score was niet slecht: in 60% van de gevallen lieten mensen haar even voorgaan. Maar een paar uur later probeerde ze het nog eens, met de nieuwe rij. Ze kwam met dezelfde tekst maar voegde daar wat aan toe: "want ik moet wat kopiëren". Geen geweldig excuus om voor te dringen, maar het bleek verrassend effectief. Haar succespercentage liep op naar 93%.

Dit is te danken aan een bekende denkfout: de zogenoemde 'omdat-rechtaardiging'. Woorden als 'want' of 'omdat' overtuigen de ander dat er sprake is van een goede reden, ook al ontbreekt die volkomen. Het is een bekende truc van luchtvaartmaatschappijen. Hun vliegtuigen hebben vertraging omdat er sprake is van 'operationele redenen'.

Rolf Dobelli bundelde honderd denkfouten in zijn boek 'The Art of Thinking Clearly'. Teruggrijpend op psychologisch onderzoek laat hij zien hoe we onszelf voor de gek houden. En hoe we dat ook kunnen doen bij anderen.

Zo kunnen we bijvoorbeeld gebruikmaken van het 'contrasteffect'. Het werd in de jaren 30 al ge-

bruikt door twee handige verkopers in een kledingwinkel. Als de klant wilde weten hoeveel de jurk van haar dromen kostte, gaf verkoper A niet meteen antwoord. Hij speelde de vraag door aan verkoper B, aan de andere kant van de winkel: "Harry, hoeveel kost die jurk ook alweer?" Harry riep dan duidelijk verstaanbaar: "42 dollar!" – in die tijd een exorbitant bedrag. Maar verkoper A veinsde een aanval van hardhorendheid, en zei tegen de potentiële koper: "Mijn collega zegt dat hij \$ 32 kost." Ook dit bedrag was ongekend hoog, maar de meerderheid van de klanten hapte toch toe. Want zo'n buitenkans konden ze niet laten lopen.

## Baanbrekend

Lage rugpijn. Voor veel mensen is het een terugkerend ongemak. Voor 2,5 miljoen Nederlanders is het zelfs een chronisch probleem. Wellicht dat zij baat hebben bij de WiTouch Pro TENS. TENS is de afkorting van Transcutane Elektro Neuro Stimulatie. Door de huid heen geeft een apparaatje elektrische stroompjes af die de zenuwen beïnvloeden om acute of chronische pijn te verminderen. TENS wordt al meer dan 25 jaar door artsen en fysiotherapeuten gebruikt voor de behandeling van pijn. Het apparaat wordt met zelfklevende gel pads op de onderrug geplakt, kent geen bijwerkingen en belemmert de dagelijkse werkzaamheden niet. [www.witouchtens.nl](http://www.witouchtens.nl)

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

*Tip de redactie: [advise@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:advise@arbeidsdeskundigen.nl)*



# Laattijdige aanvragen voor de Wajong



Sinds 1 januari 2010 is er sprake van de nieuwe Wajong. Veel vaker dan verwacht melden zich ouderen met een aanvraag voor arbeidsondersteuning in het kader van de Wajong bij UWV. Voor deze beoordeling heeft het Centraal Expertise Centrum van UWV een werkwijze ontwikkeld om tot afronding van deze aanvragen te komen.

Tekst Hans van der Holst | SMZ UWV

Het uitvoeren van een volledige Wajong-beoordeling betekent een beoordeling van de beperkingen op het 17e jaar, op het 18e jaar en op de mogelijke ingangsdatum van de arbeidsondersteuning. Daarnaast moet er sprake zijn geweest van 'bij voortduring' minder dan 75% van het maatmaninkomen kunnen verdienen. In een aantal situaties kan er waarschijnlijk geen recht ontstaan, omdat de aanvrager een uitgebreid arbeidsverleden heeft. Is er sprake van arbeidsverleden dan moet de arbeidsdeskundige vaststellen of er sprake is van een reguliere functie die de aanvrager langere tijd heeft uitgevoerd, tegen een normaal loon en zonder extra ondersteuning of begeleiding.

Het is niet van belang of de klant deze reguliere (normale) werkzaamheden, die hij in het verleden zonder al te grote problemen en langere tijd, nog kan uitvoeren. Van belang is alleen of hij destijds de werkzaamheden heeft verricht. In dat geval is geen verzekeringsgeneeskundig onderzoek nodig en kan de aanvraag al worden afgewezen, omdat hij niet bij voortduring minder dan 75% van het maatmaninkomen verdienende.

Een volledige beoordeling moet worden gedaan als er geen aanwijzingen zijn dat er

werkzaamheden zijn verricht in het verleden waarbij meer dan 75% van het wettelijk minimumloon (maatmanloon) is verdiend.

## **Uitwerking beoordeling laattijdige aanvraag met CBBS**

Bij de beoordeling van een laattijdige aanvraag voor de Wajong komen we tot de volgende stappen:

### **Stap 1.**

De arbeidsdeskundige onderzoekt of er in de periode tussen 18-jarige leeftijd tot heden door de klant is gewerkt. Is dit aan de orde, dan zal moeten worden onderzocht hoelang en op welke wijze de klant heeft gefunctioneerd. Kan de arbeidsdeskundige aantonen dat er een periode is geweest waarin de klant normaal heeft kunnen functioneren ondanks de handicap, dan zal moeten worden beoordeeld of de klant in die periode meer heeft verdiend dan 75% van het maatmaninkomen.

Zo ja, dan is er geen nWajong aan de orde. Zo nee, dan stap 2.

### **Stap 2.**

De verzekeringsarts maakt een functionele mogelijkhedenlijst (FML) op per datum onderzoek. Door de arbeidsdeskundige wordt

gekeken in het CBBS of de klant in staat is met deze FML tenminste 75% van het maatmaninkomen te verdienen.

Zo ja, geen recht op een nWajong-uitkering. Zo nee, dan stap 3.

### **Stap 3.**

De verzekeringsarts maakt een FML op grond van 18-jarige leeftijd (of meerdere bij wisselende belastbaarheid). De arbeidsdeskundige toetst het CBBS. Wanneer de arbeidsdeskundige geen functies kan duiden, of alleen maar functies waarmee de klant minder dan 75% van het maatmanloon kan verdienen, dan is hij jonggehandicapt. Kan hij functies duiden waarmee de klant meer dan 75% van het maatmanloon kan verdienen, dan bestaat er geen recht op een nWajong uitkering.

## **Ingangsdatum uitkering**

De mogelijke ingangsdatum is nimmer met terugwerkende kracht, maar meestal 16 weken na ontvangst van de aanvraag. Dat is het moment waarop er recht op inkomens- of arbeidsondersteuning moet bestaan. ←

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



**Bent u aangesteld als preventiemedewerker?  
Word met deze opleidingen een expert op uw vakgebied.**

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

Alle bagage die u nodig heeft om uw rol goed uit te voeren.  
En om effectief aan de slag te gaan met veilig en gezond werken in uw organisatie.

## KIES UIT DE VOLGENDE OPLEIDINGEN

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

**Meer informatie en inschrijven op:**

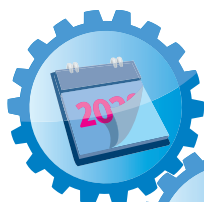
[www.arbo-online.nl/opleidingen/preventie](http://www.arbo-online.nl/opleidingen/preventie)

**arbo**





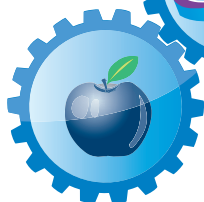
# PLATFORM Over Duurzame Inzetbaarheid



*Langer werken*



*Anders werken*



*Gezonder werken*

[www.overdi.nl](http://www.overdi.nl)

Hét platform voor iedere professional die:

- werkzaam is in het bedrijfsleven of bij de overheid
- klaar wil zijn voor de krappe arbeidsmarkt
- voordeel ziet in bevordering van vitaliteit en gezondheid
- openstaat voor nieuwe en efficiënte manieren van werken

Meld u  
aan voor  
de **gratis**  
e-mailnieuwsbrief!



PARTNERS

**MEURS**

TOWERS WATSON 

365

**YACHT**



Rijksinstituut voor Volksgezondheid  
en Milieu  
Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

KENNISPARTNER

