



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

33^e JAARGANG | september 2011 | NUMMER 4



Van Wajong'er tot test engineer

Een andere kijk op autisme

Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

Goed voorbeeld doet goed volgen

JUBILEUM-
CONGRES

pagina 22

→ Met handen,
hart en ziel De hoefsmid

→ Big Brother wordt
gewaardeerd UWV Webcare reageert
op Twitter-berichten en internetfora

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

SAFETY & Fashion @WORK

18 & 19 APRIL 2012
AHOY ROTTERDAM

www.safetyandfashionatwork.nl



Schrijf u
nu in voor
de gratis
nieuwsbrief

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

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



NOTEER ALVAST IN UW AGENDA!

Dit evenement wordt georganiseerd door:

5 vragen

aan Els Wiesener, UWV-AD
gespecialiseerd in re-integratie van
mensen zonder werkgever. 27

Colofon

33e jaargang nummer 4
September 2011

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

Hoofdredacteur: → Charlotte Boersma

Redactie: → Geert Beckers, Ted Ineke, Richard Kieft, Bets van Leeuwenkamp,

Peter Passenier (Kluwer), Anjo van Soest

Eindredactie: → Diederik Wieman (Obloov Media)

Technische eindredactie: → Sweeping Maytree

Fotografie: → iStock

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

Drukwerk: → Ten Brink, Meppel

Uitgever: → Marie-Noëlle Lim

Advertenties

Kluwer, Postbus 4, 2400 MA Alphen aan den Rijn

Advertentieacquisitie: Yvonne Bánsági

Telefoon: 0172-466621

E-mail: Ybansagi@kluwer.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het NVvA-secretariaat,

Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk

Telefoon: 033-2473456, Fax: 033-2470470

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

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

Leveringsvoorwaarden

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

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

ISSN 1382-7162

HOI[®]
PRINT

Coverstory



Een andere kijk op autisme

Tien mensen met een autismespectrumstooring zijn aan de slag gegaan bij Philips. Hun beperking maakt ze bij uitstek geschikt voor de functie van test engineer.

Achtergrond

Lusten en lasten van HNW



Het Nieuwe Werken, iedereen is er vol van, maar wat zijn eigenlijk de nadelen? Vijf aandachtspunten en een goed gesprek met Microsofts HR director Ineke Hoekman over HNW.

En verder...

AKC Wetenschappelijk: Arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek	14
Oude en vergeten beroepen in beeld	18
Actueel: UWV Webcare reageert op Twitter-berichten en internetfora	20

Arbeidsdeskundig beleidsmedewerker Yvette van Woerkom: "Wij vormen ons een beeld, stellen de juiste vragen en geven feedback aan het ministerie. Zo zorgen we er samen voor dat de wettekst zo scherp mogelijk wordt geformuleerd." 10





Op speciaal verzoek

Het Nieuwe Werken verspreidt zich zo langzamerhand over vele organisaties. Onlangs bezocht ik een overheidsinstelling die een goed door-dacht beleid voerde met betrekking tot de flexibilisering van werkplekken. Met recht een voorloper. Laptops, geen vaste werkplekken meer, centrale punten waar medewerkers hun onder handen zijnde werk konden opbergen, minimaal één thuiswerkdag. Dit alles leidde tot betere werkprestaties, grotere werktevredenheid, meer regelmogelijkheid en zelfs minder verzuim. Maar ook tot nadelen. Wilde je een vergadering beleggen, dan kon je dezelfde dag een kamer reserveren, maar de wekelijkse vergaderingen konden niet meer een jaar van tevoren worden vastgelegd. Zo viel ook mijn werkplekonderzoek- en adviesgesprek wat tussen wal en schip: we zwierven van verdieping 6 tot en met 9 om een vrije ruimte te zoeken. Uiteindelijk zochten wij onze toevlucht in een daglichtloze archief-/bezemkast. Een mooi bruggetje naar de uitdaging waar we voor stonden. De werknemer, een gedreven vijftiger, was na een operatie zodanig beperkt aan de linkerarm dat hij door de bedrijfsarts functioneel eenarmig werd beschouwd. Iets tillen, zelfs een kopje koffie, was uit den boze. De werknemer had verzocht om een tijdelijke extra laptop, zodat deze niet heen-en-weer mee naar huis hoefde. Belangrijker leek mij echter dat hij tijdelijk een vaste werkplek zou krijgen. Gewoon, een stoel en tafel op de juiste hoogte. Want bij de ene stoel zat de gasveerbediening rechts en ja... bij de volgende zat deze links, wat voor deze werknemer niet te bedienen bleek. Een vaste computer waar hij geen kabel onder het bureau hoefde in te pluggen. Een ladekastje om de lopende dossiers "gewoon" binnen (rechter)handbereik te hebben.

De HR-adviseur verzocht mij met klem om al deze punten op te nemen in mijn adviesrapport. Alleen om medische redenen kon namelijk nog worden afgeweken van het beleid van flexibele werkplekken. Door middel van een speciaal ingediend verzoek, dat dan weer wel.

Charlotte Boersma

In de eerste jaarhelft steeg het verzuim van **4,3** procent naar **4,6** procent, blijkt uit onderzoek van 365/ArboNed onder ruim 1 miljoen werknemers. Vooral in grote bedrijven met meer dan 500 werknemers ging het verzuim omhoog: van **3,5** procent in **2010** naar **4,2** procent in de eerste **6** maanden van **2011**. Dit terwijl het verzuim in bedrijven met tot enkele tientallen werknemers min of meer gelijk bleef.

Vakantiewerk: bazen slordig met jeugd

Werkgevers die in de vakantie jongeren in dienst hebben, houden zich niet altijd aan de regels. Dat blijkt uit onderzoek van de Arbeidsinspectie, waarbij vorig jaar ruim 700 inspecties werden verricht in de horeca, bij supermarkten en in de land- en tuinbouw.

In de horeca bleek 60 procent van de ondernemers zich niet te houden aan regels voor werk- en rusttijden voor jongeren. In de land- en tuinbouw bleek de helft van de bazen in de fout te gaan, vooral door kinderen met gewassen te laten werken die korter dan twee weken daarvoor waren behandeld met gewasbeschermingsmiddelen. Tijdens de controles werd twee keer het werk stilgelegd wegens acuut gevaar voor medewerkers. In totaal werden 55 boetes en 661 waarschuwingen uitgedeeld.

BRUNO BRUINS NIEUWE TOPMAN UWV

De 48-jarige Bruno Bruins wordt de nieuwe topman van UWV. Bruins volgt Joop Linthorst op, die de organisatie zeven jaar heeft geleid. Bruins heeft ruime ervaring in bestuursfuncties. Zo was hij locoburgemeester van Den Haag en staatssecretaris van OCW in het derde kabinet Balkenende. Op dit moment is hij lid van de Raad van Bestuur van vervoersbedrijf Connexxion. Bruins moet in zijn nieuwe functie 500 miljoen euro bezuinigen. Daarom verdwijnen er in de komende jaren zeker vijfduizend van de bijna twintigduizend arbeidsplaatsen. Het aantal regiovestigingen gaat terug van honderd naar dertig.



WAJONG-KUNST

Ook dit jaar laten creatieve Wajong'ers hun talenten zien tijdens het Wajong Kunstcongres, op 3 oktober 2011 in museum Kröller-Müller. Het congres wordt georganiseerd door UWV en biedt Wajong'ers een platform om te exposeren en te netwerken. Een deskundige jury beoordeelt de kunstwerken en kiest vervolgens drie kunstenaars uit die hun werk mogen exposeren op UWV-kantoren. Werk van een van de winnaars van vorig jaar hangt nu in de kamer van Paul de Krom, staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Meer info: www.wajongkunstcongres.nl.

TEST DE AD-KENNISBANK!

Sinds kort kunnen arbeidsdeskundigen een testversie van AD-Kennisbank bekijken. Het AKC nodigt toekomstige gebruikers van harte uit om hun bevindingen van de kennisbank door te geven. Commentaar wordt gebruikt voor het doorontwikkelen van de database. Bekijk de AD-Kennisbank nu via: <http://adkb.ontwikkeling.test5.diskad.nl> en reageer naar akc@arbeidsdeskundigen.nl. Zie ook het artikel op pagina 28 en 29 van deze AD Visie.

STRANDWERKERS



Bedrijven die Het Nieuwe Werken willen introduceren, kunnen hun personeel ook naar het strand sturen. Om precies te zijn: naar Beach Company, het grootste strandpaviljoen van Scheveningen. Daar kunnen ze nu een flexwerkruimte huren. Flexwerkers die zich aanmelden op het netwerk van het strandpaviljoen, krijgen een code die gelinkt is aan een app. Daarmee kunnen ze zien wie er op dat moment nog meer flexwerken en vanuit welk beroep.

Als mensen later met pensioen gaan, zullen ze vaker een beroep doen op de sociale zekerheid.

Sterker nog: de **effecten van de vergrijzing** zijn nu al merkbaar.

Dat blijkt uit het Kennisverslag 2011 van UWV. In 2010 was de helft van alle arbeidsongeschikten en veertig procent van alle langdurig werklozen **55 jaar of ouder**. **Tachtig procent** was boven de 45 jaar.

UWV is vooral verrast door de **extra instroom in de WIA**. Volgens het uitkeringsinstituut fungeert deze wet – samen met de WW – als een vervanger van de uitgekilde vut- en prepensioenregelingen.

Een andere kijk op autisme

Ieder nadeel heeft zijn voordeel. Mensen met een autistische stoornis zijn niet op alle gebieden even vaardig, maar ze zijn vaak wel zeer precies en gestructureerd. En dat zijn precies de eigenschappen waar je over moet beschikken om test engineer bij Philips te worden. Een andere kijk op autisme.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media



Leo Beekmans

Tien Wajong'ers met een autistische stoornis zijn via een leerwerktraject inmiddels aan de slag bij het elektronicaconcern. Het initiatief voor plaatsing van de mensen kwam van jobcoach en re-integratiebureau Beekmans & Van de Ven. Leo Beekmans: "We hadden al eens vaker mensen geplaatst binnen Philips. Ook dat waren meestal jongeren met een autismespectrumstoornis. Het is een doelgroep waar wij veel ervaring mee hebben. We zien dat een derde van hen extra affiniteit heeft met IT en op dat gebied extra kwaliteiten heeft." Philips heeft met de overheid afspraken gemaakt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkervaring op te laten doen. "Wat wij wilden paste prima binnen het Philips Werkgelegenheidsplan." (Zie kader op pagina 9)

Aangepaste opleiding

Veel van de producten die Philips maakt worden getest voordat ze op de markt komen. Dat testwerk is iets wat Wajong'ers uitstekend kunnen doen. Afhankelijk van hun opleidingsniveau – mbo of hbo – kunnen ze bij het concern aan de slag voor routinematig testwerk, of op de hightech campus waar testomgevingen voor ver-

OLAF NOORDERGRAAF



Naam: Olaf Noordergraaf

Leeftijd: 36

Vooropleiding: MAVO en deeltijd opleiding ECABO

Beroep: test engineer bij Philips

Wat zijn je sterke punten?

"Nauwkeurig en gestructureerd werken."

En wat je zwakke?

"Zelfstandig prioriteiten kunnen stellen en daardoor alles tegelijk willen doen. Ook het moeilijk nee kunnen zeggen met het bovenstaande als gevolg."

Wat zijn de grootste vooroordelen over mensen met een autistische stoornis? En kloppen die?

"Dat vind ik moeilijk om te beantwoorden, maar mensen met een autistische stoornis kunnen niet snel genoeg schakelen en kunnen in zeer grote drukte snel in de stress schieten. Ze werken echter wel weer accuraat en gestructureerd, wat weer een voordeel is. Voor mij geldt: zolang ik niet overspoeld wordt met vragen of werk, kan ik goed functioneren en nauwkeurig werken."

Was het lastig voor jou om aan werk te komen en zo ja: waarom?

"Voor een deel wel. Maar ook het behouden van werk was voor mij lastig. Dit kwam omdat bij mij nooit autisme was vastgesteld en daardoor wisten zowel ik als het bedrijf niet waar we aan toe waren. Hierdoor liep het, ondanks dat ik me volledig inzette, toch niet als verwacht."

Kun je iets vertellen over de ondersteuning die je kreeg in het traject dat leidde tot je baan bij Philips?

"Mijn jobcoach vertelde me van het traject voor test engineer en dat sprak mij erg aan. Hij heeft me voorgesteld en ik ben daarna op gesprek geweest. Ik heb toen de opleiding gevolgd en ben daarna ook nog op locatie geweest bij zowel Philips Healthcare in Best als de High Tech-campus in Eindhoven."

Uiteindelijk ben ik samen met de jobcoach twee keer op gesprek geweest bij Philips Lighting in Roosendaal. Omdat ik zelf een achtergrond heb in automatisering was de switch naar werken binnen Philips Lighting een grote stap, maar ik zit goed op mijn plek. Ik word goed begeleid, zowel door mijn werkbegeleider als door mijn jobcoach, die op afspraak langskomt om te kijken hoe alles verloopt."

Waar bestaat je werk uit bij Philips?

"Het grootste deel van het werk bestaat uit het meten van TL-lampen op levensduur."

Wat is voor jou de ideale werkomgeving en wat is eraan gedaan om die voor je te creëren?

"De plek waar ik nu zit is redelijk ideaal. Ik word goed begeleid en de werksfeer en de collega's zijn ook prima. Ik krijg niet al te veel werk, waardoor ik een goed overzicht behoud op het werk dat ik moet doen. En als ik vragen heb, kan ik die altijd stellen."

Wat zijn de leuke kanten van het werk?

"De leuke kant van het werk is dat ik gestructureerd te werk kan gaan en nooit te veel werk krijg. Daarnaast doe ik niet al te veel routinematig werk, alhoewel ik dit niet erg vind om te doen."

En wat de minder leuke kanten?

"Ik kan zo niet bedenken wat er minder leuk aan is."

Zie je groeimogelijkheden voor jezelf in de toekomst nu je aan het werk bent?

"Afgaand op wat ik tot nu toe gedaan heb en de kennis en ervaring die ik opgedaan heb, zie ik zeker groeimogelijkheden."

Naam: Peter Witteveen

Leeftijd: 22

Vooropleiding: MBO ICT Beheer niveau 4

Beroep: test engineer bij Philips



Wat zijn je sterke punten?

"Ik ben eerlijk/betrouwbaar en analytisch sterk. Ook heb ik veel geduld en kan accuraat werken. Schriftelijk werk gaat mij goed af. Bijvoorbeeld het schrijven van documenten."

En wat je zwakke?

"Mijn werktempo is laag en ik zou iets meer zelfvertrouwen mogen hebben. Dat is nog in ontwikkeling. Ik vul veel in voor anderen, hou me te veel bezig met wat mijn werkomgeving over mij zou kunnen denken en of ik wel hard genoeg werk. Dit kan afleiden, maar ik kan hier wel mee leren omgaan."

Wat zijn de grootste vooroordelen over mensen met een autistische stoornis? En kloppen die?

"Ik heb hier geen goed zicht op. Mensen spreken vooroordelen vaak niet uit. Als ik puur naar de werkomgeving kijk, denk ik dat een groot vooroordeel is dat mensen denken dat autisten altijd zeer individueel bezig willen en moeten zijn. Voor mijzelf werkt dit niet zo. Ik ben zeker geen people manager of iets dergelijks, maar op zijn tijd vind ik het prettig om met collega's samen te werken om samen dingen op te lossen en ik ben hier ook wel toe in staat."

Was het lastig voor jou om aan werk te komen en zo ja: waarom?

"Ik was samen met mijn psycholoog tot de conclusie gekomen dat het verstandig zou zijn om werk te zoeken, en hij verwees mij meteen door naar Beekmans & Van de Ven. Na een traject hier, heb ik een jaarcontract bij Philips gekregen, dus ik heb niet zelf naar werk moeten zoeken."

Kun je iets vertellen over de ondersteuning die je kreeg in het traject dat leidde tot je baan bij Philips?

"Het was prettig dat de sollicitatiegesprekken met de

Philips-afdeling zorgvuldig waren voorbereid. Onze job-coach heeft sollicitatietraining gegeven en goed uitgelegd hoe een dergelijk gesprek eraan toe zal gaan. Vervolgens is hij zelf naar de afdeling gegaan om daar over mij te vertellen en te zorgen dat alles al zo duidelijk mogelijk was voordat het gesprek begon. Dit nam voor mij veel onnodige spanning weg."

Waar bestaat je werk uit bij Philips?

"Kort gezegd: ervoor zorgen dat de omstandigheden zo zijn dat de automatische testen elke dag goed kunnen lopen. Ik maak in dat kader testrapportages, werk aan de ICT-infrastructuur en beheer de testspecificaties en testrequirements in databases. In de toekomst horen ook het uitvoeren van handmatige tests tot mijn werk."

Wat is voor jou de ideale werkomgeving en wat is er aan gedaan om die voor je te creëren?

"Het belangrijkste is dat er op de werkplek een begeleider is (een soort senior) die mij alle werkinstructies geeft en waar ik altijd naartoe kan met vragen of als er iets anders is. Hiermee wordt voorkomen dat ik bijvoorbeeld van drie personen drie afwijkende werkinstructies krijg. Een dergelijke begeleider moet hier dan wel toe bereid zijn en ontvankelijk en empathisch zijn, met andere woorden: hij of zij moet de nieuwe werknemer echt verder willen helpen en goed luisteren. Niet iedereen kan dit. Daarnaast helpt het ook enorm dat de andere collega's op de afdeling op de hoogte zijn van mijn autisme en dat ze hier ook goed over zijn ingelicht."

Wat zijn de leuke kanten van het werk?

"Bij veel van de werkzaamheden komt ook een stukje scripting kijken. Dit vind ik leuk en het heeft wel wat weg van programmeren. Hoe langer ik werk, hoe meer zicht ik krijg op

nieuwende producten worden opgezet. Bij de zoektocht naar kandidaten kon Beekmans & Van de Ven voor een deel putten uit eigen bestand. Daarnaast konden ook kandidaten vanuit andere re-integratiebedrijven en UWV solliciteren naar deze functies. Het was volgens Beekmans een gewone sollicitatieprocedure, waarbij het ging om de beste match. Een assessment maakte deel uit van de selectieprocedure. Vervolgens kregen alle geselecteerde Wajong'ers een opleiding tot test engineer. Hier werd nauw samengewerkt met Reovict, dat gespecialiseerd is in re-integratie en opleiding van ICT'ers. "De opleiding hadden we aangepast aan de doelgroep. Dat uitte zich bijvoorbeeld in een lager tempo, meer aandacht voor de studenten en meer tijd voor hen om te oefenen. Bovendien konden ze tijdens de opleiding altijd terugvallen op de jobcoach, want die liep mee." Beekmans & Van de Ven selecteerde uiteindelijk tien jongeren voor zeven beschikbare plaatsen. De gedachte was: er valt vast wel iemand onderweg af. Dit was echter niet het geval. Bovendien waren bij Philips elf werkplekken beschikbaar en konden dus alle jongeren worden geplaatst.

Werkomgeving

Het arbeidsdeskundige werk van Beekmans concentreerde zich met name op het in kaart brengen van de mogelijkheden en capaciteiten van de kandidaten en een adequate vertaling naar de werkplek. Over dat laatste: "De jongeren functioneren het best in een prikkelarme omgeving. Ook moet je het werk structureel aanleveren en niet al te hard met deadlines werken. Je ziet vaak dat deze jongeren kwaliteiten in huis hebben, maar er zijn ook valkuilen. Omdat het vaak van die slimme gasten zijn, overschat je ze ook wel eens."

Daarnaast bereidde Beekmans ook de werkomgeving voor op de komst van de Wajong'ers. "Leidinggevend en collega's hebben een workshop gevolgd. Daarin hebben we uitgelegd waar de problemen liggen en waar ze op moeten letten. Ook konden ze tijdens die workshop vragen stellen aan de jobcoach." Het succesvolle project bij Philips krijgt overigens een vervolg, vertelt Beekmans. "We zijn gestart met een opleiding voor Delphi programmeertaal. Vanuit de markt kregen we signalen dat er behoefte is aan mensen die dit werk kunnen doen. 'Als je goeie Delphi's hebt, dan nemen wij ze van je af op basis van een jaarcontract.' We hebben nu al acht gegarandeerde plekken bij vijf bedrijven." ←

Het Philips Werkgelegenheidsplan

Het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP) richt zich op personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deelnemers doen werkervaring binnen Philips op, indien noodzakelijk gecombineerd met intensieve begeleiding en aanvullende opleidingen. Veel aandacht wordt besteed aan "het actief leren", de ontwikkeling van loopbaancompetenties en het leren om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen loopbaan. Sinds de start in 1983 hebben ruim 12.000 personen aan het WGP deelgenomen, van wie gemiddeld meer dan 70% na afloop van het traject een betaalde vervolgbaan heeft gevonden.

het product en de processen. Deze zijn interessant om meer over te leren."

En wat de minder leuke?

"Het continu bezig zijn met gegevens en dergelijke kan soms geestelijke vermoeidheid veroorzaken nog voor het einde van de dag. Op dit soort momenten is hetzelfde werk ineens veel minder leuk."

Zie je groeimogelijkheden voor jezelf in de toekomst nu je aan het werk bent?

"Deze zie ik zeker. Ik sta nu nog aan het begin van mijn carrière en ik 'voel' dat ik naarmate de tijd vordert steeds meer kan leren. Wel denk ik dat ik altijd wel ondersteuning nodig zal blijven hebben zoals ik die nu heb."

Arbeidskundig beleidsmedewerker Yvette van Woerkom:

Meedenken in een vroegtijdig stadium

Yvette van Woerkom is senior arbeidsdeskundig beleidsmedewerker bij UWV. Haar team overlegt regelmatig met het ministerie van SZW over nieuwe wetten, maar zelf vindt ze het nóg belangrijker dat ze die nieuwe regels goed vertaalt naar de arbeidsdeskundige praktijk. “Het gaat erom zaken zo scherp mogelijk te formuleren.”

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Wat zijn de belangrijkste taken van arbeidsdeskundig beleidsmedewerkers? Een buitenstaander zou al snel kunnen denken dat ze aan de wieg staan van de wet. En helemaal onterecht is dat niet: UWV voert regelmatig overleg met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over wet- en regelgeving. Arbeidsdeskundig beleidsmedewerkers leveren hier de input voor – en soms zitten ze zelfs aan tafel.

Maar volgens Yvette van Woerkom moeten we hun invloed niet overschatten. “Het raamwerk van de wet is gebaseerd op politieke keuzes; daar kunnen we niet aan tornen. Wat we wel kunnen doen is vanuit de vakinhoud meedenken over de invulling. Wij vormen ons een beeld, stellen de juiste vragen en geven feedback aan het ministerie. Zo zorgen we er samen voor dat de wettekst zo scherp mogelijk wordt geformuleerd, dat er geen grijze gebieden overblijven.”

Definitie

Neem bijvoorbeeld de Wet sociale werkplaatsen (WSW), die straks onderdeel wordt van de Wet werken naar vermogen. En neem een belangrijk begrip daaruit: beschermde arbeid. “Hoe definieer je dat?” vraagt Van Woerkom. “Welke groep valt er wel onder en welke niet? Hoe kunnen we bijvoorbeeld de grens afbakenen tussen ‘volledig en duurzaam arbeidsongeschikt’ en ‘geschikt voor WSW’? En wanneer heeft iemand zo’n hoog niveau dat hij niet voor een WSW-indicatie in aanmerking komt? Door het vraag-en-antwoordspel met het ministerie krijgen we een eenduidige formulering. Voor ons is dat heel belangrijk. Want het betekent dat er straks bij de beoordeling geen twijfel hoeft te bestaan: is dit nu iemand voor de WSW of niet?”

Dicht bij het vuur zitten, in een vroeg stadium kunnen meedenken, dat zijn elementen waar Van Woerkom

YVETTE VAN WOERKOM



Naam: Yvette van Woerkom
 Leeftijd: 45 jaar
 Gezinssituatie: samenwonend
 Woonplaats: Meppel

enthousiast van wordt. “Deze functie is abstracter dan al mijn vorige. Ik heb met cliënten gewerkt, ik heb als stafarbeidsdeskundige mijn collega’s gecoacht en ik heb kwaliteitsbeoordeling gedaan, en dat allemaal met veel plezier. Maar al die tijd voelde ik me al aangetrokken tot overleg in werkgroepen, tot het meedenken over veranderingprojecten – en dan in een stadium dat er nog werkelijk een keuze is.”

CBBS

En Van Woerkom zorgt er ook voor dat anderen die invloed kunnen uitoefenen – eveneens in een vroeg stadium. Een goed voorbeeld is het nieuwe Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS), dat UWV gebruikt om functies te duiden. “Dat is onlangs helemaal opnieuw opgebouwd”, zegt ze. “In de loop der jaren was de wet diverse malen gewijzigd, en omdat het systeem zwaar op die wetgeving hangt, moest het ook regelmatig worden aangepast. Daardoor werd het steeds instabieler, en voordat het zou instorten, moest er iets nieuws komen. Daar hebben we ruim twee jaar aan gewerkt – samen met de arbeidsdeskundigen die ermee gaan werken. Die konden nu in een vroeg stadium aangeven wat ze al die jaren anders hadden gewild.”

Het is Van Woerkoms taak om die collega-arbeidsdeskundige het werken gemakkelijker te maken. “Het maken van richtlijnen, het opstellen van instructies, het instrueren van stafarbeidsdeskundigen, dat is het belangrijkste onderdeel van ons werk. Wij moeten die nieuwe wetgeving en nieuwe inzichten vertalen naar de uitvoeringspraktijk. En dus schrijven we op wat de arbeidsdeskundige moet doen, in zijn eigen taal. Wat

betekent het voor jou? Voor je cliënten? En voor de manier waarop je je werk moet uitvoeren?”

Instructies

Daarom besteedt van Woerkom veel tijd aan het schrijven van instructies. Bijvoorbeeld de werkwijzer “RIV-toets in de praktijk”. “Die gaat over de vraag hoe UWV het re-integratieverslag beoordeelt. Wanneer zijn de inspanningen voldoende? Wanneer is er sprake van een deugdelijke grond voor het nalaten van inspanningen? Welke omstandigheden moet je meewegen? Dit zijn geen eenvoudige beoordelingen. Ook hier streven wij – de beleidsmedewerkers – ernaar een helder kader te bieden, zodat de arbeidsdeskundige weet waar hij aan toe is. En dus hebben we overleg gevoerd met allerlei functionarissen: verzekeringsartsen, juristen, beleidsmedewerkers en arbeidsdeskundigen. Mensen aan de beleidskant maar ook van de werkvloer.”

Hoe kiezen de arbeidsdeskundig beleidsmedewerkers de thema’s die ze moeten behandelen? “Allereerst wordt dat bepaald door veranderingen in wet- en regelgeving”, zegt Van Woerkom. “Maar het gebeurt ook op basis van kwaliteitswaarnemingen of van signalen van andere interne afdelingen, zoals de afdeling Bezwaar en Beroep. Die meldt ons bijvoorbeeld een bepaalde trend in de bezwaarzaken. Of die maakt ons erop attent dat de Centrale Raad van Beroep een uitspraak heeft gedaan die leidt tot aanpassing van de wijze waarop wij ons werk uitvoeren. Maar het gebeurt ook dat wij een hint krijgen: kijk nog eens naar die en die instructie, want op dat gebied gaat het vaak fout.” ←

Wetenschap of kwakzalverij?

Een dubbelblind, met placebo's gecontroleerd onderzoek onder 59 proefpersonen toont het aan: mensen die een kaakoperatie ondergingen, hebben baat bij een homeopathisch middel. Ze lijden minder pijn, en de kans dat ze herstellen is groter.

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Het is geen foldertekst van een homeopaat, maar een voorbeeld uit het boek *Wetenschap of kwakzalverij?* van Ben Goldacre. Het laat zien dat we ook schijnbaar goed uitgevoerde experimenten kritisch moeten bekijken. Tijdens bovengenoemd onderzoek waren er namelijk 41 proefpersonen uitgevallen. En juist uitvallers hebben vaker last van bijwerkingen, en ook herstellen ze minder vaak. Conclusie: de uitkomsten zijn niet veel waard.

Goldacre is een arts, een uiterst strijdbare. Meer dan 400 pagina's lang trekt hij van leer tegen kwakzalvers en pseudo-wetenschappers, inclusief farmaceuten en vitamineproducenten. Zijn boek is niet alleen een verzameling leuke weetjes (nepillen tegen angststoornissen werken het best als ze groen zijn), maar vooral een les in wetenschappelijk onderzoek.

Want er zijn vele manieren om de argeloze consument een rad voor ogen te draaien. Bijvoorbeeld door een onderzoek niet blind genoeg uit te voeren. Of door steekproeven samen te stellen met het opgooien van een muntje. Of door het beroemde *cherry picking*: alleen resultaten en onderzoeken in beschouwing nemen die de gewenste uitkomsten bevestigen. De conclusie van de auteur: in weerwil van wat veel mensen denken is wetenschap geen autoriteit en ook geen mysterie. Het is een methode. ←

WETENSCHAP OF KWAKZALVERIJ?



Geschreven door Ben Goldacre

Uitgeverij De Geus

ISBN: 9789044517309

446 pagina's € 19,90



LEES OOK:

BASISPRINCIPES PRAKTIJK-ONDERZOEK

Psycholoog Frits Harinck zet de basisprincipes van het praktijkonderzoek op een rijtje.

ISBN: 9789044126778

€ 19,90



ONDERZOEK IN 15 STAPPEN

Petra de Bil geeft een beknopt stappenplan waarmee je een onderzoek kunt uitvoeren.

ISBN: 9789024400829

€ 19,90





Woelige tijden en herbezinning

**Veertig jaar NVvA. In een serie van vier artikelen kijken we terug op deze periode.
Aflevering 3: 1991-2001.**

TEKST Diederik Wieman | Oblomov Media

40 jaar NVvA

Periode
1991-2001

Thema's:
Parlementaire
enquête sociale
zekerheid,
privatisering
regelingen voor
ziekte- en ar-
beidsongeschikt-
heidsuitkeringen,
herbezinning op
het vak arbeids-
deskundige

De verdere professionalisering van het arbeidsdeskundige vak wordt in de laatste tien jaar van het vorige millennium mooi geïllustreerd door AD Visie. Het verenigingsblad ontwikkelde zich in die periode van een nieuwsbrief tot een volwaardig tijdschrift voor arbeidsdeskundigen. De Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen zelf had het daarentegen niet gemakkelijk in het derde decennium. Het waren dan ook roerige tijden op sociaal-maatschappelijk gebied. Zo was er in 1992 onder leiding van Flip Buurmeijer een parlementaire enquêtecommissie die onderzoek deed naar het functioneren van de uitvoeringsorganen in de sociale zekerheid. De resultaten waren schokkend. Bedrijfsverenigingen fungeerden als uitkeringsfabriek en deden nauwelijks iets aan de re-integratie van werklozen en arbeidsgehandicapten. De wet- en regelgeving was ook niet ingesteld op de bevordering van re-integratie. Voor zowel werknemers als werkgevers was de WAO een aantrekkelijke afvloeiingsregeling. Voor werkgevers omdat zij geen kosten opleverde, voor werknemers omdat ze een relatief hoge uitkering tot aan de pensioengerechtigde leeftijd kregen. Dit in tegenstelling tot de bijstand, waarvan de uitkeringshoogte een stuk lager lag, of de WW, die slechts voor beperkte duur gold. Een van de conclusies van de commissie: de instroom in de WAO was aanmerkelijk hoger dan noodzakelijk en de uitstroom uit de sociale zekerheid was laag.

Privatisering

De parlementaire enquête leidde tot opheffing van de GMD en geleidelijke privatisering van de regelingen voor ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De privatisering van de Ziektewet, de concurrentie tussen publieke en private verzekeraars en de wettelijk afgedwongen komst van commerciële re-integratiediensten, maakten dat arbeidsdeskundigen zich ook op andere terreinen gingen begeven. De essentiële vraag die al jarenlang centraal staat binnen de vereniging – wat maakt de arbeidsdeskundige tot arbeidsdeskundige? – werd daardoor alleen maar lastiger te beantwoorden. In de Arbowet van 1998 was de arbeidsdeskundige niet als kerndeskundige opgenomen en ook uit verschillende andere rapporten, verslagen en congressen bleek dat er duidelijk iets moest gebeuren. Wat volgde was een indringende herbezinning op het beroep. De NVvA nam deze weg naar verdere professionalisering voortvarend ter hand. Het nieuwe bestuur, dat in 2005 aantrad, wist wat haar te doen stond: een strategische heroriëntatie op het beroep en een verdere professionalisering van het beroep en de vereniging.

Bronnen: 'Een typisch Nederlands Beroep', archief de Volkskrant, Stichting voor Economisch Onderzoek UVA ←

Goed voorbeeld doet goed volgen

Voor juristen is er jurisprudentie en medici kunnen terugvallen op mediprudentie. Vanaf dit najaar hebben arbeidsdeskundigen met Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek (AD-VC) hun eigen AD-prudentie. TNO en het UMC Groningen ontwikkelden een methodiek die arbeidsdeskundigen in staat stelt om zelf hun best practices gestructureerd vast te leggen.

TEKST **Diederik Wieman | Oblomov Media**

Een goed voorbeeld doet goed volgen. Dat is meteen de reden waarom het AKC veel waarde hecht aan de ontwikkeling van een database met arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek. Goede casuïstiek welteverstaan, waar je als arbeidsdeskundige echt iets mee kunt. Dat vereist onder meer dat de praktijkcases aan bepaalde voorwaarden voldoen en volgens een vast stramien zijn opgesteld. Vorig jaar kreeg TNO de opdracht om zo'n methodiekbeschrijving voor arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek te ontwikkelen. Deze methodiek ligt er inmiddels en daarmee is het tweede AKC-onderzoekscapitool in de reeks "Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen" een feit.

Divers

Het is nog niet eenvoudig om goede voorbeeldcasuïstiek te ontwikkelen. Het vak van arbeidsdeskundige wordt immers zeer divers uitgeoefend en er is nog weinig wetenschappelijke literatuur. Bij de beoordeling van een cliënt hangt veel af van de eigen professionele instelling van de arbeidsdeskundige. Het gaat daarbij niet alleen om kennis, maar vaak ook om zijn of haar persoonlijke opvattingen. Mensen en situaties verschillen, en daarom is iedere zaak die op het bordje van de arbeidsdeskundige terechtkomt uniek. Pasklare oplossingen zal de voorbeeldcasuïstiek dus niet geven. Wel is het een belangrijke bron van ideeën, inspiratie en referentie. Onderzoeker Saar Langelaan van TNO: "Het arbeidsdeskundige werk is zeer divers, door de veelzijdigheid aan vragen die AD'en krijgen. Een eenduidig juist antwoord is er meestal niet. Het draait er vooral om dat je als AD

kunt motiveren waarom je bepaalde keuzes hebt gemaakt." De AD-VC bevat geen regels, maar voorbeelden die als ijkpunten kunnen dienen. Op basis van de ervaringen in het veld worden de commentaren op de casussen bijgesteld. Daarmee verwerven ze geleidelijk een groter

gezag. Ook de wetenschappelijke inzichten nemen toe en leggen steeds meer gewicht in de schaal. Langelaan over dat laatste:

"Het is een van de leukste projecten die ik nu toe heb gedaan omdat het in nauwe samenwerking met het veld tot stand gekomen is, en omdat de praktische maar wetenschappelijk onderbouwde inslag direct bijdraagt aan professionalisering van de AD."

"Er is nog maar weinig wetenschappelijke literatuur specifiek gericht op het arbeidsdeskundig werk. Voorbeeldcasuïstiek kan daar verbetering in brengen. Je kunt bijvoorbeeld bepaalde vragen naar aanleiding van een casus voorleggen aan wetenschappers. Maar wetenschappers kunnen zelf ook putten uit de casussen en daar misschien grote lijnen of ontwikkelingen voor wetenschappelijk onderzoek uit halen."

Behoeft

"Op basis van de gesprekken die ik voer met AD'en ben ik van mening dat het veld hier op zit te wachten. In de onderlinge toetsing worden regelmatig casussen be-

Publicatie

Het onderzoek "Methodiek-beschrijving arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek" is gepubliceerd op arbeidsdeskundigen.nl. Op de website zijn ook de eerste vijf casussen te vinden.

handeld, maar ook tijdens het dagelijkse werk van de arbeidsdeskundige bestaat er een grote behoefte om te zien hoe collega-arbeidsdeskundigen iets hebben gedaan of aangepakt." Dat moet vanaf dit najaar kunnen via een digitale database van voorbeeldcasuïstiek die door het AKC wordt ontsloten. De eerste vijf casussen zijn er al. Die werden in het kader van het onderzoek door TNO gemaakt. Langelaan: "De lopende onderzoeken die wij doen (loonwaardebepaling en personen-schade – red.) zullen ook nog circa tien casussen opleveren. Dan ga je al snel richting twintig stuks, en dat is een goede start." Het is zaak dat arbeidsdeskundigen vanaf nu met de door TNO en UMC Groningen ontwikkelden methodiek, zelf het aantal best practices succesvol uitbreiden. "Het succes staat of valt met de inzet van arbeidsdeskundigen. Zij moeten actief casussen aan gaan leveren en de wil hebben om kritisch naar zichzelf te kijken. Maar afgaand op de geluiden die ik hoor is er meer dan voldoende animo. Ik heb gemerkt dat arbeidsdeskundigen *eager* zijn om kritisch naar zichzelf te kijken en onderling van elkaar te leren."

Gezamenlijk

Overigens hoeft het aanleveren van een casus de arbeidsdeskundige niet veel tijd te kosten. Hij of zij moet immers toch een rapportage schrijven en die rapportage dient als basis voor de voorbeeldcasuïstiek. De meeste tijd gaat zitten in het stellen van de juiste vraag, het beoordelen van de casus, het opstellen van aanvullende vragen, en het schrijven van de reflectie/het commentaar (zie ook het kader Casuïstiek in zeven stappen). Volgens Langelaan moet het een gezamenlijke inspanning van het arbeidsdeskundigen worden waar iedereen uiteindelijk baat bij heeft. "Je moet er wat tijd in steken maar als de database goed gevuld is, heb je er veel voordeel van." Praktische problemen voor het opzetten van casussen ziet Langelaan niet of nauwelijks. "Inhoudelijk zal het in eerste instantie een uitdaging zijn om de punten te bepalen waar je over wilt discussiëren en de vraag scherp te formuleren. Het is zaak om goed te bepalen wat de kern van de casus is, zonder te verzanden in discussies over inhoudelijke details. Procesmatig zal er mogelijk een omslag plaatsvinden binnen de onderlinge toetsinggroepen. Op een gestructureerde manier zal per bijeenkomst mogelijk één casus uitgebreid worden besproken op basis van van tevoren benoemde discussiepunten." ←

INSPIRATIE

AD-VC geeft voorbeelden van de behandeling van gevallen die een verwantschap hebben met het geval waarmee de arbeidsdeskundige bezig is. Ook kan de arbeidsdeskundige inspiratie opdoen over hoe hij het geval kan afhandelen.

TRAIN DE TRAINER

Om de AD-VC een vliegende start te geven worden workshops georganiseerd. Dit alles volgens het principe "train de trainer". In vier sessies zal de hele cyclus van het samenstellen van een voorbeeldcasus worden doorlopen. Zij die de trainingen afgerond hebben, worden de ambassadeurs: zij worden uitgenodigd hun collega's aan te sporen en te helpen om tot voorbeeldcasuïstiek te komen.

WETENSCHAP EN PRAKTIJK KOMEN SAMEN

"Professionalisering van het vak arbeidsdeskundige is in mijn ogen erg belangrijk. Als je je in het veld wilt onderscheiden van andere beroepsgroepen, ieder ook met hun eigen meerwaarde, is professionalisering essentieel. Hier wordt onder andere aan gewerkt door het AKC en daar wil ik graag een bijdrage aan leveren. Ik heb gekozen voor het onderzoek AD Voorbeeld Casuïstiek omdat dat onderwerp op dat moment het meest aansloot bij mijn kennis en ervaring als arbeidsdeskundige. Ik heb het als bijzonder leuk en leerzaam ervaren, kwam altijd boordevol energie bij de bijeenkomsten vandaan. Er kwamen arbeidsdeskundigen vanuit verschillende werkvelden samen met de onderzoekers van TNO en UMC Groningen. Voor mijn gevoel kwamen wetenschap en praktijk op deze manier dicht bij elkaar en konden we beide invalshoeken goed vorm geven. AD Voorbeeld Casuïstiek is een belangrijk instrument dat nog verder ontwikkeld kan worden. Het is een open manier om naar elkaars werkwijze te kijken en daarvan te leren. En het is op verschillende manieren te gebruiken. Bijvoorbeeld door inbreng in OT-groepen waardoor er discussies kunnen ontstaan. Het levert in mijn ogen een bijdrage aan de transparantie van ons vak, het kan bevorderend werken voor de beroepsethiek en het laat ook ons professionele gedrag als beroepsgroep zien. Bovendien is ons vak zo mooi dat het ook uitgebreid beschreven mag worden."

Hester Blom

Arbeidsdeskundige UWV en lid van de projectgroep



Casuïstiek in zeven stappen

TNO en UMC Groningen zijn gekomen met de volgende methodiek voor het ontwikkelen van een voorbeeldcasus:

- | | |
|---------------|--|
| STAP 1 | De arbeidsdeskundige selecteert een casus waarvan hij denkt dat het een interessant voorbeeld kan zijn. Hij verfijnt zijn "rapportage arbeidsdeskundige" en benoemt enkele relevante vragen uit de casus. Hij legt beide onderdelen voor aan een groep collega's, bijvoorbeeld een onderlingetoetsinggroep (OT-groep) |
| STAP 2 | De collega's of leden van de OT-groep bespreken onderling de rapportage. Vinden zij de casus interessant genoeg om aan de beroepsgroep bekend te maken, dan maken ze samen de casus compleet. Zij zorgen ook voor (een begin van) commentaar, leerpunten of vragen. Ze bieden deze casus vervolgens aan de redactiecommissie AD-VC aan. Deze commissie registreert de casus in verband met de opname in het bestand AD-VC. |
| STAP 3 | De redactiecommissie bekijkt of de casus duidelijk en interessant genoeg is en noemt desgewenst interessante (aanvullende) leerpunten. Waar nodig plaatst de redactiecommissie kanttekeningen die de OT-groep nog verwerkt. De redactiecommissie zoekt een commentator. Dit is doorgaans een arbeidsdeskundige. Eventueel geeft ook een vakspecialist of wetenschapper commentaar. |
| STAP 4 | De commentator gaat dieper in op de casus. Hij geeft commentaar, beantwoordt vragen die zijn gesteld en stelt een lijst met trefwoorden vast. De commentator – ondersteund door bijvoorbeeld een vakspecialist of wetenschapper – geeft de professionele en wetenschappelijke standaard weer die geldt in dit individuele geval. De casus met commentaar wordt aan de redactiecommissie gepresenteerd. |
| STAP 5 | De redactiecommissie beoordeelt de casus met commentaar en bepaalt of het geheel overtuigend en leerzaam is. De redactiecommissie plaatst zo nodig kanttekeningen. De commentator verwerkt deze naar beste inzicht en vermogen. De redactiecommissie schrijft vervolgens het vignet en voorziet de casus van de juiste opmaak. Daarna neemt de redactiecommissie de casus met commentaar op in het AD-VC-bestand. |
| STAP 6 | Het AKC zorgt voor publicatie van de AD-VC. |
| STAP 7 | Wanneer de casus met commentaar is opgenomen in het bestand, kan dit leiden tot een debat tussen arbeidsdeskundigen op een forum, zoals nu ook gebeurt op de LinkedIn-groep. Als de discussie nieuwe inzichten oplevert, worden deze opgenomen in het commentaar. Hiervoor is een moderator van het forum nodig. |

Tunnelvisie voorkomen

“Casuïstiek is een belangrijk en interessant onderwerp. Het is een belangrijk hulpmiddel om de rapportage van de arbeidsdeskundige te verbeteren. Essentieel, want met die rapportage laat je aan de buitenwereld zien wat je deskundigheid en professionaliteit is. Het is in feite een visitekaartje waaruit professionals en andere betrokkenen kunnen opmaken hoe je oordeel tot stand gekomen is. Je zegt nogal wat in zo’n rapportage, het heeft vaak ingrijpende en verstrekkende gevolgen voor degene die het betreft. Je moet dus altijd zo zorgvuldig en correct mogelijk oordelen. Met voorbeeldcasuïstiek kunnen arbeidsdeskundigen elkaar scherp houden en wijzer maken. Ik hecht daar veel waarde aan. Ik merk aan mezelf dat ik vaak vanuit een bepaald kader denk. Andere arbeidsdeskundigen kijken wellicht met een heel andere blik naar dezelfde zaak. Je kunt door rapportages te bespreken tunnelvisie voorkomen. Onze oordeelsvorming moet objectief zijn en blijven: dat moet de kern van de reportages zijn.”

Dorothe Mulders

Arbeidsdeskundig bij Schermer, Trommel en De Jong en lid van de begeleidingscommissie

Onderzoek, advies en begeleiding

Ook het tweede AKC-onderzoekscahier kwam in nauwe samenwerking met het veld tot stand. Namens de arbeidsdeskundige beroepsgroep hebben Hester Blom, Paul Jeurissen, Adri Bouterse en Ernst Oosting deelgenomen aan de projectgroep. In de begeleidingscommissie zaten Henk de Langen, Dorothe Mulders en Inge Asmus. Vanuit het UMC Groningen waren Sandra Brouwer en Anna Muijzer bij het project betrokken. Behalve Saar Langelaan werkten ook Wout de Boer en Roel Cremer van TNO mee aan het onderzoek.

Een voorbeeldcasus bestaat uit:

Vignet

Titel casus
Korte situatieschets
Onderzoeksvraag
Conclusie arbeidsdeskundige
Vragen voor commentaarstuk
Trefwoorden

Rapportage AD

Onderzoekskader
Vraagstelling
Onderzoek
Beschouwing arbeidsdeskundige
Conclusie arbeidsdeskundige
Advies en vervolgstappen
Kennisvragen/leerpunten

Commentaar

Algemeen
Leerpunten
Andere mogelijke kennisvragen



De hoefsmid

Met handen, hart en ziel

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

Aflevering 3: de hoefsmid.

TEKST Diederik Wieman | Oblomov Media

FOTO'S Charlotte Boersma | Work & Wellness

Klomp, spijkerbroek met daaroverheen een leren bekapschort, een zwarte polo waaruit armen steken die je bij een hoefsmid verwacht aan te treffen. In zijn hand een tang met een gloeiend hoefijzer. Zelfverzekerd stapt Bas Fijnenberg (26) de stal in waar Whopper – een jonge Haflinger – rustig afwacht tot hij beslagen wordt. Bas bukt, pakt het rechter voorbeen en drukt het hete ijzer tegen de hoof. Om te passen, en de 'nokjes' weg te branden. Meteen vult de stal zich met een enorme witte rookwolk en een penetrante schroeilucht. Het ijzer past net niet en Bas loopt terug naar zijn busje, waar aan de achterkant een stalen balk met het aambeel uit schuift. Het ijzer gaat even in het vuur, dan een paar flinke klappen met de hamer en nog eens proberen. "Meestal heb ik het in twee of drie keer passend", vertelt Bas. Het is het ervaren oog van de gediplomeerd hoefsmid dat vrijwel feilloos inschat welke maat hoefijzer hij moet pakken, in welke vorm het gesmeed moet worden en hoe lang de nagels moeten zijn. "In mijn hoofd maak ik als het ware een foto van de hoof." Ook schouwt hij de stand van de benen, want dat bepaalt mede hoe het paard beslagen moet worden. Het is maatwerk. Sommige paarden hebben zelfs steunzolen nodig.

Scherp oog

De liefde voor paarden werd Bas bijgebracht door zijn grootvader Philip Gros, die zo eens per week voor zijn plezier meegaat met de mobiele hoefsmederij van zijn kleinzoon. "Dat scherpe oog", vertelt Gros, "heeft Bas van jongs af aan gehad. Het is waarschijnlijk compensatie voor het feit dat hij maar tien procent hoort." Die auditieve beperking staat hem echter niet in de weg bij het uitoefenen van zijn eigen bedrijf. Oproepen op zijn mobiele telefoon beantwoordt hij meestal met een sms-je, aan zijn spraak hoor je niet dat hij vrijwel doof is en door de klanten aan te kijken tijdens het gesprek, kan hij prima volgen wat er gezegd wordt. Hij zit nu bijna tien jaar in het vak. Een zwaar vak, zo beaamt hij. "Je moet alles in de gaten houden. Op het paard letten, op jezelf en op de klant die er vaak bij staat." Fysiek is het ook belastend. "Bij het smeden vang je polsen alle klappen op. IJzer op ijzer, dat voel je wel. Maar nummer één is je rug. Je moet heel veel bukken. Van de fysiotherapeut moet ik mijn buik- en rugspieren trainen", lacht Bas. Hij is jong en sterk, dus dat schiet er nogal eens bij in. Hulpmiddelen gebruikt hij nauwelijks. Het enige is een magneetje onder zijn hamer waarmee hij de nagels kan oppikken die hij tijdens het beslaan verliest.

Bas realiseert zich dat hij zijn vak niet tot ver na de pensioengerechtigde leeftijd zal kunnen uitvoeren. "Het is geen beroep dat je van 's ochtends zes tot 's avonds acht kunt doen. Ik doe maximaal zes tot acht paarden per dag." Of het vlot gaat hangt van het humeur van de paarden af. Meestal gaat het goed, soms ook niet. "Een tijdje geleden kreeg ik een trap tegen mijn achterhoofd, toen ben ik wel een middagje thuisgebleven."

www.hoefsmederijfijnenberg.nl ←



Big Brother wordt gewaardeerd

Wie op internet iets schrijft over ervaringen met UWV, loopt kans een reactie te krijgen. Van UWV Webcare. Dat is een multidisciplinair team dat reageert op vragen, opmerkingen en klachten. In het begin moesten mensen eraan wennen, maar nu ligt de waardering erg hoog.

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Tallose discussiefora heeft Ronald ten Hoor de laatste maanden bekeken, en daarbij was er één ding dat hem heeft verbaasd. “Je ziet vaak dat mensen het antwoord zoeken op een vraag, bijvoorbeeld over hun re-integratie of WW-uitkering. Wat doen ze dan? Niet altijd bellen ze naar UWV om te informeren hoe het zit. In plaats daarvan zetten ze de vraag op een forum – en wachten ze tot iemand reageert. Natuurlijk, ik begrijp het wel: dikwijls zie je dat die vraag is gepost in het weekend of in de avonduren, en dan zijn wij gesloten. Aan de andere kant, om nu blind te varen op het antwoord van iemand waarvan je niet weet of die deskundig is...”

Maar sinds juli 2010 is de kans groot dat deze mensen wél een gefundeerd antwoord krijgen. Onder meer door de inspanningen van Ten Hoor. Hij is supervisor van het UWV Webcareteam, dat onder andere Twitter en discussiefora afgaat op zoek naar posts over het UWV. De medewerkers beantwoorden concrete vragen. Soms ook vragen ze om meer informatie, of zelfs om een telefoonnummer, zodat ze persoonlijk contact kunnen opnemen.

Waardering

Zo’n proactieve houding weten mensen te waarderen. Volgens Ten Hoor is maar liefst tachtig procent tevreden of zeer tevreden. “Natuurlijk: in het begin zijn veel mensen geschrokken: UWV kijkt mee! Niet iedereen staat er voortdurend bij stil dat posts op internet openbaar zijn, dat iedereen meeleest. Daarom hebben wij toestemming gevraagd aan de webmasters en moderators,

en in bepaalde gevallen hebben die ons geïntroduceerd bij de leden van het forum. Dat wekt vertrouwen. Nu krijgen we eigenlijk alleen negatieve feedback als ons antwoord te algemeen is, als we niet genoeg ingaan op het specifieke geval.”

Natuurlijk zal het Webcareteam niet iedere verwijzing naar UWV in behandeling nemen. Zo zal het scheldpartijen negeren. “Emotie mag”, zegt Ten Hoor. “Als jij vindt dat je geholpen bent door een vervelende kerel, mag je hem een vervelende kerel noemen. Maar als mensen echt grof worden... Kijk, dan hangt het er ook weer vanaf hoe schrijnend hun zaak is, en of de eerste post misschien wél fatsoenlijk was. Daar moet je ook een fingerspitzengefühl voor krijgen. Maar in het algemeen willen wij voorkomen dat we verzand raken in een discussie. Veel mensen hebben immers een mening over UWV – en in deze gevallen is dat vaak een negatieve.”

Soorten vragen

Blijven over de serieuze vragen. En dat zijn ongeveer dezelfde die het klantencontactcentrum van UWV telefonisch binnen krijgt. Veel gaan er over zwangerschap, maar ook over wijzigingsformulieren van UWV, de herlevingstermijn van de WW-uitkering, de regels voor bijverdienste, en de taakverdeling tussen verzekeringsarts en arbeidsdeskundige. “Laatst zag je veel vragen over een wijziging in de uitkeringsdata van klanten met een WIA-, WAO/WAZ- en Wajong-uitkering”, zegt Ten Hoor. “Er waren namelijk twee verschillende betaaldatas voor



Ronald ten Hoor, supervisor UWV Webcare

deze uitkeringen, en dat hebben we rechtgetrokken. Daardoor kregen sommige mensen hun geld niet langer op de 15e, maar pas op de 23e. Voor hen is dat ingrijpend: zo'n uitkering is vaak al geen vetpot, en veel mensen hebben alles tot op de euro geregeld. Wij hebben de vragen hierover zo goed mogelijk geprobeerd te beantwoorden."

Een succesvol initiatief dus, dat Webcareteam, maar er zit ook een risico aan. "Als je op internet een vraag beantwoordt, doe je dat natuurlijk niet alleen voor de vragensteller", zegt Ten Hoor. "Je doet het ook voor iedereen die de betreffende vraag later gaat googelen, misschien zelfs over een paar jaar. Tegen die tijd kan het antwoord natuurlijk gedateerd zijn, en we kunnen er niet van uitgaan dat alle internetgebruikers dit beseffen. Dat is een van de redenen dat we bij het antwoord een link plaatsen naar de UWV-site. Die blijft te allen tijde verwijzen naar informatie die wel actueel is, mits de structuur van de site niet wijzigt."

Gegrond

Wat gebeurt er als het team een klacht volkomen gegrond vindt? Het UWV Webcareteam verwijst dan door

naar het klachtenbureau van UWV – maar een enkele keer is dat niet nodig. "Laatst hadden wij een cliënt die van geslacht was veranderd. Dat was uitgebreid besproken met de verzekeringsarts, maar toch was er iets misgegaan. In een brief van de arts stond nog het oude geslacht vermeld. Kijk, toen hebben wij natuurlijk onmiddellijk onze excuses aangeboden. En de klant kreeg een nieuwe brief." ←

UWV WEBCARETEAM

Het UWV Webcareteam geeft informatie, beantwoordt vragen en lost waar mogelijk individuele problemen op. Hierbij maakt het team gebruik van software die zoekt naar vermeldingen op internet, en dan met name op fora en Twitter. Die informatie wordt doorgespeeld aan vier klantadviseurs en een supervisor. Zij hebben ieder hun eigen kennis en ervaring op het gebied van een of meer uitkeringen, en als ze reageren, doen ze dat volgens de zogenoemde ZEKEP-formule: zakelijk, efficiënt, kort, empathisch en persoonlijk. "Op maandagochtend staan er zo'n 150 à 200 hits klaar om beoordeeld te worden", zegt Ten Hoor. Daar zitten ook veel nieuwsberichten bij, en af en toe een scheldpartij. Zo blijven er nog enkele tientallen hits over waar we actie op ondernemen."

Jubileumcongres

Leer van gisteren, handel nu, kies voor morgen

Op 24 november vindt het NVvA & AKC lustrumcongres plaats. Onder de titel “Leer van gisteren, handel nu, kies voor morgen”, wordt zowel teruggeblikt, naar het heden en naar de toekomst gekeken.

Dit jaar bestaat de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen 40 jaar, een heugelijk feit dat gevierd wordt met een groot congres waarin verleden, heden en toekomst centraal staan. Ook wordt er gekeken naar de maatschappelijke en internationale ontwikkelingen. Lex Burdorf (Erasmus Universiteit) gaat in op de context van arbeid en Willem van Rhenen (Universiteit Nijmegen) kijkt naar kanker en werk vanuit een ander perspectief. Als afsluiting van het programma leert Roos Vonk (Uni-

versiteit Nijmegen) ons hoe we onze eigen toekomst en die van anderen kunnen beïnvloeden. Het jubileumcongres wordt afgesloten met een feestelijke borrel en een walking dinner, alles muzikaal aangekleed.

Het energieke lustrumcongres vindt plaats in Schouwburg en Congrescentrum Orpheus, op 24 november 2011 van 13.00 tot 21.30 uur. Een dinerbuffet maakt onderdeel uit van het congres. ←



Nu inzenden voor NVvA Award!

Bent u die pionierende AD met een portfolio gericht op de toekomst?

Op 24 november 2011 wordt in congrescentrum Orpheus in Apeldoorn het NVvA-AKC lustrumcongres gehouden met de titel "Leer van gisteren, handel nu, kies voor morgen". Tijdens dit congres zal wederom de Arbeidsdeskunde AWARD worden uitgereikt.

Wij nodigen hierbij alle arbeidsdeskundigen uit om mee te dingen naar deze felbegeerde AWARD. De beloning die de winnaar tegemoet kan zien is, naast free publicity in AD Visie en andere media, een geldprijs van € 1500,- en een prachtig beeld van het kunstenaarsduo Marius en Jopie.

Waar moet uw inzending aan voldoen? We verwachten dat in de ingezonden projecten of activiteiten de intentie van de titel van het congres terug te vinden is, met de nadruk op de toekomst. Ook moet er sprake zijn van een arbeidsdeskundig kader. U mag uw inzending op velerlei manieren presenteren maar de inhoud moet terug te lezen zijn op maximaal twee A4'tjes. Verder kunt u, ter ondersteuning, gebruik maken van e-mail, iPad, dvd, etc. De inzendingen zullen worden beoordeeld door een deskundige jury, bestaande uit de voormalige AWARD-winnaars en een lid van de programmaraad van het AKC. Wij gaan ervan uit dat deze oproep u motiveert om een project waarbij u betrokken bent in te zenden of alsnog te starten met een project. Ook kunt u anderen wijzen op deze mogelijkheid of hen nomineren voor de Arbeidsdeskunde AWARD 2011.

De sluitingsdatum is 1 november 2011. De nominaties kunnen worden verstuurd naar het Secretariaat van de NVvA via nvva@arbeidsdeskundigen.nl of per post: Postbus 1058
860 BB NIJKERK ←



De winnaar van vorig jaar, Rob de Jager

Oproep Certificering 2.0

Wij zijn bezig om een belangrijke stap te maken ten behoeve van u als arbeidsdeskundige. Certificering 2.0 gaat u helpen in de uitoefening van uw vak. De NVvA is op zoek naar mensen die willen deelnemen aan Kleine Slimme Groepjes voor het verder bouwen aan het systeem Certificering 2.0. Wie mee wil denken over de (1) juridische structuur met Raad van Advies-stempel, (2) inhoud en opleiding van certificering, (3) dienstverlening en processen, (4) communicatie, marketing en sales kan zich opgeven via nvva@arbeidsdeskundigen.nl.



HNW

Nieuwe werken, nieuwe problemen

Natuurlijk, Het Nieuwe Werken biedt voordelen. Onderzoek van TNO laat een lichte verbetering zien als het gaat om creativiteit, productiviteit en communicatie. Maar tegelijk moet een werkgever niet de ogen sluiten voor de nadelen. Vijf aandachtspunten over Het Nieuwe Werken.

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

1 De werkgever behoudt zijn zorgplicht

Volgens de Arbowet blijft een bedrijf verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek – ook als die buiten het bedrijf ligt. Werkgevers moeten dus zorgen voor ergonomisch verantwoorde thuiswerkplekken. En bovendien moeten ze de medewerkers geschikte apparatuur meegeven (bijvoorbeeld laptops met aparte toetsenborden).

2 De werknemer verliest privacy

Bij het oude werken hadden alle medewerkers een eigen werkplek. Maar in de tegenwoordige combi-

kantoren is dat beschutte plekje verdwenen. Bij een TNO-onderzoek bleek het gevoel van privacy omlaag te gaan: van boven de 5 naar onder de 3, op een schaal van 1-7.

3 Mensen ervaren eenzaamheid en uitsluiting

Opmerkelijk genoeg gaat het tegenovergestelde ook op: volgens onderzoek van de Rabobank kan Het Nieuwe Werken mensen in een isolement drijven. Niet alleen omdat ze meer thuis gaan werken, niet alleen omdat de collega's minder vaak aanwezig zijn, maar ook omdat mensen op het werk vaak moeten aanschuiven bij diegenen die ze minder goed kennen.

HNW IS NIET ZONDER RISICO'S

Ja, HR-directeur Ineke Hoekman van Microsoft Nederland, weet dat Het Nieuwe Werken ook risico's kent. Maar voor ze daarop ingaat, wil ze het eerst hebben over de voordelen. "Microsoft is een Amerikaans bedrijf en de werkdruk ligt hoog. Daar komt nog bij dat de Nederlandse vestiging een van de meest productieve is van allemaal. En toch... wij houden jaarlijks een werknemers-tevredenheidonderzoek en daaruit blijkt steeds weer dat 98% van de medewerkers hier met veel plezier werkt. En dat eenzelfde percentage ons bedrijf zou aanbevelen bij vrienden en bekenden. Hoe dat komt? Toen wij Het Nieuwe Werken introduceerden, steeg het cijfer voor de work-life balance van een 5,3 naar een 8,2. Mensen ervoeren een groot gevoel van controle."

Laag verzuim is risico

Maar ze geeft toe: toch is Het Nieuwe Werken niet zonder risico's. En een daarvan zit hem – vreemd genoeg – in het lage verzuim dat het met zich meebrengt. "Dat verzuim ligt bij ons al jaren onder de twee procent, en dat komt mogelijk omdat mensen zich niet zo snel meer ziek hoeven te melden. Als ze zitten te snotteren, kunnen ze nog steeds hun mail doen, met een laptop op de bank. Dat lijkt mooi, maar ondertussen zijn ze wel een keer kort ziek geweest, zonder dat ze in de statistieken komen. En zoals je weet, is juist dat kort verzuim een goede voorspeller voor langdurig verzuim."

De leidinggevenden bij Microsoft missen dus een belangrijk signaal, maar toch tilt Hoekman hier niet zwaar aan. Want ook het langdurig verzuim bij Microsoft ligt laag. "Ik denk dat onze leidinggevenden het tijdig doorhebben als het misgaat. Zij zijn er zich van bewust dat ze bepaalde vragen moeten stellen. 'Hoe gaat het met je?', 'Wat zit er dwars?' Bovendien stimuleren we onze medewerkers ook om de nodige signalen af te geven, om naar de leidinggevende toe te stappen als hen iets dwars zit."

Zien, horen, ruiken

Daarnaast wijst Hoekman erop dat collega's elkaar wel een minimumaantal keren moeten ontmoeten, bijvoorbeeld één keer per week. "Dan gaat het niet alleen om een werkoverleg. Het is meer een gelegenheid elkaar te zien, te horen, te ruiken. We proberen te ontdekken hoe we allemaal in ons vel zitten, of het nog wel goed gaat. Hiervoor hebben we een training gevolgd waarbij we ons hebben verdiept in elkaars voorkeurstijlen. Want juist die stijlen zullen in tijden van stress veranderen. Mijn collega's weten bijvoorbeeld dat ik iemand ben van de grote lijnen. En ze weten ook wat het betekent als ik opeens tóch ga vragen om detailinformatie: dan sta ik blijkbaar onder druk. Als dat te lang voortduurt, zullen die collega's eens met me gaan praten." Zet Microsoft Het Nieuwe Werken ook in bij de werving van arbeidsgehandicapten? Dat is een lastige, zegt Hoekman. "Deze mensen melden zich nauwelijks, en het is heel lastig om specifiek op hen te werven, want ze staan niet ergens geregistreerd. Natuurlijk, we kunnen een aanvraag doen via het UWV, maar hun cliënten zijn over het algemeen mensen die juist zijn uitgevallen door stress. En of wij, met onze hoge werkdruk, dan een geschikte werkgever zijn... dat waag ik te betwijfelen."

4 De scheiding tussen werk en privé verdwijnt

Het probleem zit besloten in het woord 'thuiswerken': werk en privé versmelten. Kijk bijvoorbeeld naar het bovengenoemde onderzoek bij de Rabobank. Tachtig tot negentig procent van de medewerkers zei dat ze het werk en het privéleven goed kon combineren. Maar als de vraag iets anders werd geformuleerd – hoe goed kunt u uw werk en privéleven scheiden? – daalde het percentage naar zo'n zeventig procent.

5 De achterblijvers worden zwaarder belast

Willekeurig voorbeeld: een gemeentelijke instelling. Woensdag is er raadsvergadering en dat brengt werk met zich mee. Veel telefoontjes, veel ad-hocklussen. Maar wie vangen die op? Niet de collega's die woensdag thuiswerken, maar juist de achterblijvers. En dat leidt wel eens tot frustraties. ←

Opleiding en training



Bent u arbeidsdeskundige en zoekt u bij- en nascholing?

Kies dan voor de NSPOH

Een greep uit het programma vanaf najaar 2011:

Juridische aspecten van arbeid en gezondheid
3 en 31 oktober, 14 en 21 november, 12 december 2011 en
9 januari 2012, Amsterdam

Metten van werkvermogen
10 oktober, Amsterdam

NIEUW **Personal branding en sociale media**
15 november 2011, Utrecht

NIEUW **Health check mania?**
*Symposium over betrouwbare preventie en
commerciële dienstverlening*
18 november 2011, Amsterdam

Etnische diversiteit en culturele competenties
28 november en 12 december 2011, Amsterdam

NIEUW **Onderzoeksmethoden en literatuursearch**
28 november, 19 december 2011, 16 januari,
6 en 13 februari 2012, Utrecht

Veranderkunde
9 en 16 december 2011, 13, 20 en 27 januari,
3 en 10 februari, 2 en 16 maart 2012, Amsterdam

Training adviesvaardigheden
9 en 10, 30 en 31 januari en 5 maart 2012, Utrecht

Accreditatie wordt aangevraagd bij Hobéon SKO.

Meer informatie? Ga voor het volledige aanbod
naar www.nspoh.nl, bel 020 - 409 70 00 of e-mail
info@nspoh.nl voor een persoonlijk advies.

NSPOH



De NSPOH is hét opleidingsinstituut op het snijvlak van maatschappij, arbeid en gezondheid. Onze onderwijsprogramma's slaan een brug tussen beleid, onderzoek en praktijk.

De NSPOH werkt samen met AMC – UvA in de Academische Opleidingswerkplaats AMC/NSPOH. Andere samenwerkingspartners zijn o.a. Erasmus MC, VU MC, UMCG, TNO en RIVM.



arbo»

Arboprofessionals bereiken?



Adverteer in het vakblad Arbo.

» Contact

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



18 en 19 april 2012
AHOY - Rotterdam

5 vragen aan Els Wiesener

Els Wiesener is arbeidsdeskundige bij UWV in Almere, waar ze werkt op de afdeling Ziektewet/Arbo. Daar fungeert zij als casemanager voor vangnetters. Zij probeert hen te re-integreren in het kader van de Wet verbetering poortwachter.

TEKST Peter Passenier | Kluwer

Wat vind je van het persoonlijk competentiedossier (PCD)?

"Het is een heel goed idee. Ten eerste moedigt het je aan om kritisch naar jezelf te kijken, en ten tweede helpt het je een oplossing te bedenken voor zaken waar je in je werk tegenaan loopt."

Wat zijn voor jou de belangrijkste competenties?

"Op dit moment is dat ethisch en integer handelen. Ik krijg namelijk regelmatig te maken met twee zaken die me ergeren. Als ik praat met mensen die zijn ontslagen, valt het me op hoe makkelijk werkgevers hun mensen er tegenwoordig uitwerken. Het gevolg is dat die bijna een trauma hebben, en dat belemmert het re-integratieproces. Bovendien heb ik vaak te maken met jonge vrouwen met

kinderen. Die proberen via allerlei draaideurconstructies zo lang mogelijk in allerlei uitkeringen te blijven zitten. Ik vraag me af hoe ik daar op een ethische en integere manier mee moet omgaan."

Aan welke competenties heb je al gewerkt?

"In 2010 heb ik schriftelijk communiceren afgesloten. Ik had de neiging om mijn e-mails nogal puntsgewijs te beantwoorden. Dus als een cliënt drie vragen stelde, zette ik die keurig onder elkaar op een rijtje: 1, 2, 3, met mijn antwoord kort daarachter. Een paar jaar geleden zijn mijn toenmalige coach dat nogal staccato-achtig overkwam."

Hoe heb je dat aangepakt?

"Voor die schriftelijke communicatie heb ik gebruikgemaakt van een cursus NLP. Daar heb ik onder meer geleerd om te kijken naar de mail van de afzender. Naar de toonzetting bijvoorbeeld. Of naar het tijdstip waarop hij werd verzonden: als dat midden in de nacht is, zegt dat wat. Voor ethisch en integer handelen heb ik een paar sessies doorlopen met mijn buddy. Die herkende mijn ergernis over die vrouwen met kinderen. Hij raadde me aan om meer te spiegelen, meer samen te vatten: 'Ik constateer dat...', 'Ik merk dat...' Dat heb ik nu een keer gedaan, en de betreffende dame beaamde dat ze nog niet over haar situatie had nagedacht. Ze legde uit dat ze onbedoeld zwanger was geworden, dat ze een abortus had overwogen, maar het uiteindelijk toch niet had gedaan. Dat hielp om mijn beeldvorming compleet te maken, en mijn allergie werd minder."

Wat heeft het persoonlijk competentiedossier je gebracht?

"Het besef dat het goed is om stil te staan bij dingen, om naar jezelf te kijken. Ik had niet verwacht dat me dat zoveel structuur zou brengen, en zoveel rust." ←



Prototype Arbeidsdeskundige Kennisbank beschikbaar

Kennismanagement voor arbeidsdeskundigen

Toen het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) werd opgericht, is aan een aantal arbeidsdeskundigen gevraagd wat dit centrum zou moeten doen. Een groot deel van de wensen ging over het beschikbaar maken van kennis.

TEKST Tjeerd Hulsman | Programmadirecteur AKC

De uitspraken van arbeidsdeskundigen (zie kader) laten zien dat de beroepsgroep wil werken aan:

- het beter benutten van het beschikbare kennispotentieel;
- het beter onderbouwen van hun adviezen en beslissingen;
- het verhogen van informatie-uitwisseling;
- het opbouwen van een gezamenlijke set van beroepskennis.

Dat gaat alleen lukken als arbeidsdeskundigen kennisdeling als een collectief goed zien, als iets wat de hele beroepsgroep beter op de kaart zet. Kennis bij je houden en kennis als machtsmiddel zien passen daar niet bij. Het bestuur van het AKC heeft met de ontwikkeling van de Arbeidsdeskundige Kennisbank (AD-Kennisbank) gekozen voor een open marktplaats, waar zo veel mogelijk kennis kan worden gedeeld om de professionalisering van het vak te ondersteunen. Kennis is altijd in beweging. Om de levende structuur van de AD-Kennisbank te kunnen blijven voeden, zal daarom rond de kennisbank een netwerk van deskundigen moeten ontstaan die allemaal hun steentje bijdragen aan het verversen van de aanwezige kennis.

Informatievoorziening

De concrete behoefte van arbeidsdeskundigen en de ambitie van de beroepsgroep zijn de aanleiding geweest om het afgelopen jaar te werken aan een eigen Arbeidsdeskundige Kennisbank. Deze AD-Kennisbank, die op dit moment als prototype gereed is, optimaliseert de informatievoorziening op meerdere punten:

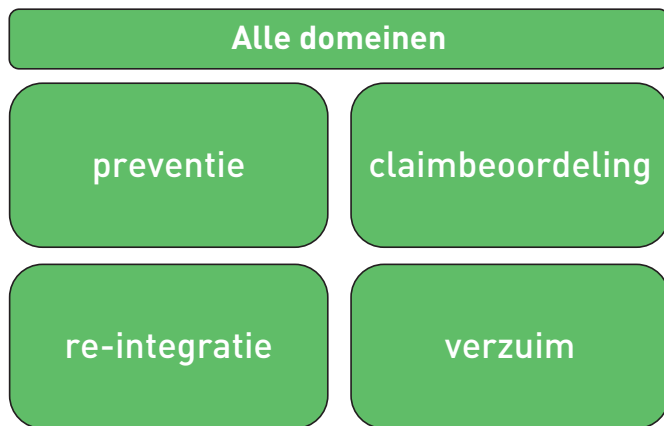
1. Het verbeteren van de effectiviteit van het zoeken naar informatie:
 - sneller vinden van beschikbare kennisdocumenten;
 - voorkomen van dubbel werk, bijvoorbeeld door dubbele zoekopdrachten;
 - verkorten van de zoektijd.
2. Kwaliteitsmanagement:
 - voorkomen van het gebruik van verouderde of onjuiste informatie;
 - bijhouden en ontwikkelen van het vakgebied.
3. Het besparen op beheerskosten:
 - koppelen en integreren van (externe) bronnen;
 - geautomatiseerd versiebeheer.

De initiatiefgroep

De initiatiefgroep is de afgelopen zes maanden druk bezig geweest met de invulling en het ontwerp van de Arbeidsdeskundige Kennisbank. De discussies in de initiatiefgroep hebben onder de deskundige leiding van Diskad geleid tot een hoofdindeling en opmaak, het benoemen van domeinen, opname en eenduidige presentatie van wet- en regelgeving, jurisprudentie en drie andere informatiebronnen, full tekst zoeken, toekenning van filters per informatiesoort en het toekennen van informatie aan domeinen. De initiatiefgroep bestaat uit Fred Scholte (UWV), Geert Beckers (UWV), Roel Keppel (privaat), Susanne Fisser (privaat), Tjeerd Hulsman (AKC) en Arjaan Kunst (Diskad).

Wensen van arbeidsdeskundigen

"Ik zou erg geholpen zijn met een vraagbaak waar ik de informatie die ik dagelijks nodig heb gemakkelijk kan vinden."
"Ons vak is erg breed en alles bijhouden is onmogelijk, zeker als zelfstandig ondernemer. Bundeling van arbeidsdeskundige informatie op een webplek zou ideaal zijn."
"Je moet vaak op meerdere websites zoeken en kijken of je wel de laatste versies van wetten en uitspraken hebt. Het zou heel fijn zijn als dit gemakkelijker wordt gemaakt."
"Als arbeidsdeskundige wil je de adviezen die je geeft graag zo goed mogelijk onderbouwen. Het is dan belangrijk om snel informatie te vinden die is gebaseerd op degelijk onderzoek. Dat is vaak niet gemakkelijk."



4. Monitor voor professionaliseren van het zoekgedrag van arbeidsdeskundigen:

- meten van het gebruik;
- meten van het zoekgedrag.

Prototype

Het prototype geeft een beeld van wat de AD-Kennisbank minimaal kan. De kennisbank bevat informatie van een aantal websites, die vaak door arbeidsdeskundigen worden bezocht. Voordeel is dat met één keer zoeken meteen alle informatie van meerdere websites wordt doorzocht. De Arbeidsdeskundige Kennisbank is overigens nog maar gedeeltelijk gevuld. Het AKC is op dit moment vooral benieuwd of de structuur van de AD-Kennisbank functioneert, of de zoekmachine het goed doet en of de presentatie van de informatie duidelijk is. Kortom: het AKC wil het prototype graag door de hele beroepsgroep laten toetsen op de gebruikersfunctionaliteit.

Mening gevraagd

Het AKC legt het prototype van de AD-Kennisbank – het product van fase 1 – breed voor aan de toekomstige gebruikers (de kenners van het veld). Het AKC stelt het zeer op prijs als arbeidsdeskundigen hun mening willen geven over het prototype. Dit kan op een eenvoudige manier. Het prototype staat online op een testsite van onze ontwikkelpartner Diskad: <http://adkb.ontwikkeling.test5.diskad.nl>. Arbeidsdeskundigen worden van harte uitgenodigd hier een kijkje te nemen en hun bevindingen te mailen aan: akc@arbeidsdeskundigen.nl. Het AKC verwerkt deze bevindingen bij het doorontwikkelen van de kennisbank.

Testworkshop

Geïnteresseerde arbeidsdeskundigen kunnen ook meedoen aan een testworkshop. In deze workshop wordt in een interactieve setting aan de verdere aanscherping van de zoekfuncties van de AD-Kennisbank gewerkt. Deze Expertessies Kennisbank duren van 10.00-12.00 uur en worden gehouden bij Diskad, Van Marwijk Kooystraat

Planning

Juli/augustus	inrichten onderhoudsproces
Augustus	testsessie
September	besluitvorming initiatiefgroep en advies aan AKC-bestuur
Oktober/November	opleveren versie 0.1

2-3, 1096 BR Amsterdam. Telefoon: (020) 680 29 29. Aanmelden kan via akc@arbeidsdeskundigen.nl, onder vermelding van "Testsessies Kennisbank".

Fase 2: bètaversie

De tweede fase van de ontwikkeling van de Arbeidsdeskundige Kennisbank richt zich op het ontwikkelen van de bètaversie. In deze concept definitieve vorm van de kennisbank worden de volgende zaken opgeleverd:

- verbeteringen naar aanleiding van de suggesties en opmerkingen over het prototype;
- toetsing en verbetering van de domeinindeling;
- inrichten van onderhoudsprocessen voor de bronnen;
- ontwikkeling van de overzichten met "Nieuws in de kennisbank";
- uitbreiding van de bronnen (opname van meer websites).

Toekomstperspectieven

Het is de bedoeling dat de Arbeidsdeskundige Kennisbank in de toekomst de vindplaats wordt van allerlei kennis(half)fabricaten, die nu in ontwikkeling zijn voor de beroepsgroep. Te denken valt aan:

- Arbeidsdeskundige Voorbeeldcasuïstiek (AD-VC); de eerste vijf hiervan worden in augustus/september 2011 geplaatst;
- arbeidsdeskundige leidraden;
- onderzoeksresultaten van het AKC-onderzoeksprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen;
- samenvattingen van artikelen;
- informatieverzameling op specifieke arbeidsdeskundige terreinen.

Met de AD-Kennisbank hoopt het AKC een stevige basis te kunnen leggen voor de professionalisering van de kennis van de arbeidsdeskundige. ←

Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA)



De verzekerde die duurzaam volledig arbeidsongeschikt is, kan na afloop van de wachttijd een IVA-uitkering worden toegekend. De aanvraag voor zo'n uitkering kan ook tijdens de wachttijd worden gedaan.

TEKST Hans van der Holst | SMZ UWV

Voorwaarden IVA-recht

Het recht op deze uitkering ontstaat voor een verzekerde die: de wachttijd heeft doorlopen én volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Ook is het mogelijk een verkorte wachttijd aan te vragen.

De IVA-uitkering is voor verzekerden die volgens de verzekeringsarts, gezien de prognose, in de toekomst een geringe kans hebben om weer arbeidsgeschikt te worden. Deze toestand is dus van blijvende aard. Tevens kan de uitkering worden toegekend als er sprake is van een arbeidsdeskundig 80 tot 100%-situatie, waarbij de beperkingen door de verzekeringsarts als duurzaam worden aangemerkt. Door het ministerie is aangegeven dat IVA-uitkeringsgerechtigden geen gebruik kunnen maken van de re-integratiegelden. Wil een verzekerde in die situatie toch worden begeleid naar werk, dan kan de verzekerde voor 80-100% in de WGA worden geplaatst. Dit gaat dan altijd in duidelijk overleg met de verzekerde. Dit heeft wel als consequentie dat de verzekerde geen 75% maar 70% ontvangt. De hoogte van de IVA-uitkering bedraagt 75% van het (SV-)maandloon.

Niet meer volledig arbeidsongeschikt

Het recht eindigt als de verzekerde niet meer volledig arbeidsongeschikt en/of niet meer duurzaam arbeidsongeschikt is. Dit betekent dat een verzekerde die eenmaal recht heeft gekregen op een IVA-uitkering deze uitkering pas kwijt raakt op het moment dat herstel feitelijk is ingetreden.

Wanneer eindigt het recht?

Bij het beëindigen van het recht is de mate van arbeidsgeschiktheid van belang:

- Is de verzekerde nog gedeeltelijk arbeidsgeschikt, dan eindigt de IVA-uitkering onmiddellijk. Aansluitend kan er recht ontstaan op een WGA-uitkering.
- Is er sprake van zodanig herstel dat hij zelfs minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan eindigt de IVA-uitkering pas na twee maanden. Er bestaat dan geen recht op een WGA-uitkering.

Verkorte wachttijd

Het verzoek voor een verkorte wachttijd kan slechts eenmaal worden ingediend. Deze uitkering kan op zijn vroegst ingaan na dertien weken wachttijd en nooit eerder dan tien weken na de aanvraag. Bij de aanvraag

moet een verklaring van de bedrijfsarts worden meegezonden, waaruit blijkt dat de klachten duurzaam zijn. Een aanvraag kan worden ingediend tot en met de 68e week. Wordt de aanvraag later ingediend, dan blijft de normale wachttijd voor 104 weken van toepassing. Een verkorte aanvraag is niet mogelijk voor verzekerden met alléén een ziektewetuitkering van UWV.

Uitbreiding toekenning verkorte wachttijd IVA

Verzekerden die naast loondoorbetaling door de werkgever ook een ziektewetuitkering ontvangen van UWV kunnen, als uitzondering, wel een aanvraag indienen voor een verkorte wachttijd.

Verkorte wachttijd IVA bij vrijwillig verzekerden

Er zijn geen wettelijke belemmeringen om de vrijwillig verzekerde in aanmerking te laten komen voor de verkorte wachttijd. In de situatie waarin de vrijwillig verzekerde geen arbodienst heeft en ook niet hoeft te hebben en dus niet over zo'n verklaring van een arbodienst kan beschikken, zal een aanvraag niet worden geweigerd. ←

arbo»

OPLEIDINGEN OP HET GEBIED VAN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN



Vraag
de gratis
brochure
aan!

Kijk voor het complete
en actuele aanbod op
[www.arbo-online.nl/
opleidingen](http://www.arbo-online.nl/opleidingen)



Bestel de GRATIS brochure op
www.arbo-online.nl/brochure



Kluwer

a Wolters Kluwer business

MENSenWERK

Binnen MENSenWERK zoeken wij een

MENSenWERK maakt deel uit van een financieel zeer krachtig internationaal concern. Wij investeren veel tijd en geld in onze mensen. Van onze medewerkers verwachten wij ook dat zij in zichzelf blijven investeren omdat wij onze opdrachtgevers steeds meer kwaliteit en toegevoegde waarde willen blijven bieden.

Geregistreerd arbeidsdeskundige m/v

De belangrijkste taken zijn:

- Het activeren, begeleiden en re-integreren van zowel werknemers als zelfstandigen op het gebied van Personenschade en AOV;
- Het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid;
- Het adviseren van opdrachtgevers vanuit arbeidskundig oogpunt en het verrichten van (arbeidsmarkt-)onderzoeken;
- Ook kan het vaststellen van de huishoudelijke hulpbehoefte onderdeel zijn van de uitoefening van de functie evenals cliënten ondersteunen bij aanvragen in het kader van de WMO (PGB en/of voorzieningen);
- Werkzaamheden verrichten binnen de nieuw opgerichte Business Unit Inkomen. Deze Unit richt zich op het monitoren, voor onze opdrachtgevers, van het verzekerde WGA ERD. De nadruk zal voor de arbeidsdeskundige liggen op het monitoren van ziekmeldingen bij bedrijven, contacten onderhouden met bedrijven die verzekerd zijn bij onze opdrachtgevers en beoordelen van ingediende verzoeken tot interventie.

Vanzelfsprekend zorgen wij voor een gedegen inwerkperiode onder begeleiding van een mentor.

De functie-eisen zijn:

- Een relevante hbo-opleiding aangevuld met een afgeronde opleiding tot arbeidsdeskundige;
- Enige jaren aantoonbare werkervaring als arbeidsdeskundige;
- In staat zijn om zelfstandig, resultaatgericht te werken;
- De werkzaamheden worden in de basis vanuit huis verricht;
- Een rijbewijs B is vereist aangezien de arbeidsdeskundige bij MENSenWERK opdrachten kan verrichten door het gehele land;
- Adequaaf kunnen omgaan met de diverse belangen en eisen die gesteld worden aan de arbeidsdeskundige in dit werkveld;
- De voorkeur gaat uit naar een collega in het Westen van het land gezien de huidige regioverdeling.

Een assessment maakt onderdeel uit van de selectieprocedure.

Bent u geïnteresseerd?

U kunt voor meer informatie over de functie bellen met de heer J. Hoefnagels, Teamleider afdeling MENSenWERK (046-4495040 of 06-22963941). Uw brief/mail kunt u sturen naar Annette van Hoogdalem, personeelsfunctionaris, Postbus 179, 3000 AD ROTTERDAM, e-mail: Personeelszaken@iteb.nl.

Wat heeft Nick een werkgever te bieden?

Op school ging het niet goed. Ik spijbelde erg veel en ging zo van vwo, via havo, naar vmbo. Tot ik van school af moest. Toen zei mijn mentor dat ik contact op moest nemen met UWV. De verzekeringsarts van UWV ontdekte dat ik autistisch ben. Ik ben daarvoor onder behandeling geweest. Met medicijnen werd ik minder bang en ging het een stuk beter. Ik ben toen toch nog een ICT-opleiding gaan doen. Ik heb stage gelopen bij een ICT-bedrijf. En dat is nu dus een echte baan geworden. Echt heel gaaf.

Nick is ondanks zijn beperking aan het werk. Het verhaal van Nick staat niet op zichzelf. UWV geeft dit jaar aan 100.000 mensen met een arbeidsbeperking een deskundige sociaal-medische beoordeling en een advies. Hiermee kunnen zij aan het werk blijven of werk vinden dat past bij hun mogelijkheden.

Hoe UWV re-integratie voor mensen met een arbeidsbeperking mogelijk maakt, leest u op uwv.nl/mogelijkheden. Hier vindt u verhalen van klanten en specialisten van UWV en werkgevers.



werken aan perspectief

