

* VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

35^e JAARGANG | AUGUSTUS 2013 | NUMMER 04 *



Creatief op banenjacht

**Solliciteren met hashtag
en ukulele**

Werken met beperkingen

**Doen wat je kan en accepteren
wat je niet kan**

ALLES
OVER
CADO+
Pagina 14

→ **Nachtwerk: de
ambulancechauffeur**

→ **Crossover wordt
kennisconsortium**

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



PLATFORM
OVER PREVENTIE
DEEL KENNIS OVER VEILIG EN GEZOND WERKEN



Hét platform van,
voor en door
functionarissen
met preventietaken.

www.overpreventie.nl

- Doe kennis op over veilig en gezond werken en deel deze met anderen
- Ontwikkel uw expertise en vaardigheden om (gezondheids)schade op het werk te voorkomen
- Verbeter uw positie, zichtbaarheid en daadkracht
- Krijg beter inzicht in uw takenpakket, bevoegdheden en mogelijke samenwerkingen

Mede mogelijk gemaakt door:

arbo

praktijkblad
preventie
WAKENOMT VOOR ARBO EN OMSCHERMING

praktijkblad
veiligheid
WAKENOMT VOOR ARBO EN OMSCHERMING

**vak
media
net**
media
voor
professionals

Altijd het laatste nieuws?
Meld u aan voor de gratis
e-mailnieuwsbrief



www.overpreventie.nl/nieuwsbrief

6 vragen

Wat neemt Jan Stoffijn, partner bij Het Arbeidsdeskundig Bureau, mee naar een onbewoond eiland? Kijk op pagina 28

Colofon

35e jaargang nummer 04
augustus 2013

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

Hoofredacteur: → Charlotte Boersma

Redactie: → Geert Beckers, Rekha van Dis, Ted Ineke, Agnes Kroes, Peter Passenier (Schrijven met Belofte), Anjo van Soest

Redactieadres: → redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblomov Media)

Fotografie: → Diederik Wieman, 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

Solliciteren anno 2013



6

Solliciteren old school: Je vond een advertentie in de krant, schreef een leuke brief en wachtte vervolgens op een reactie. Anno 2013 maak je op deze manier niet veel kans. Sociale media, radiopresentatie of een video-cv zijn de nieuwe methoden om je baankans te vergroten.

Opnieuw leren kijken



20

Eenogigheid kan leiden tot psychische en praktische problemen - ook op het werk - , soms zelfs zonder dat de persoon dit weet. "Het is complexer dan menig arbeidsdeskundige denkt", zegt Yvonne Vrijhof, accountmanager bij Bartiméus Expertisecentrum Werken.

En verder...

Werken met beperkingen	11
Wetenschappelijk: Cado+	14
Juridisch: Eerstejaars ziektewetbeoordeling	30

De rubriek Nachtwerk besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen die 's nachts werken. Aflevering 5: de ambulancechauffeur 18





Netwerk!

Vakantietijd, komkommertijd, watertijd. Bij het ter perse gaan van deze AD-visie gaan we al aardig richting het einde van de zomervakantie. September is de maand van de doorstart, de tweede helft van het jaar, zeker op werkgebied. Eind augustus gaan de eerste mailboxen weer open, wordt er gecheckt wat er nog was blijven liggen van voor de vakantie en worden nieuwe zaken weer opgestart. Van veel ondernemers weet ik dat september de maand is om de klantencontacten weer eens aan te halen. Nog nasoezend van de vakantie zijn potentials wel warm te krijgen voor dat kennismakingsgesprek. En het geliefde onderwerp: 'hoe was de vakantie?' is goed voor een aangename (Mediterrane) sfeer tijdens dat gesprek. September is de maand van nieuwe kansen.

Deze AD-visie staat bol van het werk. Een-klaar-voor-de-start-editie, zou ik het willen noemen. Hoe kom je aan werk anno 2013? Juist! Je maakt een filmpje over jezelf, slingert dat via LinkedIn de ether in of je twittert alvast naar de baas van je dromen (pagina 6). Originaliteit en vindingrijkheid als competenties. Succesvol werken met beperkingen (pagina 11), een realistisch onderzoek over wat werkt en wat niet werkt, geeft hierop een zekere nuance. Zeker de moeite waard om het hele onderzoek te lezen! In beide artikelen wordt het belang van netwerken, warme contacten en er 'samen voor gaan' benoemd. Dat geldt ook voor het project Cado+. Er wordt hard gebouwd aan de toekomst van ons vak. Ons eigen werk dus! En daarvoor wordt zoveel mogelijk input van ons als bevoegde arbeidsdeskundigen gevraagd. En dan pagina 24: dat vervult ons natuurlijk met trots. Het werk van de NVVA is al jaren niet meer onopvallend in politiek Den Haag. Belangrijke contacten, stevige netwerken. Goed om te realiseren wat onze vereniging op basis van vrijwilligheid (!) allemaal bereikt! Veel leesplezier.

Charlotte Boersma

Verzuim daalt

In het **1e** half jaar van **2013** is het ziekteverzuim gedaald van **4.1%** in **2012**, naar **3.8%** nu. Het percentage werknemers dat aangeeft weleens ziek naar het werk te gaan, steeg van **56%** in **2012**, naar **66%** nu. Het merendeel wil gewoon graag zijn werk blijven doen, slechts **9%** is bang voor bijvoorbeeld baanverlies. Dat percentage is wel toegenomen, want in **2010** gaf **6%** van de werknemers bang te zijn voor baanverlies bij lang of regelmatig verzuim. De gemiddelde verzuimduur daalde van **23** dagen in **2012** naar **21** dagen in het **1e** half jaar van **2013**.

Bron: 365/ArboNed

LANGER ZONDER BAAN

Het aantal bij UWV geregistreerde jonge werkzoekenden is ten opzichte van vorig jaar met ruim vijftig procent gestegen. Met name onder hoogopgeleide jongeren en jongeren met een mbo 3 of 4 opleiding is sprake van een sterke toename. Ruim 82.000 jongeren tot 27 jaar staan bij UWV geregistreerd als werkzoekend. Ze staan in vergelijking met vorig jaar gemiddeld langer ingeschreven: 65% is langer dan drie maanden werkzoekend, tegen 60% in 2012.



LEKKER OP VAKANTIE?

Fijne zomervakantie gehad? Dan ben je in de minderheid, want 62% van de Nederlandse werknemers gaat niet met een gerust gevoel op vakantie. Hiervan weet een kwart zeker dat het werk blijft liggen tijdens hun vakantie en 37% probeert de zorgen hierover van zich af te zetten. Het aantal medewerkers dat opziet tegen de vakantieperiode is gestegen ten opzichte van voorgaande jaren. In 2012 lag dit percentage nog op 52% en in 2011 op 33%. Bron Unique

TABOE OP PSYCHISCH ZIEK

Een hulplijn voor mensen zonder psychische ziekte. Daarmee wil SIRE het taboe op psychisch ziek zijn doorbreken. Familie, collega's of vrienden van mensen meteen psychische aandoening kunnen via 0900-0727 vragen stellen over hoe zij het beste met deze situatie kunnen omgaan.

Volgens SIRE hebben veel Nederlanders moeite om normaal om te gaan met mensen die een psychische aandoening hebben zoals een depressie, psychose of burn-out. De Stichting Ideële Reclame liet onderzoek doen waaruit blijkt dat vier op de tien Nederlanders dit moeilijk vindt. Men praat liever over andere dingen dan over de aandoening (52%) en 42% praat meer over dan met de persoon in kwestie. Zes op de tien Nederlanders met een psychische aandoening hebben last van vreemde reacties of uitlatingen van anderen (61%). Ruim een kwart van hen geeft aan vrienden of kennissen verloren te hebben.

Verschillende studies tonen aan dat een gebrekkige omgang met mensen die een psychische aandoening hebben kan leiden tot werkloosheid, een klein sociaal netwerk, mindere kwaliteit van leven en lage zelfachting. En dat terwijl ongeveer 20% van de bevolking per jaar met dit soort ziekten wordt geconfronteerd, als patiënt of via mensen in de directe omgeving. Psychisch ziek zijn zou – afgaande op de mate waarin deze aandoeningen voorkomen – net zo normaal moeten zijn als een gebroken been, maar dat blijkt niet zo te zijn. Mensen zonder psychische ziekte die het moeilijk vinden om goed te reageren kunnen de hulplijn bellen voor advies van ervaringsdeskundigen. Het nummer is 0900-0727. De campagne loopt tot november, waarna de hulplijn overgedragen wordt aan het Landelijk Platform GGZ.

LAGERE ARBEIDSMOBILITEIT

De meeste Nederlanders zijn relatief tevreden met hun werk. Toch staat ruim veertig procent van de beroepsbevolking open voor een nieuwe uitdaging.

De mobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt is laag. Degenen die wel openstaan voor iets anders, zijn terughoudend, blijkt uit onderzoek van Monsterboard. Tweederde van de Nederlanders vindt het zeer risicovol om nu van baan te veranderen. Tegelijkertijd geven veel ondervraagden aan in meer of mindere mate te vrezen voor verlies van hun baan. Toch is er ook vertrouwen, want mocht het komen tot ontslag, dan verwacht 43% snel iets anders te kunnen vinden.



HALF MILJARD VOOR WERKZOEKENDEN

Nederland krijgt tot 2020 bijna een half miljard euro uit het Europees Sociaal Fonds (ESF) om mensen in staat te stellen een baan te vinden door zichzelf te ontwikkelen voor de arbeidsmarkt.

Het grootste deel van het geld komt beschikbaar voor de 35 arbeidsmarktregio's en komt dan voornamelijk bij de gemeenten terecht. Daarnaast is een deel beschikbaar voor het bedrijfsleven. Het geld kan vooral worden gezien als aanvulling en ondersteuning voor de uitvoering van de Participatiewet en is volgens Staatssecretaris Klijnsma bedoeld voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Creatief op banenjacht

Solliciteren met hashtag en ukulele

Een bedrijf plaatst een vacature, de kandidaat stuurt een brief met een cv. Voor het grootste deel van de werkzoekenden is dit vanzelfsprekend. Maar in 2013 zijn de mogelijkheden om een baan te vinden veel talrijker. Sollicitanten kunnen bijvoorbeeld gebruikmaken van sociale media, maar ook van een radiopresentatie of een video-cv.

Tekst Peter Passenier | Schrijven met beloftes

De Spaanse journalist Enzo Vizcaino was werkloos, en dat mocht iedereen weten. Een paar maanden geleden plaatste hij op YouTube zijn cv in de vorm van een zelf gecomponeerd liedje. Potentiële werkgevers zagen hem met zijn ukulele in de metro, terwijl hij zijn medereizigers toezong over zijn opleiding en ervaring. Het filmpje werd een hit en Vizcaino kreeg zijn droombaan.

Vizcaino's succes past in een trend. Werkgevers die op zoek zijn naar nieuwe medewerkers, wachten anno 2013 niet passief op brieven en mails die binnenkomen op hun advertenties. Ze benutten alle beschikbare kanalen. Kijk bijvoorbeeld naar onderzoek van TNO en uitzendorganisatie Unique. Daaruit blijkt dat werkgevers bij werving steeds meer gebruik maken van sociale media; 47 procent van de MKB'ers en

zestig procent van de grote ondernemingen is op deze platforms actief. Het populairst is LinkedIn. 87 procent van de MKB'ers en 94 procent van het grootbedrijf maakt bij werving en selectie van dit platform gebruik.

Achterblijven

Maar bij werkzoekenden zit die gewoonte er nog niet zo in, constateert Annelies van Toledo van de website mobilityatwork.nu. "Ik schat dat maar zo'n twintig tot dertig procent van hen sociale media goed inzet, en dat is ook wel te begrijpen. Veel werkzoekenden hebben twintig jaar lang op kantoor gezeten, en het is ook twintig jaar geleden dat ze hebben gesolliciteerd. En hoe ging dat toen? Je zocht een advertentie in de

krant, je schreef daar een leuke brief op, en vervolgens ging je wachten. Helaas, dat doen 650.000 anderen ook.”

En de traditionele aanpak kent méér gebreken. “Als je zelf zegt dat je goed bent, maakt dat weinig indruk”, zegt Van Toledo. “In 2013 willen mensen dat horen van anderen. En juist daar liggen de kansen van sociale media. Niet alleen kun je je profiel aanvullen met aanbevelingen, je hebt ook de mogelijkheid om te solliciteren via je LinkedIn-netwerk. Jij kent iemand die een goede relatie heeft met de HR-manager van het bedrijf van je dromen. En dus benader je de relatie met het verzoek om voor jou een goed woordje te doen. Ook dan komen de aanbevelingen van een ander.”

Ook op een andere manier maken sociale media het netwerken gemakkelijker. “Je hebt opeens een veel bredere geografische spanwijdte. Als je offline wilt netwerken met mensen in heel Nederland, moet je van Groningen naar Maastricht reizen, maar online lopen die contacten zonder reistijd. Je kunt eerst een persoonlijke relatie opbouwen voordat je iemand live ontmoet. Daardoor is het ook ideaal voor mensen met een beperking.”



Annelies van Toledo

Video-cv minder eerlijk?

De effectiviteit van video-cv's is ook wetenschappelijk onderzocht. Begin dit jaar promoveerde Annemarie Hiemstra aan de Erasmus Universiteit op haar proefschrift 'Fairness van selectie op basis van papieren en video-cv's'. Zij vroeg recruiters papieren cv's te vergelijken met video-cv's, en het bleek dat de papieren versie volgens de proefpersonen eerlijker was. Een video-cv zou te subjectief zijn.

Of dit oordeel ook klopt, is de vraag. Want in datzelfde promotieonderzoek werd in een veldexperiment aan de recruiters gevraagd om een papieren cv te vergelijken met een video-cv waarbij de naam en het accent van de sollicitant werden gemanipuleerd. Sommige kandidaten hadden een Arabische tongval, anderen een Nederlandse, terwijl de overige kenmerken gelijk waren. De resultaten lieten zien dat een video-cv niet noodzakelijkerwijs leidt tot meer discriminatie. Volgens Hiemstra is dat wel te verklaren: het beeld en het geluid in de video-cv leiden tot een meer gepersonaliseerde vorm van sollicitatie. Omdat recruiters iemand echt voor zich zien en hem ook horen praten, zullen ze hun oordeel minder snel vellen op basis van stereotypering.

In dezelfde periode, ook aan de Erasmus Universiteit, promoveerde Gera Noordzij op haar proefschrift 'Motivating and Counseling the Unemployed'. Zoals bekend is het effect van re-integratie-inspanningen vrij beperkt, en volgens Noordzij komt dat omdat werkzoekenden onder druk worden gezet door prestatiedoelen. Zo stelt bijvoorbeeld het UWV de eis om vier sollicitaties in de maand te versturen, en werkzoekenden zelf verhogen de spanning nog met doelen als: 'Ik wil binnen twee maanden die en die baan'. Veel effectiever zijn volgens Noordzij leerdoelen. Er is een groot verschil tussen 'Ik moet een baan vinden', en 'Ik wil leren om een baan te vinden'. Dat komt onder andere omdat je leerdoelen gemakkelijker kunt opsplitsen in kleine tussendoelen, en op die manier kun je ook kleine successen behalen. Haar onderzoek liet zien dat je de succeskans van werkzoekenden aanmerkelijk kunt vergroten: van 10 procent naar 20 procent. Voor de crisis ging het zelfs om een verbetering van 10 naar 33 procent.

Overheid

Martijn Smit van Werken.FM deelt haar enthousiasme voor sociale media. Daarom vindt hij het jammer dat de overheid het op dit punt laat afweten. “Maar liefst 63 procent van de vacatures wordt met behulp van sociale media ingevuld. Dus zou ik verwachten dat UWV en gemeentes al vanaf dag één tegen alle werkzoekenden zouden zeggen: 'Jij gaat gebruikmaken van LinkedIn en Twitter.' En dat ze die mensen een cursus geven van paar honderd euro. Dat valt immers in het niet tegen de kosten van een langdurige werkloze. Maar in plaats





Raymond Puts

daarvan laten ze mensen brieven schrijven. Ik weet wel hoe dat komt: voor veel mensen bij UWV, gemeenten en de re-integratiebranche vormen sociale media een onbekend terrein. Als je vraagt of zij zelf twitteren, krijg ik vaak geschokte reacties: 'Nee hoor, dan lezen mijn cliënten mee!' Maar als ik dan aanvoer dat ze zelf kunnen bepalen waar zo'n tweet over gaat, blijkt meestal dat het gaat om koudwatervrees: 'Het is vast niks voor mij.'"

Smit is zo'n twintig jaar recruiter geweest en tegenwoordig begeleidt hij werkzoekenden bij Werken.FM met de methodiek Broadcast Your Talent. 'Broadcast' is een breed begrip. Niet alleen laten aangesloten werkzoekenden via sociale media aan iedereen weten dat ze op zoek zijn naar werk, ze krijgen ook een eigen uniek profiel op Werken.fm, met een radio-interview, een profielschets en een videofragment. En aangezien Werken.fm ook veel luisteraars heeft onder werkgevers, speelt het station tevens de rol van intermediair.

Die brede aanpak is een bewuste keuze. "Je moet je niet doodstaren op één middel", zegt Smit. "Je moet die middelen inzetten in combinatie: én dat radiointerview, én twitteren, plus nog een brief, een cv en eventueel dat video-cv."

Video

Met dat laatste middel zijn we terug bij de zingende Spanjaard in de metro. Want zijn voorbeeld vindt navolging – zij het in meer prozaïsche vorm. Veel werkzoekenden kiezen tegenwoordig voor het zogenaamde video-cv: een kort filmpje waarin zij zich presenteren met een elevator pitch. Smit ziet er veel in. "Als jij een verkoopster zoekt in de Bijenkorf, is het handig om te weten dat de sollicitant een ring door haar neus heeft en een tatoeage met 'I love Satan'. Omgekeerd kunnen kandidaten in een rolstoel juist laten zien dat ze meer zijn dan alleen rolstoelgebruikers. Juist in een video-filmpje kun je iets laten doorschemeren van je persoonlijkheid en dat wat jou uniek maakt."

Tips voor het LinkedIn-profiel

Annelies van Toledo steunt met haar website mobilityatwork.nu werkzoekenden op het gebied van sociale media. Hier geeft ze alvast wat tips over het profiel op LinkedIn. "Zorg ervoor dat de tekst kort en duidelijk is, maar let ook op de foto. Nee, dat hoeft geen stijf portret te zijn, je mag best lachen, maar houdt je partner buiten beeld, net zoals de hond of het zwembad. En wat je 06 nummer betreft, zet dat overal in je profiel, behalve bovenin, achter je naam. Ik geloof zelf niet zo in de verhalen dat LinkedIn je profiel dan verwijdert, maar het is gewoon raar. In het echte leven zet ik mijn 06 nummer ook niet op mijn voorhoofd."

Ook als het gaat om beperkingen, is te veel openheid niet goed. "Nee, als ik in een rolstoel zat, zou ik dat niet op mijn LinkedIn-profiel zetten", zegt Van Toledo. Ik zet er ook niet op dat ik lijdt aan rugklachten. Die informatie zou ik pas geven als ik was uitgenodigd voor een gesprek. En dan met een mededeling als: 'Ik hoop wel dat uw gebouw toegankelijk is voor rolstoelen, anders loopt u een gouden kans mis.'"

MKB Marktmonitor 2012/2013

Ieder jaar doet uitzendorganisatie Unique in samenwerking met TNO onderzoek naar het gebruik van sociale media bij MKB-bedrijven. En ieder jaar zien ze dat gebruik toenemen, ook bij werving en selectie. Van alle MKB'ers die op zoek zijn naar nieuwe werknemers, gebruikt 42 procent Facebook, 50 procent Twitter en 87 procent LinkedIn. Dit jaar hebben Unique en TNO een onderzoek gedaan naar het grootbedrijf, en daar blijkt de belangstelling voor sociale media nog groter. Hier neemt niet 47 procent van de recruiters een kijkje op de sociale netwerken – zoals bij de MKB-bedrijven – maar 60 procent.

Volgens Raymond Puts, algemeen directeur van Unique, betekent dat niet dat recruiters het profiel van alle kandidaten zullen doornemen. "Vaak zijn dat er meer dan tweehonderd, en dus vindt een selectie plaats op basis van een cv. Maar als recruiters eenmaal kandidaten hebben geselecteerd, zullen ze die profielen vaak wél controleren. Nee, ik denk niet dat een kandidaat dan wordt afgewezen op basis van één wilde foto tijdens een feestje. Maar als er echt beschadigende informatie op staat, kan dat natuurlijk wel een rol spelen. Overigens verbaas ik me vaak over de nonchalance van de kandidaten zelf. Veel van hen zijn zich nauwelijks van hun gegevens op sociale media bewust. Mijn advies: ga voor een sollicitatie een ieder geval even op jezelf googelen."

Zal het video-cv dus op den duur de papieren versie vervangen? Raymond Puts, directeur van uitzendorganisatie Unique is niet overtuigd. "Begrijp me goed, ik zeg niet dat het middel niet werkt, maar volgens mij is de grootste groei er al uit. Het voornaamste probleem is dat je zo'n cv niet kunt toespitsen op een specifieke sollicitatie, zoals je dat wel kunt doen met een papieren versie. Het middel is te generiek. Daar komt nog bij dat het maken van een professionele video, zeker voor een werkzoekende, ook vrij kostbaar is. En dat terwijl we tegenwoordig beschikken over veel goedkopere alternatieven. Als wij een kandidaat willen voorstellen aan een werkgever, organiseren we een driegesprek op Vidyo, een soort Skype. Daarmee bereik je hetzelfde effect."

Joost Heeroma, woordvoerder van Randstad, is positiever. Want volgens hem vormen de kosten van een video tegenwoordig niet meer zo'n probleem. "Met iedere smartphone kun je nu een redelijk filmpje maken. Natuurlijk, het heeft niet de kwaliteit van een professioneel project, maar voor veel werkzoekenden is dat ook de charme. En ja, over het algemeen weten ook werkgevers die charme te waarderen. Uit ons werkgeverspanel blijkt dat veel van hen liever zo'n filmpje hebben dan een papieren-cv. Het geeft een beter beeld van de persoon en zijn leefomgeving."

Meest origineel

Tot slot: wat is nu echt de meest originele manier van solliciteren? Puts heeft er zoveel gezien dat hij moeilijk kan kiezen. "Het eerste dat me te binnen schiet, is een website waarop werkzoekenden beloven een deel van hun eerste salaris ter beschikking te stellen aan degene met de gouden tip. Ook heb ik eens gesproken met een reclamejongen die zelf een boekje had gemaakt met zijn werk, en dat achterliet op de toiletten van diverse reclamebureaus. Maar het mooiste was de actie van de Amerikaanse copywriter Alec Brownstein. Die zocht een nieuwe job via een advertentie op Google, en in die advertentie plaatste hij de naam van zijn toekomstige baas. Zodra die man zichzelf googelde, zag hij in het bovenste resultaat een link naar de website van Brownstein."

Martijn Smit had laatst een cursist die origineel gebruikmaakte van sociale media. "Die jongen had via de hashtag 'werken bij...' contact gezocht met de directeur van een grote organisatie. En hij had de man een tweet geschreven in de trant van: 'Wat een fantastisch bedrijf heeft u! Zou ik daar niet kunnen werken?' Nou, dan is er geen directeur die terugtweet dat het eigenlijk een k-bedrijf is en dat je het beter ergens anders kunt proberen. En dus kwam die man met de aanbeveling om contact op te nemen met zijn HRM-manager. Ja, dat is een mooi succes, want dan sta je als sollicitant veel sterker. Je kunt immers verwijzen naar de tweet van de directeur." ←

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

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



OUD IS NIET OUT!

Tekort aan menskracht maakt leeftijd onbelangrijk

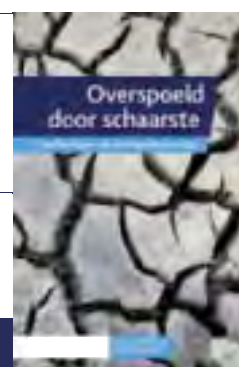
Waar halen wij in de toekomst onze medewerkers vandaan? Nu gelden de economische wetten, maar straks de demografische. Want dat de beroepsbevolking als gevolg van de ontgroening en vergrijzing in Nederland structureel vermindert, is een feit. Ook is het een vaststaand gegeven dat de verzorging aan het 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



BESTEL NU:

EEN LEVEN LANG INZETBAAR?

Vakmedianet komt met een nieuwe titel: Een leven lang inzetbaar? Over Duurzame inzetbaarheid op het werk: interventies, best practices en integrale benaderingen. Het boek is de vertaling van wetenschappelijk onderzoek naar de praktijk.



EEN LEVEN LANG INZETBAAR?

Auteurs Dr. Annet de Lange / Prof. dr. Beatrice van der Heijden
ISBN 9789462150973
Prijs € 46,95 (exclusief btw)

WWW.VAKMEDIANETSHOP.NL/EENLEVENLANGINZETBAAR



Werken met beperkingen?

Werken met beperkingen, hoe doe je dat succesvol? Het onderzoek van de Universiteit van Maastricht 'Reëel in Werk' geeft inzicht in strategieën die echt werken. Doen wat je kan en accepteren wat je niet kan, blijken essentieel, evenals goed communiceren met de leidinggevende en collega's. Ook parttime werken lijkt een succesvolle compensatiestrategie. De aard van de aandoening daarentegen speelt nauwelijks een rol.

Tekst **Frans Nijhuis, Joke Harmsen-Alkema, Liesbeth Vis ***

Het volledige onderzoek lezen? Stuur een mail aan redactie@arbeidsdeskundigen.nl of download direct via <http://onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/mk3t90if/reel-in-werk.pdf>

Ondanks de steeds toenemende overheidsbemoeienis verkeren mensen met functionele beperkingen op de arbeidsmarkt nog steeds in een achterstandpositie, blijkt uit de recente publicatie van SCP 'Belemmerd aan het werk, Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen'. Kennis en inzicht in hoe deze groep duurzaam aan het werk kan komen is van belang voor een effectieve begeleiding. Inzicht in de succesfactoren bij de groep duurzaam werkenden met beperkingen, die het kennelijk wel lukt om aan de slag te blijven, kan daarbij helpen. Daarover gaat dit artikel.

Uit literatuur blijkt dat deelname aan het arbeidsproces van mensen met een beperking niet alleen afhangt van hun mogelijkheden maar ook van hun perceptie van de eigen mogelijkheden. Zelfvertrouwen in werkvaardigheden, aandacht, inzet, doorzettingsvermogen en strategieontwikkeling bevordert een optimale uitvoering van hun taak en ontwikkeling van hun competenties. Ook blijkt uit literatuur dat leidinggevende en collega's een belangrijke rol spelen. Het gaat om begrip tonen, rekening houden met de beperkingen, vooral door de direct leidinggevende. Verder gaat het erom dat de werkplek wordt afgestemd op de beperkingen die de werknemer ervaart en om aanpassingen in de immateriële sfeer, zoals een lager werktempo, flexibele of kortere werktijd, andere taakinhoud, etc

Kader 1

Top 10 van handelingsstrategieën van werknemers met een WAO- of WGA-uitkering

1. Accepteren dat je een beperking hebt
2. Heldere communicatie met collega's en leidinggevende
3. Goede samenwerking op de werkvloer
4. Doen wat je kunt
5. Gemotiveerde en optimistische instelling
6. Positief blijven en proberen door te gaan
7. Eigen initiatief
8. Problemen zelf oplossen
9. Sociale steun van collega's ontvangen
10. Begrip van collega's krijgen

Onderzoek 'Reëel in werk'

Veel aspecten spelen dus een rol bij het succesvol functioneren in arbeid van mensen met beperkingen. Inzicht in deze aspecten is van belang voor professionals die zich bezighouden met re-integratie van mensen met beperkingen. Dit biedt namelijk handvatten om mensen met functionele beperkingen te leren op welke wijze zij zich succesvol kunnen handhaven in de arbeidssituatie.

De Universiteit van Maastricht heeft met subsidie van UWV een onderzoek uitgevoerd dat die handvatten biedt, namelijk het onderzoek 'Reëel in werk'. Het is

Kader 2

Succesvol werken hangt vaak samen met de volgende handelingsstrategieën:

- gemotiveerde en optimistische instelling
- begrip van collega's krijgen
- positief blijven en proberen door te gaan
- sociale steun van collega's ontvangen
- heldere communicatie met collega's en leidinggevende
- eigen initiatief tonen
- accepteren dat je een beperking hebt
- positief blijven en proberen door te gaan

een uniek onderzoek omdat kwantitatief is getoetst welke strategieën echt werken, zodat de resultaten tot harde conclusies leiden.

Interviews

Ten behoeve van dit onderzoek zijn allereerst 27 werknemers met beperkingen geïnterviewd over hun werk. De beperkingen die deze werknemers ondervonden liepen uiteen, en betroffen relatief stabiele fysieke klachten, psychische klachten en beperkingen vanwege een chronische ziekte. Uit de interviews kwam naar voren

dat de werknemers binnen hun functie uiteenlopende handelingsstrategieën ontwikkelden en hanteren om de negatieve invloed van hun beperkingen op het functioneren te compenseren. De manieren die zij ontwikkelden om zich staande te houden in de werksituatie bleken ingegeven door een combinatie van factoren. Sommige hadden betrekking op hen zelf, bijvoorbeeld 'het accepteren van de eigen beperking'. Andere strategieën hadden betrekking op de sociale en organisatorische werkomgeving, bijvoorbeeld heldere communicatie met leidinggevende en collega's. Ook hadden strategieën betrekking op het werk zelf, bijvoorbeeld doen wat je kunt. (Zie kader 3)

In totaal zijn uit de interviews 53 verschillende handelingsstrategieën geïnterviewd. Deze vormden de basis voor een vragenlijst, om te achterhalen welke van deze 53 strategieën vaak worden toegepast door werknemers met beperkingen en welke daarvan succesvol zijn. De vragenlijst is toegestuurd aan werknemers met een WAO- of WGA-uitkering. Veertig procent van hen, ofwel 1200 werknemers uit deze doelgroep, heeft de vragenlijst beantwoord. De deelnemers vormden een goede afspiegeling van de totale populatie werknemers met een WAO/WGA uitkering.



Toegepaste handelingsstrategieën

Uit de antwoorden op de vragenlijst kwam naar voren dat de doelgroep vooral handelingsstrategieën toepast die betrekking hebben op de persoon zelf en zijn sociale werkomgeving. (Zie kader 1).

De meest gehanteerde strategie blijkt 'het accepteren van de eigen beperkingen' te zijn. Zonder deze acceptatie is het lastig om op effectieve wijze om te gaan met de gezondheidsbeperkingen en belastende factoren in het werk. Ook bleek een opvallend groot deel van de deelnemers aan het onderzoek, namelijk 70%, minder uren te zijn gaan werken vanwege de bestaande gezondheidsproblemen. Handelingsstrategieën gericht op de werkactiviteiten en op de materiële- en organisatie omgeving worden eveneens benut, maar in mindere mate.

De aard van de aandoening speelt nauwelijks een rol bij de inzet van een handelingsstrategie. Werknemers met fysieke beperkingen hanteren vrijwel dezelfde handelingsstrategieën als werknemers met psychische beperkingen.

Relatie tussen handelingsstrategieën en succesvol functioneren

Interessant is de vraag welke handelingsstrategieën werknemers uitvoeren die tevreden zijn over hun werk en over hun productiviteit, die zichzelf dus kortom succesvol vinden in hun werk. Uit de antwoorden op de vragenlijst blijkt dat motivatie, optimisme en doorzettingsvermogen belangrijke factoren zijn. Maar ook: zelf actief zoeken naar oplossingen, tonen van eigen initiatief en zich assertief opstellen. Dat betekent op het juiste moment hulp durven vragen aan collega's en leidinggevenden. Het gaat dus om adequate communicatie van de werknemer met de sociale omgeving en organisatie, hoe deze te benutten en hoe deze waar te maken. Niet alleen de werknemer zelf speelt een essentiële rol in het proces van arbeidsparticipatie, maar ook de leidinggevende en de collega's. (Zie kader 2)

Betekenis van het onderzoek 'Reëel in werk'

Succesvolle arbeidsparticipatie kan bereikt worden door een goede match tussen de persoon, het werk, de leidinggevende en de collega's. Verondersteld mag daarom worden dat de kans op succes stijgt als een werk-

Kader 3

Uit de interviews

"Ik heb aangegeven wat mijn klachten zijn en wat mijn mogelijkheden zijn. Ik weet wat ik nog kan en hoe ik dat het beste kan doen. Ik ben bereid om te werken en ik kan ook werken, ook al heb ik pijn."

"Op het werk moest ik me weerbaar opstellen, want niet iedereen snapt het en heeft begrip voor de situatie van aangepaste werkuren."

"Als een bepaalde handeling in het werk voor mij te vermoeiend is dan laat ik het even liggen of vraag een collega om het over te nemen als dat nodig is."

"Het initiatief lag duidelijk bij mij en dat heeft waarschijnlijk ook meegeholpen."

"Vanuit de manager was er wel begrip voor mijn situatie, hij wilde me heel graag helpen. Hij had ook al eens aan de bedrijfsarts en aan personeelszaken gevraagd hoe hij me kon helpen."

"Ik heb veel begeleiding van de psycholoog nodig gehad om dit proces door te komen."

* Over de auteurs:

Frans Nijhuis is bijzonder hoogleraar Inclusieve Arbeidsorganisaties, Atlant leerstoel.

(Arbeid en Organisationspsychologie Universiteit Maastricht)

Joke Harmsen is beleidsmedewerker/onderzoeker UWV-SMZ Centraal Expertise Centrum

Liesbeth Vis is beleidsmedewerker UWV-SMZ Centraal Expertise Centrum

zoekende met beperkingen die vaardigheden aanleert, die noodzakelijk zijn om adequaat om te gaan met zijn gezondheid, de werksituatie en de sociale omgeving. Vanuit dat oogpunt verdient het aanbeveling om acceptatie van beperkingen, motivatie, probleemoplossend denken en sociaal-communicatieve vaardigheden te versterken. De wijze waarop zal maatwerk vragen omdat individuele situaties verschillend kunnen zijn. Voor de een kan het bijvoorbeeld gaan om training in het omgaan met de beperkingen en/of het verbeteren van het zelfvertrouwen of de motivatie. Voor de ander ligt het wellicht meer in de rede te denken aan een werkcoach die hem begeleidt in het omgaan met collega's en leidinggevenden. Waar het om gaat is om mensen (die uitvallen) met een functionele beperking via een training op maat, te leren om de eigen arbeidsmogelijkheden optimaal te ontwikkelen en te benutten. ←

CADO+ helpt de beroepsgroep vooruit!

CADO+, het nieuwe Curriculum Arbeidsdeskundige Opleiding, is in concept gereed. Alles wat de arbeidsdeskundige moet kunnen en kennen is vastgelegd en gekoppeld aan de thema's Arbeid en Gezondheid, Arbeid en Organisatie, Wettelijk Kader en Professionaliseren/Communicatie. Nu zijn de leden aan zet, stellen vier van de projectleden op deze pagina's.

Tekst **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Excelleren op inhoud

Henk Oranje (UWV), projectleider CADO+:

"De boodschap die ik wil overbrengen? Dat er veel met CADO+ samenhangt. Nu en in de toekomst. Ik hoop dat arbeidsdeskundigen dit belang onderkennen en er ook naar handelen. En dan bedoel ik dat ze nu actief meedenken en feedback geven, en niet pas op het allerlaatste moment in beweging komen als ze beseffen wat de consequenties zijn.

Er is ons als projectgroep alles aan gelegen om dat te voorkomen. Daarom zetten we zoveel mogelijk acties op om mensen te informeren, zodat wij uit de feedbacktendenzen kunnen halen, draagvlak kunnen creëren en commitment van de leden krijgen."

Concreter

"Vroeger werkten de meeste arbeidsdeskundigen bij de GMD, die voor die groep een eigen opleiding had. Vandaaruit is het verder gegroeid tot een beroepsopleiding bij alle wettelijke navolgers van die GMD en door particuliere opleidingsinstituten. Voor een deel kwamen die weer voort uit die GMD of latere UVI's, GAK en UWV, en niet te vergeten, de particuliere verzekeraars. Iedereen (opleiders en opleidingsinstituten) is zelfstandig met de oorspronkelijke leerplannen en leerdoelen aan de slag gegaan. En ieder gaf daar zijn eigen inkleuring aan. HSKO als certificeringsorgaan, certificeert met name de procedure en toets niet perse de specifieke inhoudsverschillen van de opleidingen. De NVvA wil daar lijn in, en grip op, krijgen. De NVvA wil bepalen hoe die lat er dan uit ziet en hoe hoog deze moet liggen. De contouren daarvan zijn eerder in CADO (2012) geschetst, de concrete invulling ligt nu voor in CADO+! Hier hebben we in concept vastgelegd waar de arbeidsdeskundige aan moet voldoen. Doe je examen voor de AD opleiding? Dan moet

Deelnemers Projectgroep

Henk Oranje (projectleider)
Peter van Diepen (UWV)
Aart Verrips (Nibe SVV)
Henk van Ringen (IVA)
Johan van Dalen (UWV)
Margriet Plasman (Saxion)
Hans Lankhaar (Scolea)
Corina van Blokland (Falke & Verbaan)
Anniek van Hees/Thom Wildeboer (Progresz)

je de prestaties kunnen leveren die staan omschreven in de toets- en eindtermen, ongeacht bij welke opleider je de opleiding hebt gevolgd. En inderdaad, die zijn misschien best zwaar. Dat is ook een 'probleem' als je de professionals zelf in grote getale naar hun mening vraagt: 'alles' is dan belangrijk, en het wordt nooit minder, altijd meer. Daarom is er nu ook een regiegroep ingesteld, die goed in staat is de zaken van een afstand en met overzicht te bekijken en te beoordelen. Het doel is om het allemaal nog wat concreter te maken en wellicht toch ook minder omvangrijk. De vraag is: moeten we dit als beginnend AD allemaal wel kunnen en kennen, of overvragen we onszelf? Misschien moeten we sommige onderdelen eruit halen en die aanbieden als nascholing aan arbeidsdeskundigen die zich verder willen specialiseren."

Symfonieorkest

"De beroepsgroep moet eigenlijk als een symfonieorkest worden. Je kiest welke instrumenten je nodig hebt en wilt gebruiken en vervolgens bekijk je of de muzikanten bevoegd en bekwaam zijn. Dan bepaal je de muziekkeuze en tot slot moet je er ook nog voor zorgen dat iedereen gelijkgestemd speelt. Alles bij elkaar en hele klus. We hebben nu in de projectgroep in principe overeenstemming over de begin- en eindtermen. Laten we trots zijn op dat resultaat en nu de volgende stap zetten om vooruitgang te boeken. De vereniging heeft besloten dat we op de vakinhoud willen excelleren, ons vak op basis van de inhoud willen promoten en niet op onze blauwe ogen. Je moet als arbeidsdeskundige dus wel in jezelf willen investeren. Wie een andere keuze maakt is daar natuurlijk vrij in, maar dan moet die misschien wel voor een ander vak kiezen. Deze beroepsgroep (vertegenwoordigt door de NVvA) wil verder! Daarom nogmaals de oproep om actief mee te doen. Niet af te wachten. Als je mee wilt lopen, moet je uit je stoel komen!"



Mooi voor de kennisontwikkeling van ons vak

Tjeerd Hulsman, directeur AKC:

"Het mooie van CADO+ is dat het in nauwe samenwerking met de opleidingsinstituten tot stand komt. Daardoor wordt nu in onderwijskundige termen precies weergegeven wat arbeidsdeskundigen moeten kennen en kunnen. Er ligt in concept een uitstekende basis waarop de instellingen hun arbeidsdeskundige opleidingen kunnen bouwen.

Voor het AKC is CADO+ ook van groot belang. Als wij de kern, de basis kennen, weten we ook waar wij als AKC op kunnen doorbouwen. Waar mist nog aanvullend (wetenschappelijk) onderzoek? Waar willen arbeidsdeskundigen verder in opgeleid worden? Dat is mooi voor de kennisontwikkeling van het vak."

"Ik zie CADO+ ook als basis voor verdere discussie. Kijk, we bepalen nu via CADO+ hoe hoog de lat voor nieuwe mensen ligt. Maar dat heeft natuurlijk ook consequenties voor reeds opgeleide en gecertificeerde arbeidsdeskundigen. Want iedereen moet zich afvragen: 'voldoe ik zelf aan de nieuwe normen?'. En zo niet, hoe lossen we dat dan op. Dat wordt een uitdagende discussie, maar wel een die gevoerd moet worden."

"Met CADO+ is de inhoud vastgesteld, de vervolgvraag is hoe de arbeidsdeskundigen die kennis en kunde onderhouden en borgen. Dat kan allerlei vormen krijgen. Bijvoorbeeld via nascholing gericht op de vier thema's Arbeid en gezondheid, Arbeid en organisatie, Wettelijk kader en Professionalisering. Dat hoeft niet allemaal tegelijk, maar je moet wel door de jaren heen laten zien dat je aan een van die thema's werkt. Maar ik geloof ook in specialisatie van de arbeidsdeskundige. In dat geval kun je je wellicht binnen de thema's tot speciale gebieden beperken."

"Eerder zijn in CADO de contouren neergezet door arbeidsdeskundigen en belangrijke stakeholders, en daar waren natuurlijk ook de opleidingsinstituten zijdelings bij betrokken. Het bijzondere van CADO+ is dat nu in een unieke samenwerking met de verschillende opleidingsinstituten een curriculum is opgesteld. Dat zorgt voor veel toegevoegde waarde. Er ligt nu een conceptdocument waar zowel arbeidsdeskundigen, stakeholders als opleidingsinstituten veel aan hebben. Het is de basis om op te leiden tot kwalitatief goede arbeidsdeskundigen, die ook naar de toekomst toe tot een goede invulling van het vak kunnen komen."

Toegevoegde waarde

Loes Bernaert, lid klankbordgroep CAD0+ en projectgroep professionalisering 2.0 NVvA:

Feedbackfase

"Ik wil wel extra benadrukken dat het nog een conceptdocument is. We zitten volop in de feedbackfase. Tijdens de afgelopen AD Parade in juni te Den Bosch hebben we de eerste feedbackronde georganiseerd en daar kwamen al veel nuttige opmerkingen uit naar voren. Zaken waarvan wij dachten: ja, die moeten we zeker toevoegen, die zijn ook belangrijk. In juli hebben we het aangepaste conceptdocument naar alle leden gestuurd. Maar we zijn natuurlijk ook benieuwd naar hoe onze opdrachtgevers er tegenaan kijken. Ik zou me vergissen als niet iedereen enthousiast is, maar op onderdelen kan er beste commentaar zijn, dat heeft ook de eerste feedbackronde laten zien. Natuurlijk gaan we op onderdelen nog discussies voeren en zaken aanpassen. Maar in basis ligt er nu een mooi, integraal geheel dat kennis en kunde koppelt aan de vier belangrijke onderdelen van het vak."

Vervolgvrage

"De boeiende vervolgvraag is wat de consequenties zijn voor de beroepsgroep. De opleiding is breed en resulteert in een allround arbeidsdeskundige. Maar je ziet ook dat arbeidsdeskundigen zich na de opleiding specialiseren. Wat moet je dan nog kunnen en kennen vanuit het generieke gedeelte? En hoe moet het met de huidige beroepsgroep die al een opleiding heeft gedaan, soms al tientallen jaren geleden? Omdat er nu een duidelijk document ligt over de kennis en kunde wordt ook de discussie over certificering concreter. Het certificeringssysteem kan simpeler, leuker en uitdagender worden. Arbeidsdeskundigen worden immers uitgedaagd in de dagelijkse praktijk van hun vak. Hoe we dat gaan invullen? Daar staan we heel open in, en we nemen er ook de tijd voor! Co-creatie is de sleutel tot ons nieuwe professionaliseringshuis. Een apart Klein Slim Groepje gaat onderzoeken en richting geven aan de vraagstukken die nu aangepakt moeten worden op het gebied van toetsing (ook na de AD-opleiding), examinering en certificering. Heb je hier een mening over deel die dan met ons en meld je aan via cocreatie@arbeidsdeskundigen.nl"

Curriculum raakt cursisten, maar ook de huidige beroepsgroep

Margriet Plasman (Saxion), lid CAD0+ projectgroep (AKK)

Loes Bernaert, lid klankbordgroep CAD0+ en projectgroep professionalisering 2.0 NVvA:

"Bij regulier hbo-onderwijs gelden landelijk opgestelde opleidingsprofielen waaraan de opleidingen zich moesten conformeren. Voor post-hbo opleidingen geldt dat niet en daarom is het best bijzonder dat alle opleidingspartijen in dit project om tafel zaten. Ik heb dit als zeer constructief ervaren en vind het heel goed dat we dit met z'n allen willen; we willen allemaal kwaliteit, dit betekent echter wel dat de consequenties van de nu op-



gestelde opleidingseisen op alle opleidingen afkomen."

"Er ligt nu een mooie basis waarin per thema vastligt wat de eindtermen zijn. Termen die we vertaald hebben naar kennis, vaardigheden en houding. Dat raakt niet alleen nieuwe cursisten, maar ook de bestaande beroepsgroep waar het gaat om professionalisering en permanente educatie. Daarom is het zo belangrijk dat er draagkracht is. Als we dit met z'n allen vaststellen worden dit ook de voorwaarden voor certificering."

Pittig

"Als je kijkt naar wat er nu ligt, concludeer ik dat het een hele pittige opleiding wordt. Ik heb daarom best enige twijfel of je die binnen de richtlijn van 600 uur haalt. Maar als we vinden dat de arbeidsdeskundige dit in huis moet hebben, moeten we dit ook realiseren, ook al zijn er mogelijk meer dan 600 uur voor nodig. Soms vraag ik me af of we de eisen niet te hoog gesteld hebben voor een beginnend arbeidsdeskundige, want daar leiden we voor op. Misschien zit een arbeidsdeskundige pas na één of twee jaar werkervaring op dit niveau. Maar het zijn arbeidsdeskundigen die deze eisen geformuleerd hebben en het is aan de beroepsgroep om het beginnersniveau te bepalen. Het conceptdocument ligt nu bij alle leden en bij de voorzitters van de OT-groepen."

Ingangseisen

"De eindtermen zijn in concept vastgelegd maar ik vind het ook nog wel spannend hoe het met de ingangseisen zit. Een Hbo-diploma is uiteraard de norm voor deelname aan post-hbo onderwijs, maar ook een erkend, eenduidig en stevig toelatingsonderzoek, zoals een 21+ regeling bij het Hbo en een colloquium doctum bij het WO, voor mensen met een Hbo-niveau zonder diploma, zou moeten kunnen leiden tot reguliere toelating tot de AD opleiding. De SRA-registratie zou zich dan in de toekomst kunnen richten op de mensen die met een diploma van de AD opleiding af komen en zich geen zorgen meer hoeven te maken over de evt. vooropleiding van de kandidaten. (Als iemand uiteindelijk een universitaire graad heeft gehaald, wordt er ook niet gevraagd naar of die z'n VWO diploma wel gehaald had).

←



COLUMN

Een mooi vak

Het aantal arbeidsdeskundigen in Nederland groeit ieder jaar. Ik vind het leuk om te zien dat mensen die eerst in een andere richting carrière maakten, nu voor het vak van arbeidsdeskundige kiezen. Dat heeft natuurlijk alles te maken met de aantrekkelijkheid van ons vak, dat is duidelijk! De veelzijdigheid, de mate waarin je zelfstandig kunt werken maar vooral het feit dat wij mensen helpen gezond en duurzaam aan het werk te blijven.

Regelmatig ontmoet ik aspirant-collega's en nieuwsgierig als ik ben, vraag ik altijd waarom ze de opleiding tot arbeidsdeskundige volgen. Soms is het een logisch stap, werkt men al in een aanpalend werkveld en is alleen het moment van aanvang opleiding punt van overweging geweest. De laatste tijd hoor ik ook vaak dat men in de eigen beroepsrichting op een dood spoor zat of te maken kreeg met ontslag. Zo'n moment wordt dan aangegrepen om het roer om te gooien.

Een andere trend is een groeiend aantal collega's dat zich vestigt als zelfstandige. Soms een bewuste keuze, maar vaak een gevolg van de recessie; het verlies van de vaste baan noopt sommigen om het als zelfstandige te proberen.

Ik stond per 1 januari 2012 voor deze keuze toen mijn baan bij een leading expertisebureau eindigde en de mogelijkheid om als zelfstandig arbeidsdeskundige verder te gaan zich voordeed. Het was eigenlijk een logisch gevolg van een al bestaande situatie; ik was al een aantal maanden op detachingsbasis (deels) elders werkzaam. Werken als zelfstandige combineert een grote mate van 'eigen baas zijn en alles mogen bepalen' met een even grote mate van onzekerheid. Daar moet je mee om kunnen gaan. Soms is het even schrikken wanneer er ineens belangrijk minder opdrachten zijn en het aantal collega's op zoek naar een geschikt project omgekeerd evenredig toeneemt.

Gelukkig is het flexibel kunnen inspelen op een veranderende werksituatie een van de competenties in ons vak. Ik heb een zijweg gekozen en ben inmiddels deels in loondienst en deels zelfstandig. Voor mij is dat ideaal; the best of both worlds!

In loondienst, als zelfstandige of een combinatie daarvan; het is een persoonlijke keuze en doet niets af aan de inhoud van het werk. Ik blijf het zeggen: we hebben een mooi vak!

Anjo van Soest

Redactielid van AD Visie en arbeidsdeskundige bij Van eS Arbeidsdeskundig Advies en Wibbens Arbeidsdeskundig Advies in Borger

Nachtwerk: Ambulance RAV Gooi & Vechtstreek 23.45 uur

De ambulance-chauffeur

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 6: de ambulancechauffeur.

Tekst en foto's **Diederik Wieman** | Oblomov Media



Blaricum, ambulancepost bij Tergooi. Datum: 23 juli, tijd: 23.45 uur. Twee lange dagdiensten, een 15-uurs nachtdienst, drie dagen vrij. Dat is globaal het werkritme van ambulancechauffeur Jeroen Haverlag (50), die net uit de nachtdienst komt. "Sommige collega's blijven op, maar ik ga altijd naar bed. Elk uurtje slaap dat je kunt pakken is meegenomen." Maar rust is hem doorgaans nauwelijks gegund. "Afgelopen nacht moest ik er om half twee en om half zes uit. Maar het komt ook voor dat je elk uur wordt opgeroepen. Dat is dan wel killing, ja." Maar ook in de zeldzame nachten dat er niets gebeurt is hij alert. "Je weet dat je opgeroepen kan worden, je slaapt dan toch anders. Na zo'n dienst ben je evengoed brak."

Dat onverwachte, de dynamiek, vindt hij ook het leuke aan zijn vak. "Je weet nooit van tevoren wat je gaat doen. Of het een rustige of heel drukke dienst wordt. Natuurlijk weet je in grote lijnen wat je kan verwachten als je ergens op afgestuurd wordt. De ziektebeelden zijn vergelijkbaar. Maar ieder mens is anders en reageert ook anders als hem iets overkomt."

De fysieke belasting van het werk valt mee, zeker vergeleken met vroeger. "Je hoeft veel minder te tillen, de brancards zijn lichter en wendbaarder en we hebben ook allerlei hulpmiddelen zoals een glijzeil om patiënten van bed op de brancard te leggen. Ook krijgen we regelmatig ergocoaching en tiltrainingen." Wel is zijn takenpakket in de afgelopen twintig jaar verzwaaard. "Toen ik begon bestuurde ik alleen de auto, nu werk je als chauffeur samen met de verpleegkundige aan de patiënt. Je bent opgeleid om een patiënt te kunnen beoordelen. Als het nodig is sluit je hem aan op de monitoren en draai je een hartfilmpje uit. Je hebt dus veel meer verantwoordelijkheid dan vroeger."

En hoe zit het mentaal? "Meer dan een kwart van ons werk is besteld vervoer. Dan breng je patiënten van huis naar de poli voor bijvoorbeeld bestraling of gipscontrole." Een belangrijk deel van de overige gevallen zit in de categorieën A2 (direct rijden, maar wel wachten voor verkeerslichten) of B. "In dat geval mag je eerst je kop koffie nog even opdrinken." Meer dan de helft is A1: uitrijden met optische en geluidssignalen. "En ja, dan kom je soms mindere dingen tegen. Daar wen je nooit aan. Zeker als er kinderen bij betrokken zijn. Die gevallen kan ik me allemaal nog herinneren." Gelukkig is de opvang na ernstige situaties goed geregeld. "Je wordt dan altijd uit je dienst gehaald voor een gesprek met het bedrijfsopvangteam. Als je dat wilt natuurlijk, want vaak kun je ook terecht bij een collega waar je een goede verstandhouding mee hebt."

Toch blijft het zwaar werk en mag Jeroen, zoals het er nu naar uit ziet, op zijn 59e stoppen. Maar zover is het nog niet. "Ik ga iedere dag fluitend naar mijn werk. Best gek eigenlijk: ik heb leuk werk doordat andere mensen ellende hebben. Maar het is dankbaar werk en het geeft een goed gevoel als je alles uit de kast trekt en iemand er doorheen sleept. ←



Opnieuw leren kijken

Officieel ben je met één oog niet slechtziend. Je hebt na een gewenningsperiode immers ook met één oog goed zicht. Desondanks kan eenogigheid leiden tot psychische en praktische problemen - ook op het werk - , soms zelfs zonder dat de persoon dit weet. "Het is complexer dan menig arbeidsdeskundige denkt", zegt Yvonne Vrijhof, accountmanager bij Bartiméus Expertisecentrum Werken.

Tekst Diederik Wieman | Oblomov Media

Het zal je maar gebeuren. Een metaalsplinter in je oog, tumor of een oogziekte waardoor een oog wordt aangedaan of zelfs helemaal niet meer functioneert. "Dertig, veertig jaar hebben je hersenen 'geleerd' om met twee ogen te kijken. En dan krijgen de ze opeens 'verkeerde' signalen binnen en weten niet wat ze daar mee aan moeten. Yvonne Vrijhof: "De meeste eenogigen wennen na een aantal maanden tot een paar jaar aan de nieuwe situatie en ervaren geen tot nauwelijks problemen. Toch zijn er ook die wel praktische en psychische problemen (blijven) ervaren.

Yvonne Vrijhof kan het weten, want zij heeft jarenlange praktijkervaring met klanten die verminderd of geen zicht hebben aan een oog en praktische en of psychische problemen ervaren. "Het voelt voor hen alsof ze tussen wal en schip zijn geraakt. De oogarts zegt dat ze niet slechtziend zijn en er is geen AWBZ-

indicatie mogelijk voor ondersteuningstrajecten in de privésituatie. Toch hebben ze serieuze klachten. Als die leiden tot bijvoorbeeld problemen op het werk, moet de werkgever een oplossing zoeken en dan komen deze werknemers vaak voor advies en begeleiding bij Bartiméus terecht."

Neus zit in de weg

De klachten zijn heel gevarieerd. Problemen met het zien van diepte is de meest bekende. Met als gevolg: opnieuw leren kijken en leren diepte inschatten met andere hulpmiddelen (perspectief, horizon, bekendheid met de grootte van het object). Daarnaast komen evenwichtsstoornissen voor, moeite met fijn motorische handelingen, vermoeidheid en slecht zien bij weinig contrast of lichthinder in het aangedane oog. Ook ervaren eenogigen een drukke omgeving vaak als storend of vermoeiend. "Als je één oog mist, zit je neus in de weg. Je hebt daardoor zo'n 20% minder gezichtsveld. Je mist het overzicht, ziet niet iedereen aankomen, botst sneller tegen mensen aan en voorwerpen komen later in het gezichtsveld of worden niet gezien. Vermoeidheid treedt soms ook op bij eenogigen wanneer ze langer aan een stuk lezen. Ze raken de regel kwijt of kunnen de nieuwe regel niet meer vinden."

Sandra van de Blaak is werkbegeleider bij Promens Care, dat in Groningen en Drenthe ondersteuning biedt aan mensen met een beperking. Ze werkt op het boekingsbureau waar reizen voor en door cliënten worden aangeboden. Daarnaast is ze regionaal contactpersoon voor de stichting Oog in Oog die opkomt voor oogprothesedragers.

Traumatisch

Daarnaast zijn er nog de psychische klachten waar sommige mensen tegenaanlopen. Yvonne Vrijhof daarover: "Het verlies van een oog is altijd een traumatische ervaring. Er is verdriet. Angst om ook het andere oog te verliezen, bang voor verlies van zelfstandigheid. Zonder dat mensen het in de gaten hebben, krijgen ze ook minder interesse in activiteiten die vermoeiend voor ze zijn. Ze worden passiever, gaan zich buitenshuis onzeker voelen. Er is scala aan klachten, en gelukkig heeft niet iedereen er mee te maken. Maar als ik ze benoem, dan worden ze altijd door klanten herkend. Want dat is ook een probleem: mensen hebben klachten, maar weten niet altijd waar die vandaan komen. Ze worden niet herkend en ook niet door de buitenwereld erkend. En juist dat laatste is erg vervelend."



Yvonne Vrijhof (Bartiméus)

Problemen op het werk

Met werken kun je van dat alles behoorlijk last hebben. Zoals de productie leider die een staalsplinter in zijn oog kreeg. Diepte zien bleef problematisch. "De lepel van de heftruck in een pallet steken, gaten aftekenen, platen knippen. Alles wat hij vroeger als vanzelfsprekend deed, kostte hem veel moeite en leverde ook gevaar voor de veiligheid op."

De oplossing werd deels gevonden in de aanpassing van de heftruck met een dodehoekspiegel en panorama-binnenspiegel. Ook de werkomstandigheden werden aangepast en er werd een visueel functieonderzoek gedaan. Of de administratieve kracht die letters met beide ogen goed en met een oog minder goed kon zien. "Op locatie bij Bartiméus nemen we bij de klant een combinatie van visueel functieonderzoek en computertoeegankelijkheidsonderzoek af." Een loop en of leesliniaal, verlichtingsadviezen, een kleiner beeldscherm en software voor een groter lettertype kunnen dan uitkomst brengen. "In het uiterste geval adviseren we spraakaanpassing. We zijn daar echter voorzichtig mee om te voorkomen dat mensen in het 'slechtzienden circuit' terechtkomen. Maar als ze voor hun werk veel vanaf beeldscherm moeten lezen kan het een oplossing zijn. Je hebt geen keus als je anders met vermoeidheidsklachten gaat uitvallen. Met spraakoutput kan iemand gewoon in loondienst blijven."

Inkoppers

Maar veel problemen kunnen met relatief eenvoudige adviezen worden opgelost, vertelt Yvonne Vrijhof. "Ga met je

goede oog bij het raam zitten. Datzelfde geldt ook voor de deur. Ga tegenover je gesprekspartner zitten. Je hoeft dan minder hoofdbewegingen te maken. Het kost allemaal extra energie en je hebt al weinig reserves. Bovendien voorkom je misverstanden. Bijvoorbeeld als je niet ziet dat iemand papieren uitdeelt en je ze daardoor niet aanneemt. Ook adviseren we soms om het wat rustiger aan te doen: minder visuele inspanning, minder taken, er niet zo bovenop zitten en niet van alles tegelijk willen doen. Het zijn inkoppers, maar het helpt veel als dat door de arbeidsdeskundige met de werknemer én de werkgever wordt besproken. Het gaat dan om bewustwording" Werken met een oog is goed mogelijk, mits je rekening houdt met de beperkingen, de juiste aanpassingen doet en maatregelen treft. "Er zijn bij mijn weten weinig beroepen waar je niet met een oog aan de slag kunt. Wel zal je altijd extra moeten oppassen. Draag bescherming bij balsporten, tuinieren of als je staat de bakken in de keuken. Je moet voorzichtig zijn, want je hebt tenslotte maar een oog."



Ieder oog afzonderlijk, produceert een eigen beeld. De twee 'plaatjes' worden door de hersenen samengevoegd. Als een oog is aangedaan, waardoor je er vaag, vertekend of minder mee ziet, klopt het totaalplaatje dat de hersenen samenstelt niet meer. Hierdoor kunnen allerlei klachten ontstaan variërend van vermoeidheid en duizeligheid tot problemen met de fijne motoriek. Mensen met een oogprothese kunnen bovendien last krijgen van fantoompijn.

Een onzichtbare handicap

Meer informatie:
www.ver-oogin-oog.nl
www.bartimeus.nl/sterkinwerk

Sandra van de Blaak (40) werkte in 2006 als werkbegeleider bij een GGZ-instelling toen zij tijdens het houthakken in het tuincentrum een metaalsplinter in haar oog kreeg. De beschadiging was zo groot, dat het oog niet behouden kon worden.

“Wat dat met je doet? Ik weet nog goed dat ik bijkwam van de operatie en misgreep naar het lepel-tje dat naast mijn theekopje lag. Ik was alle gevoel voor diepte en afstand kwijt. Ik heb opnieuw, anders moeten leren kijken.”

Met name in de beginperiode ondervond ze veel hinder van haar beperking. Op straat bijvoorbeeld. “Je ziet gaten in de weg over het hoofd, je hebt minder zicht op het verkeer. Niks gaat meer van zelf. Je bent continu bezig met waar en hoe je loopt.” Extra inspanningen die ook extra energie kosten. “Mensen die met een oog zien zijn daarom vaak sneller moe en merken het bijvoorbeeld ook als ze lange tijd achter de computer zitten.”

Aanpassen

Wel wordt gesteld dat de hersenen zich aanpassen aan de nieuwe situatie, maar daarover lopen de meningen uiteen, vindt Sandra. “Je mist toch een stuk van je zicht, want je kunt niet over je neus heenkijken. En de diepte en de afstand krijg je nooit terug, je leert er alleen mee omgaan.” En dan is er natuurlijk nog de psychische verwerking van het feit dat je een oog mist. “De eerste tijd heb je nogal eens de neiging om het te ontkennen, maar daardoor maak je het natuurlijk alleen maar moeilijker voor jezelf. Ik ben door wat ik heb meegemaakt sterker geworden. Nu leg ik gewoon uit wat ik heb en dat ik daardoor graag op een bepaalde plek aan tafel zit, zodat ik iedereen kan zien zonder dat ik veel met mijn hoofd moet draaien.” Ook is Sandra van baan gewisseld. “Je oude werkplek is toch waar het ongeluk is gebeurd. Er waren ook cliënten bij aanwezig, die daar last van kregen. En zelf blijf je altijd degene die het overkomen is. Daarom koos ik ervoor om ergens anders een nieuwe start te maken.”



Sandra van de Blaak: “Mensen zien het vaak als ‘iets lastigs’, maar ik heb echt gewoon een handicap”

Iets lastigs

Buitenstaanders merken meestal niets van het feit dat iemand met maar een oog ziet. “Zeker bij mij niet, want ik heb een heel mooie prothese. Je hebt een vrijwel onzichtbare handicap, waardoor er niet altijd rekening met je wordt gehouden. Mensen zien het vaak als ‘iets lastigs’, maar ik heb echt gewoon een handicap. Ik stoot me vaak, heb niet altijd in de gaten als er iemand naast me komt zitten, en als ik wat inschenk denken mensen vaak dat het er naast gaat. In winkels en kantoren kan ik last hebben van verschillende soorten licht. Die brengen je dan letterlijk uit je evenwicht. En donkere vloerbedekking is voor mij een rechte baan, ik zie dan geen hoogteverschil. Ook kan ik moeilijk iets kan vangen of terugslaan. Omdat ik niet kan inschatten wanneer het aankomt.”

Begeleiding voor mensen die met slechts één oog zien is er eigenlijk niet of nauwelijks, zo ervoer Sandra. “De doelgroep is te klein en er valt misschien te weinig te halen.” Toch vindt ze het belangrijk: “Je wordt door zo’n ongeluk toch een ander mens. Je moet jezelf opnieuw uitvinden en het kan dan ook zijn dat het werk wat je deed niet meer bij je past.”

Crossover wordt kennis-consortium arbeid, onderwijs en zorg

Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver, dat eind vorig jaar volgens planning ophield te bestaan, gaat verder als consortium voor kennisdeling op het gebied van arbeid, onderwijs en zorg. "Het zou jammer zijn als alle kennis die de afgelopen jaren met publiek geld is opgebouwd, verloren gaat", zegt Marleen Damen, directeur van SW-koepel Cedris.

Tekst Diederik Wieman | Oblomov Media

CrossOver werd in 2007 opgezet om informatie over jongeren met een arbeidshandicap toegankelijk te maken, kennisontwikkeling te stimuleren en vernieuwingen in gang te zetten. Doel: jongeren met een beperking zelfstandig in het leven te laten staan en hen als belangrijk onderdeel daarvan, meer kansen te geven op de arbeidsmarkt. Belangrijk speerpunt daarbij was de samenhang tussen de domeinen arbeid, zorg en onderwijs. Want door gebrek aan samenhang gaat het vaak mis in het leven van Wajong'ers. Hoe kun je daar verbetering in aanbrengen door wet- en regelgeving aan te passen of de uitvoering beter te organiseren. Marleen Damen: "CrossOver heeft op dat gebied veel kennis ontwikkeld en verzameld en er hebben mooie projecten plaatsgevonden. De partijen die betrokken waren bij CrossOver en een belangrijke rol spelen in de domeinen arbeid, zorg en onderwijs willen die kennis en expertise niet verloren laten gaan."



Wie doen mee met kennis-consortium CrossOver?

AWVN
Blik op Werk
Cedris
CINOP/Handicap & Studie
MEE Nederland
St. Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
UWV
Vilans

Netwerkorganisatie

Daarom hebben zij begin dit jaar een consortium opgericht dat de waardevolle erfenis van CrossOver gaat behouden. "Niet meer als een apart instituut, maar meer als een netwerk van organisaties die er zelf tijd en een beperkt budget in steken. In feite gaan we kijken of we de dingen die we toch al doen, niet samen beter kunnen." Het consortium (zie kader) gaat door met de CrossOver website en -kennisbank en zal de komende maanden bepalen wat er verder nog gedaan kan worden. Dat zal uiteraard niet op de schaal zijn waarop CrossOver dat zelf in het verleden deed, daar is gewoon geen geld meer voor beschikbaar. "Maar er komen in het sociale domein enorm veel veranderingen op ons, de gemeenten en de doelgroep af. We zien daarom het belang om voor deze groep mensen op te blijven komen. Te kijken waar we in de verschillende fases van het leven van een Wajong'er ondersteuning kunnen bieden om ze een zo zelfstandig mogelijk leven te laten leiden." ←

De CrossOver kennisbank is toegankelijk via www.kcco.nl

Bedrijfsartsentekort impuls voor herinrichting bedrijfsgezondheid

Het tekort aan bedrijfsartsen is een goede aanleiding om de bedrijfsgezondheid opnieuw in te richten, vindt NVvA. De beroepsvereniging stelt in een nieuw position paper dat arbeidsdeskundigen in zo'n nieuw stelsel een centrale rol kunnen vervullen.

In 2040 zal naar schatting meer dan een kwart van de bevolking ouder zijn dan 65. Het is daarom van groot belang om te focussen op duurzame inzetbaarheid en optimale participatie van de (potentiele) beroepsbevolking. 'Met een nieuw model voor bedrijfsgezondheid waarin de arbeidsdeskundige een centrale rol speelt, krijgen en houden we iedereen op een gezonde manier aan het werk. Want in de nabije toekomst hebben we iedereen nodig', aldus het position paper.

Nijpende situatie

In de discussie over preventie, gezonder en langer werken ging het de afgelopen maanden vaak over de bedrijfsarts. Dit naar aanleiding van het rapport 'Gezond en veilig werken' waarin de Sociaal Economische Raad (SER) unaniem adviseert dat het stelsel van bedrijfsgezondheidszorg moet worden aangepast. Het systeem functioneert niet goed en volgens de SER wordt de situatie nijpend nu het aantal bedrijfsartsen de komende tijd drastisch afneemt.



Loes Bernaert en Monique Klompé spraken onlangs met Staatssecretaris Jetta Klijnsma over loonwaarde, quatum en project MMM: mensen met mogelijkheden. De staatssecretaris maakt graag gebruik van onze kennis bij het slagen van de nieuwe Participatiewet. Ook overhandigden zij de staatssecretaris de NVvA-visie op de toekomst van de bedrijfsgezondheidszorg.

Makkelijker en duidelijker

De NVvA schaart zich achter de SER en vindt het van essentieel belang dat er een nieuwe structuur voor bedrijfsgezondheid komt die het voor alle disciplines gemakkelijker en duidelijker maakt om preventie, zorg en aandacht voor de werkende mens te organiseren.

Over de rol van de arbeidsdeskundige daarin zegt NVvA-voorzitter Monique Klompé: "Mensen gezond en duurzaam aan het werk te houden vraagt om een brede analyse van mens, werk en omgeving. En dat is bij uitstek het

Samenwerking binnen het M&O domein: HRZON

Elf verenigingen binnen het mens & organisatie-domein (M&O) waaronder de NVvA, hebben een samenwerkingsovereenkomst gesloten onder de naam 'HRZON'. Deze verenigingen zien een aantal uitdagingen voor de komende jaren die ze niet alleen vanuit de eigen identiteit, maar ook vanuit het samenwerkingsverband HRZON willen aangaan. HRZON richt op de professionalisering, positionering en profilering van het M&O vak en wil de toegevoegde waarde van het M&O vakgebied versterken. Bijvoorbeeld door het bouwen aan accreditatie van de verschillende beroepsbeoefenaars, proactieve lobbyen naar beleidsmakers en -bepalers, en het stimuleren van vernieuwing en innovatie. Concreet gaan de elf verenigingen samenwerken op het gebied van standpuntbepaling, het gezamenlijk ontwikkelen en organiseren van activiteiten en het benutten van elkaars inzicht en ervaring op organisatorisch terrein. Duurzame Inzetbaarheid is binnen HRZON gekozen als het centrale thema voor 2013 en 2014. Dit thema zal leiden tot een gezamenlijk congres in 2014.

7 november 2013: najaarscongres NVvA

Op 7 november vindt in de Buitensociëteit in Zwolle het najaarscongres van de NVvA plaats. Centraal dit keer staan wegingsvraagstukken en de verschillende rollen die arbeidsdeskundigen vervullen bij participatie.

Arbeidsdeskundigen kunnen en willen het verschil maken als het gaat om arbeidsparticipatie. Dat levert vele interessante vakmatige wegingsvraagstukken op.

Het congres op 7 november biedt de beroepsgroep het podium om die wegingsvraagstukken en de verschillende rollen van de arbeidsdeskundigen als het gaat om participatie, eens verder met elkaar te bespreken. We willen deze van verschillende kanten belichten met interessante sprekers en stellen voor om casuïstiek te bespreken vanuit deze verschillende invalshoeken. Voor de rol als adviseur speelt een vraag als: Wanneer is er arbeidsdeskundig voldoende geadviseerd in het kader van de verplichtingen van een werkgever in de eerste twee jaren ziekte? In de rol van coach spelen vragen en dilemma's als: Wat te doen bij multiproblematiek? Waar te beginnen? Wie en wat doe je als arbeidsdeskundige?

Maar ook de rol als claimbeoordelaar roept eigen wegingsvraagstukken op.

Laten wij de koe samen bij de horens vatten en de dialoog aan gaan met elkaar en met de maatschappelijke omgeving. Kom daarom allemaal naar het congres op 7 november in de Buitensociëteit in de Zwolle!

terrein van de arbeidsdeskundige, die in onze optiek dan ook veel vroeger in het proces ingezet moet worden en een centrale rol kan vervullen bij de probleemanalyse, de oplossingen in werk en de multidisciplinaire uitvoering." Nauwe samenwerking met een medisch professional is en blijft daarbij uiteraard van belang, bijvoorbeeld om vast te stellen of iemand ziek of niet ziek is en in hoeverre een werknemer belast kan worden. "Dit kan een bedrijfsarts vaststellen, maar ook een huisarts, verzekeringsarts of medisch adviseur."

Onafhankelijk aanspreekpunt

Als onafhankelijk specialist in mens, werk en inkomen kan de arbeidsdeskundige arbeid gerelateerde informatie én concrete maatregelen nemen ten aanzien van belasting, belastbaarheid en werkhervatting. Daarmee is de arbeidsdeskundige het logische aanspreekpunt voor andere Arbo-professionals zoals preventiemedewerkers, arbeidshygiënist en veiligheidskundigen, maar ook voor (para)medische professionals. Samen komen we tot een betere dienstverlening aan werkgever en werknemer. ←

Kom op voor CADO+

CADO+ levert dit najaar een opleidingscurriculum op om ervoor te zorgen dat de opleiding tot arbeidsdeskundige aan minimale vereisten voldoet. Hierop vooruitlopend heeft de projectgroep het conceptrapport "Opleiding tot Arbeidsdeskundige" gemaakt. Hierin is ook de waardevolle feedback verwerkt van deelnemers aan de recente AD Parade. Het conceptrapport is aan alle leden toegestuurd om er kennis van te nemen en vooral: om erop te reageren! Lees het concept rapport, bespreek het met collega's; we roepen alle leden en OT-groepen op om met het rapport aan de slag te gaan en op de inhoud te reageren. Kortom: kom op voor CADO+!

Verbindt kennis van mens, werk en inkomen met participatieveld

De missie van de arbeidsdeskundige beroepsgroep is de bevordering van arbeidsparticipatie. Daarom organiseert het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) rondetafelwerkdiners met experts uit bedrijfsleven, overheid en sociale zekerheid. Tijdens deze gesprekken gaan we in op de vraag hoe professioneel vakmanschap kan bijdragen aan succesvolle participatie.

Tekst **Tjeerd Hulsman | ACK**

Het rondetafelgesprek over participatie, dat plaatsvond op 17 juni, gaat ten eerste in op de vraag waar je moet beginnen als je meer mensen met beperkingen aan het werk wil krijgen. Begin je bij de vraag óf bij het aanbod? 'Sleutel' je vooral aan de mens, de individuele werkzoekende, en zorg je dat deze weerbaar, zelfbewust en toegerust de arbeidsmarkt betreedt? Of kijk je met name naar de vraag, naar werkgevers en naar het werk dat zij te vergeven hebben? Volgens NVvA en AKC gaat het om de combinatie. Werkgevers en werknemers hebben echter wel een steuntje in de rug nodig om elkaar te vinden. Werkzoekenden met beperkingen hebben nu en in de toekomst ondersteuning nodig om klaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Andersom hebben werkgevers, zo blijkt in de praktijk, gericht advies nodig om hun arbeidsorganisatie zo in te richten dat er ook daadwerkelijk plaats is voor mensen met een beperking. Dat vraagt om vakmanschap van de professionals in het werkveld. Van arbeidsdeskundigen, maar ook van werkcoaches en klantmanagers. Tijdens de rondetafelconferentie over participatie komen daarom drie AKC-producten van arbeidsdeskundig vakmanschap aan bod.

Stimuleren zelfregie bij werkzoekenden

De laatste jaren is menige methodiek ontwikkeld die inzicht biedt in het werkvermogen van werkzoekenden. Maar daarmee is nog niet

duidelijk wat iemands concrete werkzoekgedrag is en of iemand überhaupt in staat is om zelf werk te zoeken. Vanuit die gedachte heeft het AKC de Scan Werkvermogen Werkzoekenden laten ontwikkelen. De scan is gemaakt en getoetst door AStri, ondersteund door de expertise van de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg van het Erasmus Medisch Centrum. Het is een praktisch motivatie-instrument, bedoeld om mensen met multiproblematiek in beweging te krijgen op basis van zelfregie. 'We willen werkzoekenden stimuleren om zelf hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De scan geeft mensen een steuntje in de rug, maar ze moeten het uiteindelijk zelf doen.'

Via herontwerp werkproces naar een inclusieve organisatie

Tijdens het rondetafelgesprek komt naar voren dat er nog steeds een flinke mismatch is tussen 'mens' en 'werk'. Er zijn diverse instrumenten ontwikkeld om individuele werkzoekenden sterker te maken op de arbeidsmarkt. Ook zien we dat er genoeg werkgevers zijn die mensen met een beperking kansen willen bieden. Toch komen de partijen maar moeizaam bij elkaar. De mens en het werk sluiten niet op elkaar aan. Om de match tussen mens en werk tóch mogelijk maken, heeft UWV samen met Universiteit Maastricht bij het Amsterdamse Slotervaartziekenhuis een ambitieus project uitgevoerd. Het project en het bijbehorende onderzoek vonden plaats

in opdracht van het AKC. 'Arbeidsdeskundigen zijn expert in het wegen van belasting en belastbaarheid op individueel niveau. Maar er zijn ook arbeidsdeskundigen die gespecialiseerd zijn in het analyseren van werk. Met die specifieke expertise zijn we bij het Slotervaartziekenhuis gaan kijken naar bestaande taken en bestaande functies. Het heeft geleid tot een fundamenteel herontwerp van werkprocessen, met een verdeling van taken en nieuwe functies. Met als eindresultaat structureel nieuwe banen voor mensen met een beperking.' Het is de bedoeling om dergelijke projecten vaker uit te voeren. Het Werkbedrijf, regio Limburg, voert momenteel voor het AKC een implementatiepilot uit.

Reële loonwaarde bepalen

Hoe bepaal je de arbeidsprestatie en daarmee het loon van mensen met arbeidsbeperkingen? Ook deze vraag kwam tijdens de rondetafelconferentie aan bod. Er zijn in Nederland meerdere instrumenten in omloop om de loonwaarde te bepalen. Maar de individuele uitkomsten kunnen per methode sterk verschillen. Het AKC is gevraagd om de gewenste externe validering van de 'Arbeidsdeskundige methodiek voor de vaststelling van gerealiseerde loonwaarde' zo wetenschappelijk mogelijk verantwoord vorm te geven. Dat is door het AKC, samen met de Vrije Universiteit Amsterdam, vertaald naar een onderzoeksproject met vier hoofdstappen:

1. Begripsconsensus: met een expertgroep worden de inhoudelijke begrippen waaruit een valide loonwaardebepaling zou dienen te bestaan beschreven. Daarbij wordt rekening gehouden met de uitkomsten en aanbevelingen uit loonwaardebepaling in het kader van de gemeentelijke pilots loondispensatie.
2. Opzet efficacy pilot validering methodieken: ontwerp van een werkwijze om voor methodieken waarmee loonwaarde kan worden bepaald vast te stellen of met de betreffende methodiek de loonwaarde valide wordt bepaald. Het AKC voert hiertoe een zogenaamde 'efficacy pilot' uit. Daarvoor is overigens een set casussen nodig, waarvan een expertpanel vaststelt dat de loonwaarde binnen een bandbreedte juist is bepaald.
3. Uitvoering efficacy pilot validering: in een laboratoriumsituatie worden de inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid en de convergente validiteit onderzocht van de loonwaardebepalingsmethodieken.
4. Monitoring inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid: een langer lopende monitorstudie, die het mogelijk maakt om uitspraken te doen over de inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid van het gebruik van loonwaardebepalingsmethodieken door getrainde professionals, over een langere periode en een groter aantal casussen en loonwaardevaststellingen. ←

6



vragen aan

Jan Stoffijn (51), partner bij Het ArbeidsdeskundigBureau, Houten en Dordrecht

1 wat neem je altijd mee naar je werk?

"Dat is makkelijk: mijn iPhone en iPad omdat het voor mij instrumenten zijn om aantekeningen en opnames te maken. Bovendien is de iPad een bron van informatie en reduceren we er de papierstroom mee. Verder ga ik met veel enthousiasme op pad, met een 'vrij' gevoel kan ik vervolgens in gesprek gaan met de diverse klanten die wij hebben. Om een reclame slogan te gebruiken, accepteer de mensen zoals ze zijn, andere zijn er niet."

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

"Een bootje! Een paar dagen niets of niemand aan je hoofd, geen mail of telefoon, is heerlijk. Maar ik ben teveel een mensen-mens om dat langdurig vol te houden. Ik kan en wil het me niet voorstellen."

3 Waar krijg je energie van?

"Het koesteren van mooie momenten. En dat kan van alles zijn. Op een drukke werkdag even de auto stilzetten en een muziekje aan. Een heerlijk etentje, theater, klassiek concertbezoek, filmhuisfilms. Maar ook: energiserende discussies voeren in een kleine kring. In mijn werk haal ik energie uit het feit dat ik het een voorrecht vind om met mensen van zeer uiteenlopende achtergrond te werken. Mag werken aan maatwerkoplossingen. Als mensen daar tevreden over zijn, maakt dat me extra blij."

4 Welke tips heb je voor collega arbeidsdeskundigen?

"De basis van ons werk als arbeidskundige is respectvol en objectief handelen. Laat je niet meeslepen in stereotypering en eventueel financieel gewin. Misschien ben ik teveel een Don Quichote, maar je kunt en moet je als arbeidsdeskundige onafhankelijk opstellen."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Limonadesiroop + gerecyclede blikken. Die ga ik dan verkopen op een festival of markt en dan ga ik er vanuit dat ik tenminste 250 euro winst realiseer. Zo kan je weer langzaam wat opbouwen. Inderdaad, hier spreekt de ondernemer..."

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

"Aan Marthy van Haperen, van Arbovitale, voorzitter van onze OT groep en een uitermate integer mens."



het ADnetwerk



Trending topics

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

Juli was ook op ADnetwerk vakantiemaand bij uitstek. Gemeten naar het geringe aantal discussies, genoten de meeste collega's van een ongetwijfeld welverdiende vakantie. De thuisblijvers zwengelden echter toch enkele interessante topics aan.

Abeidsdeskundige Martin Hijbeek las de juli-editie van AD Visie en was vooral te spreken over de artikelen 'Weg met managers en functieomschrijvingen' en 'FML terug naar de basis'.

Hij stelt op ADnetwerk: "Functieomschrijvingen en FML leggen beperkingen op. Gaan wij straks gelukkig weer uit van positieve benadering in inzet van arbeid?"

Participatieverzoek

Verder stelde Syske van der Meer (verzuimmanager bij Arbo Anders) een vraag over een participatieverzoek voor een werknemer met een loondienstverband van 4 uur per week.

Re-integratie

Hessel Betten (Werkzaken) legt een interessante casus neer. Hoe verloopt de re-integratie 1e en 2e spoor van een in Duitsland woonachtige werknemer van een Nederlands bedrijf?

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

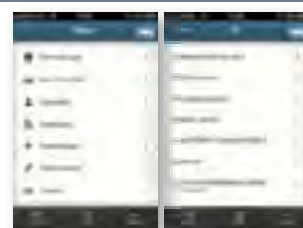


AppSoluut

Naam App: Onze Taal

Prijs: Gratis

Voor: iPhone, iPod, iPad, Android.



Natuurlijk draait een arbeidsdeskundige rapportage om de inhoud, maar ook correct taalgebruik draagt bij aan de kwaliteit! Download daarom 'Onze Taal' en check of het hun of hen is, dan of als, d of t, zijn/haar. Hoofdletter na dubbele-punt? Puntkomma? Je vindt taaladviezen op alfabet, op onderwerp en de meest populaire taaladviezen. Uiteraard is er ook een vrije zoekmogelijkheid naar woorden of begrippen. Ook de herkomst van bepaalde uitdrukkingen wordt uitgelegd en de app geeft als extraatje ook dagelijks taalnieuws.



Ik heb de tijd

Een beetje Zen, een vleugje mindfulness. Paul Loomans, zen monnik en stresscoach, wil met zijn boek 'Ik heb de tijd' mensen inspireren om rust als uitgangspunt te kiezen voor het uitvoeren van alle dagelijkse bezigheden. Op het werk, thuis of op reis.

IK HEB DE TIJD



Auteur: Paul Loomans

Uitgever: VBK Media | Ankh
Hermes

ISBN: 97890 202 09013

144 pagina's, € 15,00

Hij heeft vanuit zijn eigen ervaring een methode ontwikkeld die hij tijdsurfen noemt en waarmee hij zich afzet tegen fenomenen als Timemanagement. "Met timemanagement probeer je de tijd op een doordachte manier naar je hand te zetten en daarbij je ratio te laten beslissen over belangrijk of niet. Bij tijdsurfen gaat het niet over controle maar over vertrouwen. Het beheer ligt niet in de hand van de ratio, maar van het gevoel. De tijd aanvoelen, laten rijpen, vertrouwen op je intuïtie, gebruiken wat komt. Intuïtie is je beste planner." Wie zijn zeven aanwijzingen opvolgt kan ook tijdsurfen. Want moeilijk is het niet. Tijdsurfen is volgens de auteur onze natuurlijke manier van doen. We doen het op de vrije zaterdag of tijdens de vakantie, als we ons tenminste kunnen laten gaan en niet laten leiden door zelfopgelegde eisen.

De aanwijzingen hebben soms een hoog open deur gehalte en voeren allemaal terug op bewustwording en leven in het nu. Mindfulness dus. Het aardige van boek schuilt vooral in de toelichtingen op de zeven aanwijzingen. Loomans geeft veel praktische tips die je aan het denken zetten. Zoals: gebruik lijstjes alleen als controlemiddel, doe om de 40 minuten iets waar je geen verstandelijke inspanning bij hoeft te verrichten en benoem voordat je begint elke nieuwe activiteit. Wijs niets af dat ongepland binnenkomt, dan is het ook geen stoorfactor.

Wie oefent gaat na verloop van tijd functioneren vanuit rust. "Je hebt voldoening van je werk, evenals van de dingen om je heen. Je beleeft een aangename afwisseling tussen inspannende en ontspannende taken."



Baanbrekend

Computers, laptops, tablets, smartphones. Een leven zonder is niet meer denkbaar. Problemen mét helaas ook niet: talloze mensen ontwikkelen klachten door bijvoorbeeld een verkeerde houding of verkeerd muisgebruik. Bakker Elkhuisen is al bijna tien jaar specialist in het ontwerpen van ergonomische oplossingen voor de werkplek (vast, mobiel, flex en thuis). De muizen, muismatten, armsteunen, toetsenborden en laphouders dragen aantoonbaar bij aan de gezondheid, productiviteit en comfort van de gebruiker. Nieuw is de

Roller Mouse Re:d, een centrale ergonomische muis met rollerbar met acht centrale knopfuncties om snel en efficiënt te kunnen muizen. Het oppervlak van de rollerbar is groot, zodat de gebruiker meer controle heeft bij het richten, rollen en klikken. Winnaar van de red dot design award. www.bakkerelkhuisen.nl

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



Eerstejaars ziektewet-beoordeling



Per 1 januari 2013 is de wet BEZAVA in werking getreden. Eén van de onderdelen is de eerstejaars ziektewetbeoordeling. Voor deze beoordeling komen in aanmerking alle verzekerden zonder werkgever, alle werknemers van wie het dienstverband geëindigd is tijdens ziekte en de vrijwillig verzekerden zonder werkgever. Deze beoordeling is alleen van toepassing voor nieuwe ziektegevallen met een eerste ziektedag op of na 1 januari 2013.

Tekst Hans van der Holst | SMZ UWV

Wanneer de verzekerde 52 weken voor 'zijn arbeid' ongeschikt is gebleven, moet - in het geval hij geen werkgever meer heeft - de resterende verdien capaciteit worden vastgesteld op basis van een verzekerings-geneeskundig en (meestal) een arbeidskun-dig onderzoek. De verzekeringsarts stelt dan de belastbaarheid vast en de arbeids-deskundige stelt door functies te selecteren vanuit CBBS de resterende verdien capaci-teit vast. De beoordeling vindt plaats vol-gens het Schattingsbesluit waardoor niet alleen een theoretische schatting moet plaatsvinden, maar ook een schatting aan de hand van feitelijk verrichte arbeid.

Als uit dat onderzoek blijkt dat de resterende verdien capaciteit voor het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid 65% of kleiner is, houdt verzekerde bij een onge-wijzigde of lagere belastbaarheid recht op ziekengeld tot maximaal 104 weken.

Is de resterende verdien capaciteit bij het onderzoek na 52 weken arbeidsongeschikt-heid of later op basis van de geselecteerde functies groter dan 65%, dan heeft verze-kerde geen recht meer op ziekengeld. De beoordeling moet zijn afgerond voordat de termijn van 52 weken arbeidsongeschikt-heid is verstreken.

Geen eerstejaarsziektewet beoordeling

De beoordeling geldt niet voor verzekerden waarvoor de werkgever een loondoorbeta-lingverplichting heeft en die ziek zijn als ge-volg van orgaandonatie, zwangerschap of bevalling en werknemers die aanspraak hebben op een no-riskpolis (artikel 29B ZW). Ook zijn verzekerden die recht hebben op een WAO-uitkering uitgesloten. Zij heb-ben op grond van de Wet WIA geen recht op een WIA-uitkering. Om deze reden vindt geen beoordeling plaats, aangezien dit is afgeleid van deze wet.

Toetsdatum

De datum waarop de eerstejaars ZW beoor-deling zich moet richten is gelegen op 52 weken arbeidsongeschiktheid + 1 dag.

Uitlooptermijn

Het intrekken van een uitkering geschiedt met een uitlooptermijn van ten minste 1 maand. Deze termijn dient om de verzeker-de de gelegenheid te geven zich in te stellen op het verkrijgen van ander werk dan hij voorheen deed, en op het opvangen van het verlies aan inkomen. De uitlooptermijn van een maand start de dag na de datum van de beschikking zelf, maar niet eerder dan op

de eerste dag na afloop van de termijn van 52 weken.

Wordt de uitkering ingetrokken omdat ver-zekerde geschikt is voor 'zijn arbeid' dan is de uitlooptermijn van een maand, net als vóór 2013, niet van toepassing.

Overigens stopt voor deze verzekerde ook de wachttijd voor de WIA omdat hij het recht op ziekengeld verliest. Verzekerde gaat dus op een later moment ook geen recht op een no-riskpolis krijgen, omdat hij de wachttijd WIA niet volmaakt.

Tijdens de uitlooptermijn is er uit zorgvul-digheidsoverwegingen voor gekozen om de verzekerde niet eventueel alsnog hersteld te verklaren voor 'zijn arbeid'. Het zieken-geld wordt na afloop van de uitlooptermijn beëindigd. De einddatum van het ziekengeld is tevens de einddatum van de arbeidsonge-schiktheid. ←

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

arbo



UNIEKE NASCHOLING OP EEN PRACHTIGE LOCATIE..

Honderden arbeidsdeskundigen volgden met plezier onze succesvolle cursussen.

STRATEGISCH COACHEN

Hoe coach je doelgericht in plaats van probleemgericht?

DIDACTISCH LEIDERSCHAP

Met welke didactische competenties bevorder je het leerproces van cliënten?

PERSOONLIJKE EFFECTIVITEIT

Hoe maak ik van mijn script een eindeloze bron van positieve energie?

MEDIATIONVAARDIGHEDEN: Strategisch Driegesprek

Voert u gesprekken met mensen in een conflictsituatie? Zoekt u een basismethode waarmee u partijen perspectief biedt? Is een volledige mediationopleiding voor u een stap te ver?

Dan is deze nascholing iets voor u.

Al onze nascholingen zijn geaccrediteerd en op basis van Transactionele Analyse.

BOVENSTROOM

STRATEGISCH COACHEN

ONDERSTROOM

KOUWENHOVEN 
OPLEIDINGEN

www.kouwenhovenopleidingen.nl