



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie



35^e JAARGANG | oktober 2013 | NUMMER 5



Coverstory

All Inclusive: Geen luxe maar noodzaak

TOEGANKELIJK?
ONGEHINDERD.NL
Pagina 24

Generatieleren:

Jong geleerd... niet geaccepteerd

→ Nachtwerk,
de radarspecialist

→ FML?
Het instrument ben je zelf

*NVVA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

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

6 vragen

Wat neemt Marthy van Haperen (61 jaar), arbeidsdeskundige bij ArboVital/Margolin mee naar een onbewoond eiland? Kijk op pagina 28

Colofon

35e jaargang nummer 05
oktober 2013

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

Hoofdredacteur: → Charlotte Boersma

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

Redactieadres: → redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkte mee: Diede Wieman

Fotografie: → Diederik Wieman, Shutterstock, NATO

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

All Inclusive: Geen luxe maar noodzaak



Inclusieve arbeidsorganisaties. Bedrijven die in staat zijn om mensen met een arbeidsbeperking op te nemen en duurzaam in dienst te houden. We hebben ze we hard nodig, want met een krappe arbeidsmarkt in het verschiet is het economisch en maatschappelijk onverantwoord om groepen werkzoekenden langs de kant te laten staan.

Generatieleren

Jong geleerd... niet geaccepteerd



“De verschillende generaties leren niet op dezelfde manier. Ouderen willen vaak veel kennis opdoen voordat ze met iets beginnen. Jongeren vergaren die kennis al doende.” Volgens lector Donald Ropes (Inholland) worden problemen tussen generaties voor een groot deel veroorzaakt door vooroordelen.

En verder...

Succesvolle eerste evaluatie Werkscan	14
FML: het instrument ben je zelf	20
Ongehinderd, website voor toegankelijk Nederland	24

De rubriek Nachtwerk besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen die 's nachts werken. Aflevering 6: de radarspecialist 18





Samenwerken

Een aantal jaren op de lagere school bracht ik door op een Jenaplan school in Friesland. Wat ik me herinner is dat er veel in groepjes gewerkt werd. Samenwerken was een belangrijk thema. Zo hadden we een keer de opdracht om met z'n zevenen een boek te schrijven. Ik verslond in die tijd de boeken van De Vijf van Enid Blyton en opperde het idee om een avonturenboek met een ontvoering en ontsnapping te schrijven. De brainstorm duurde niet langer dan een paar minuten en al snel begon de taakverdeling: wie schrijft welk hoofdstuk? Daarna gingen we aan het werk. Aan het eind van de middag legden we de blaadjes op volgorde, maakten nog een kft met een tekening (van de ontvoering) en sloegen twee nietjes door het geheel. We hadden een boek. Het ene hoofdstuk was netjes geschreven, het andere bijna niet te lezen, het volgende in dichterlijke zinnen, de vierde met grammaticale fouten en ontzettend grappig. Alles was op een eigen manier goed. Doordat we niet zoveel hadden overlegd, sloten de hoofdstukken niet helemaal op elkaar aan, maar ontstonden flashbacks en -forwards die het verhaal onverwacht spannend maakten.

Samenwerken kan ook verschrikkelijk irritant zijn, namelijk als samenwerken wordt opgelegd. Dat zijn van die projecten waarbij iedereen het idee heeft teveel te moeten leveren voor een waardeloos resultaat. Er wordt voorbij gegaan aan het talent dat in ieder aanwezig is.

Hedendaags netwerken is een voorbeeld van goed samenwerken. Ieder levert datgene waar hij goed in is. Als anderen daar iets aan kunnen bijdragen, ontstaat samenwerking. De vraag is niet: 'what is in it for me?', maar: 'wat kan ik bijdragen?'.

In deze AD Visie staan twee opmerkelijk geslaagde initiatieven tot samenwerken. Pagina 6 over de Inclusieve organisatie en pagina 11 over het Generatieleren. Daar word ik nou enthousiast van.

Charlotte Boersma

Flexibiliteit

Uit onderzoek van Randstad Nederland blijkt dat door crisis veel mensen hun eisen bijstellen om aan het werk te komen of blijven. **4** op de **10** werknemers zegt bereid te zijn salaris in te leveren als ze daarmee hun baan zouden redden. **74%** van de werkgevers ziet echter weinig mogelijkheid om het salaris van medewerkers flexibel te maken. Van de werknemers zou **61%** naar het buitenland verhuizen indien zij daar een baan aangeboden krijgen. **9** op de **10** heeft liever een tijdelijke baan dan helemaal geen baan. **77%** stelt dat baan zekerheid niet bestaat in Nederland.

ArboNed terug

In april 2011 lanceerde ArboNed de naam 365, omdat de organisatie naast de bestaande diensten ook HR-consultancy diensten ging aanbieden. Daar is echter nauwelijks vraag naar geweest. Daarom maakte 365 onlangs bekend dat de naam weer verandert naar ArboNed.

AD Award

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



GEEN BAAN DOOR SOCIAL MEDIA

Een kwart van de werkgevers vindt op social media een reden om een sollicitant niet uit te nodigen. De voornaamste reden hiervoor is het posten van ongepaste commentaren of afbeeldingen. Daarnaast is armoedig en grammaticaal onjuist taalgebruik een belangrijke reden om een potentiële kandidaat af te wijzen. Werkzoekenden moeten zich daarom bewuster zijn van hun online gedrag en regelmatig hun online sporen moeten nalopen. (bron: vacaturesite StepStone)

BEROEP OP WERKGEVERS

Wijzijndeoplossing.nl is het eerste landelijk arbeidsplatform voor en door mensen met een beperking. Zij roept werkgevers op om het verborgen arbeidspotentieel van Wajong'ers en NUG'ers in kaart te brengen.

De komst van de participatiewet in 2015 heeft als doel om 125.000 mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Daarom biedt wijzijndeoplossing.nl als eerste een landelijk platform waarin de mogelijkheden van deze groep in kaart worden gebracht. Het platform faciliteert rechtstreeks het contact tussen de werkzoekende en de werkgever. Op het platform kunnen alle Wajong'ers en NUG'ers die graag aan het werk willen zich inschrijven, zodat werkgevers hun vacatures kunnen matchen met deze doelgroep. Om zoveel mogelijk Wajong'ers en NUG'ers de mogelijkheid te bieden om in te schrijven op dit platform, roept Wijzijndeoplossing.nl werkgevers op om vacatures te plaatsen of plekken te sponsoren voor 100 euro. Hiermee wordt de zelfredzaamheid van Wajong'ers en NUG'ers enorm verhoogd en krijgen werkgevers rechtstreeks toegang tot een groep zeer gemotiveerde potentiële werknemers.

50% verbetering

Wijzijndeoplossing.nl heeft voor alle beroepsgroepen in Nederland in kaart gebracht wat de mogelijkheden zijn voor mensen met beperkingen. Welke dingen moet je per beroep echt kunnen? Zo wordt er naast de standaard zaken als opleiding, leeftijd en eventuele ervaring, ook rekening gehouden met de belemmeringen. "Met het nieuwe platform willen we de kansen op de arbeidsmarkt van deze groep met 50% verbeteren", zegt Harry Haddering, voorzitter van T00ON en mede-initiatiefnemer van Wijzijndeoplossing.nl. "Wij geloven dat we hiermee gezamenlijk het probleem van het gebrek aan inzicht in het arbeidspotentieel van Wajong'ers en NUG'ers kunnen tackelen." (Voor meer informatie: www.wijzijndeoplossing.nl)

DUURZAME INZETBAARHEID

350 OR-leden hebben onlangs kennis en inspiratie opgedaan over duurzame inzetbaarheid en de toepasbaarheid daarvan binnen hun eigen organisatie. Want hoewel de ondernemingsraad een belangrijke schakel tussen werkgever en werknemer vormt, gaf 34% van de OR-leden van tevoren aan onvoldoende kennis van dit onderwerp te hebben. Het ministerie van SZW wil het onderwerp Duurzame Inzetbaarheid op de agenda krijgen van werkgevers en werknemers, omdat er grote winst mee te behalen valt. Als werkgevers erin slagen het ziekteverzuim met 1%-punt terug te dringen, levert dat jaarlijks € 2,6 miljard op. Voor volgende landelijke bijeenkomsten rond het thema Duurzame Inzetbaarheid, kijk op: www.duurzameinzetbaarheid.nl



3,6 MILJOEN VOOR MATCHING

Zes universiteiten en een aantal bedrijven krijgen voor hun project EDUWORKS 3,6 miljoen euro subsidie van het Europese Marie Curie-programma. Doel van het project is meer inzicht krijgen in de mechanismen achter matching tussen individu, onderwijs en arbeidsmarkt. Inzicht in het proces van matching kan mismatches voorkomen op het terrein van vaardigheden en kwalificaties, en kan leiden tot een betere afstemming tussen arbeidsaanbod en de vraag naar arbeid. EDUWORKS moet leiden tot een gezamenlijk Europees onderzoeks- en trainingsprogramma.



‘All inclusive’ is geen luxe maar noodzaak

Inclusieve arbeidsorganisaties. Bedrijven waar iedereen in staat wordt gesteld om naar vermogen bij te dragen aan het bedrijfsresultaat. Die daarom ook in staat zijn om mensen met een arbeidsbeperking op te nemen en duurzaam in dienst te houden. We hebben ze hard nodig, want met een krappe arbeidsmarkt in het verschiet is het economisch en maatschappelijk onverantwoord om groepen werkzoekenden langs de kant te laten staan.

TEKST EN FOTO'S **Diederik Wieman | Oblomov Media**

Ploegchef René van de Tempel snelt meteen de productiehal in zodra hij hoort dat we een foto willen nemen van Rosario Samuel. Even later komen we binnen en zien we een breeduit lachende Rosario. Natuurlijk gaat hij op de foto, als een professioneel model pakt hij een kaas uit het rek, terwijl hij recht in de camera kijkt. “Kijk, dat is nou precies waar het om draait”, zegt Manager Packaging Henk Galesloot die het tafereel gadeslaat. “Je moet zo’n jongen wel even voorbereiden op wat er gaat gebeuren. En hem niet met een camera overvallen.”

Rosario is een van de tien Wajong’ers die een reguliere werkplek bij A-Ware Food Group hebben gevonden. Net als Erman Kilik, die even verderop op de expeditieafdeling werkt. “Op de foto? Moet dat? Nee liever niet”, zegt hij beleefd, maar aarzelend. Totdat zijn buddy Dirk Bun-

schoten eraan komt. “Natuurlijk ga jij op de foto. Dat is toch leuk? Kom op, dan gaan we samen.” De armen over elkaars schouders. Lachend. Klaar.

MVO als pijler

A-Ware food group, met onder andere een vestiging in Zeewolde is een familiebedrijf gespecialiseerd in het produceren, rijpen, versnijden, verpakken, opslaan, transporteren en verhandelen van kaas en andere food-producten onder geconditioneerde omstandigheden. Een groot bedrijf, met een jaaromzet van meer dan een miljard euro, ruim 1.700 vaste en vijfhonderd flexmedewerkers, verdeeld over achttien locaties in Nederland. De warehouses van A-Ware hebben een capaciteit van 50 miljoen kilo kaas. Henk Galesloot is als Manager Packaging verantwoordelijk voor de afdeling die kazen

Wie is Harrie©?
Meer informatie
over de toolkit
Harrie voor het
begeleiden van
collega's met een
arbeidshandi-
cap? Kijk op
www.ikbenharrie.nl of op www.derealisten.nu



Rosario Samuel (l) en ploegchef René van de Tempel

snijdt en verpakt. Hij vertelt dat Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) hoog in het vaandel staat van A-Ware. "Het is een van de pijlers van het bedrijf. Iets waarvan we zeggen: daar willen we wat mee. Twee jaar geleden is daarom een MVO-officer aangesteld die het MVO-beleid uitzet."

Ook het Wajong-project in de vestiging Zeewolde valt eronder. Henk Galesloot vertelt hoe het zover kwam. "Een paar jaar geleden werden we gebeld door een moeder die vroeg of wij een werkplek hadden voor haar zoon, een jongen die maar een arm kan gebruiken. We hebben toen gekeken naar zijn opleiding en naar mogelijke functies. We zijn voorzichtig begonnen, omdat we er geen ervaring mee hadden, maar het ging eigenlijk heel goed. Hij werkt hier met veel plezier in het magazijn en heeft inmiddels een vast dienstverband." Later kwam via een collega nog een Wajong'er binnen. "En ook dat ging goed", vertelt Galesloot.

Structureel

Dat A-Ware vestiging in Zeewolde nu structureel arbeidsplaatsen aan Wajong'ers biedt is te danken aan deze positieve ervaringen en het contact dat eind vorig jaar met UWV tot stand kwam. UWV-arbeidsdeskundige Rinske Versteeg: "Een praktijkschool leerlinge die ik begeleid, liep stage bij A-Ware. Dat beviel zo goed dat ze er na haar opleiding graag wilde werken. We zijn toen op gesprek geweest om te praten over een moge-

lijk dienstverband." Dit eerste contact mondde al snel uit in een opdracht om te kijken of het mogelijk is om structureel Wajong'ers bij A-Ware aan de slag te krijgen. Een onderzoekstraject volgde waarin de methodiek Inclusieve Arbeidsorganisatie centraal stond (zie kader). "Je brengt alle bestaande functies in kaart en splitst deze uit in elementaire taken. Vervolgens bekijk of je een aantal van die elementaire taken kunt samenvoegen tot nieuwe functies." Het is een vorm van jobcarving, zo stelt Rinske Versteeg, maar het gaat verder. "Het verschil met gewoon jobcarven is dat je hier nieu-

→

De inclusieve arbeidsorganisatie

Traditionele arbeidsorganisaties zijn vrijwel altijd exclusief ingericht: bestaande functies zijn ontworpen voor gezonde werknemers met een adequate opleiding en werkervaring.

Effectief inschakelen van werknemers met arbeidsbeperkingen vraagt om een nieuw type organisatie; de inclusieve arbeidsorganisatie. De inclusieve arbeidsorganisatie heeft als uitgangspunt functies die aansluiten bij het arbeidspotentieel van alle werknemers, dus ook van werknemers met een beperking. Een inclusieve organisatie biedt ook werknemers met een beperking passende mogelijkheden om bij te dragen aan de producten of diensten van het bedrijf. Een inclusieve arbeidsorganisatie moet flexibel zijn en moet de arbeidsdeling kunnen aanpassen aan de diversiteit in talenten van de werknemers en daarin tot een optimale productieve mix komen.

60 adviseurs staan klaar

60 UWV-arbeidsdeskundigen zijn inmiddels opgeleid tot bedrijfsadviseur Inclusieve arbeidsorganisatie. UWV zet hen kosteloos in voor advisering van ondernemingen die hun organisatie duurzaam toegankelijker willen maken voor mensen met een arbeidsbeperking. Zes stappen leiden uiteindelijk tot een advies met de mogelijkheden tot herverdeling van taken en nieuwe functies voor één of meerdere kandidaten uit de doelgroep.

we reguliere functies creëert die ook opgenomen worden in het functiehuis en mogelijk ook in de cao. Het gaat om duurzame arbeidsplaatsen." Een ander verschil is dat jobcarving op de individuele Wajong'er is toegespitst, terwijl in de inclusieve methodiek functies worden gecreëerd voor individuele of groepen werknemers met een beperking. Kortom: eerst de organisatie aanpassen en de nieuwe functies creëren, dan pas de mensen werven en selecteren.

Buddy's

Begin van dit jaar werd volgens de inclusieve methode de eerste Wajong-plek bij A-Ware benoemd en ingevuld. "Een functie in de expeditie" zegt Rinske Versteeg, "waarbij de Wajong'er onder leiding van de laadmeester meewerkt met in- en uitladen, stickeren en verplaatsen van goederen. A-Ware werkt volgens het buddy-systeem. Elke Wajong'er heeft een vaste maat waar hij aan gekoppeld is en die hem begeleidt. Leuk om te zien is dat A-Ware enorm goed is in het leggen van combinaties tussen buddy en Wajong'er. De ploegleiders en coördinatoren hebben daar echt een heel goed gevoel voor."

Voorwaarden

Na de eerste plaatsing zijn inmiddels nog negen andere Wajong'ers bij A-Ware in Zeewolde aan de slag bij zowel de productielijnen, in de schoonmaak als de logistiek. UWV doet de werving en (voor)selectie van kandidaten voor de functies. Bas van der Vliet, regiomanager Utrecht Oost hierover: "De kandidaten moeten binnen een half uur reizen van Zeewolde wonen. We werken daarom samen met de UWV-vestigingen Hilversum, Almere en Apeldoorn. Niet iedereen past", zo vertelt hij. Los van de capaciteiten van de kandidaat, kan ook het woon-werkverkeer een belemmering zijn. "Zeewolde is lastig per openbaar vervoer te bereiken, zeker als je be-

denkt dat er in ploegdienst wordt gewerkt. Het aantal Wajong'ers dat én een rijbewijs én een auto heeft, is natuurlijk op een hand te tellen." Van de Wajong'ers die nu een plek bij A-Ware hebben, komen er drie uit Zeewolde zelf en heeft een aantal eigen vervoer geregeld. "Eén werknemer heeft zijn scooterrijbewijs gehaald en een scooter gekocht. Maar er is ook een Wajong'er die elke dag door zijn buddy thuis wordt opgehaald."

Vervoer is een ding, de capaciteiten is een heel ander verhaal. Rinske Versteeg: "Je hebt bij Wajong'ers heel vaak te maken met een combinatie van sociale, intellectuele en maatschappelijke problemen. Bovendien zijn de meesten ook beginners op de arbeidsmarkt en moet je ze opvoeden in het werkproces." Voor elke plaatsing vindt dan ook een uitgebreide selectie plaats. "Want je wilt voorkomen dat kandidaten weer uitvallen." Uiteraard komen de mensen niet meteen in vaste dienst. Eerst volgt een stage of proefplaatsing waarna A-Ware kan besluiten tot een tijdelijk dienstverband.

Partner

"A-Ware is een voorloper", vindt Rinske Versteeg. "Als je elementaire taken combineert tot nieuwe functies, zet je het hele functiehuis van een bedrijf op z'n kop. A-Ware gaat hierin mee en wil dit blijvend toepassen en de functies op termijn wellicht in de cao laten opnemen." Bas van der Vliet vindt dat het staat of valt met de motivatie van de werkgever. "Als de directie en leidinggevers ervoor gaan, dan lukt het ook. Wat dat betreft is het goed dat A-Ware een familiebedrijf is. Je ziet in dat type onderneming niet alleen betrokkenheid, maar ook rust en continuïteit."

Hij ziet UWV als partner van A-Ware. "Ik weet dat UWV soms een imago probleem heeft bij werkgevers. In dit traject ontzorgen we de werkgevers echt. We geven hen ondersteuning op organisatorisch niveau en in de praktijk via werving en selectie en het aandragen van geschikte kandidaten."

Gecomplieerd

Maar ondanks alle ondersteuning en inspanningen van zowel UWV als A-Ware is de praktijk soms weerbarstig. "We zijn na een jaar verder dan verwacht, maar het gaat allemaal niet zonder slag of stoot", zegt manager packaging Henk Galesloot. "De begeleiding van de Wajong'ers is vooral in het begin veel intensiever dan gedacht. Er komen altijd dingen boven water. Zo kom je er gaande-

Slotervaartziekenhuis

Het Amsterdamse Slotervaartziekenhuis is het eerste project inclusieve arbeidsorganisatie waar UWV bij betrokken was. In het ziekenhuis werken nu circa 30 Wajong'ers - deels in opleiding - in functies op uiteenlopende afdelingen.



Buddy Dirk Bunschoten (l) en Erman Kilik

weg achter dat het soms niet goed gaat in een tweeploegendienst. Gewoon omdat het niet past in het hoofd van de betreffende Wajong'ers. We lossen dat dan op door hem vast in de ochtendienst te laten werken en een andere collega vast in de avond. Maar je loopt ook tegen zaken in de psychosociale sfeer aan. Als een Wajong'er vertelt dat hij in het weekend wil verhuizen, kun je beter tegen hem zeggen: 'joh, neem nou ook de vrijdag daarvoor maar vrij, want anders red je het gewoon niet'."

Enthousiasme

Maar er spelen ook andere zaken. "De Wajong'ers nemen functies in van flexkrachten en dat gaat ten koste van de bureaus waar we natuurlijk vaste afspraken mee hebben over de afname van mensen." En dan is er nog het bedrijfseconomisch aspect. "We zijn nu bezig om alles financieel te onderbouwen. Want uiteindelijk zijn we een commercieel bedrijf en moet het allemaal wel lonend zijn. Maar misschien nog wel meer doorslaggevend is, of de ploegchefs en collega's er niet te druk mee zijn. Want je krijgt aardig wat op je bordje." Kortom, het is vallen en opstaan. Dat het toch succesvol is, is volgens Henk Galesloot te danken aan het enthousiasme van de organisatie en de werknemers. "De drijvende krachten zijn de ploegleiders en buddy's, en natuurlijk het feit dat dit project gedragen wordt door de directie en het management." Iedereen is enorm gemotiveerd. De Wajong'ers, maar ook hun collega's. "We hebben eigenlijk nauwelijks uitval onder de Wajong'ers. We hebben van slechts twee kandidaten afscheid moeten nemen."



Bas van der Vliet (regiomanager Utrecht Oost) en UWV Arbeidsdeskundige Rinske Versteeg

Vooruitstrevend

Rinske Versteeg van UWV vindt dat A-Ware in denken en doen al verder is dan veel andere bedrijven. "Ze willen dit project verder ontwikkelen en denken ook veranderingen van het functiehuis, doorvoering in cao en aan bedrijfsopleidingen om de Wajong'ers verder te helpen."

Maar ook aan de eigen medewerkers wordt natuurlijk gedacht. Henk Galesloot: "A-Ware is sowieso al heel actief als het om ontwikkeling en opleiding van medewerkers gaat. Maar we kijken extra goed naar de buddy's. Mensen kiezen er zelf voor, maar ze moeten wel communicatief sterk zijn." Als leidraad krijgen de buddy's binnenkort hulp van Harrie©, dat staat voor Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk: een toolkit die medewerkers ondersteuning geeft bij het begeleiden van collega's met een arbeidsbeperking. (de Harrie methode is een initiatief van CNV-jongeren, tegenwoordig samen met Start Foundation in 'De Realisten'). "Ook overwegen we om intern mensen op te leiden tot jobcoach, een ondersteuning die nu via UWV loopt. Begeleiding is essentieel", zo besluit hij. "Anders gaat het mis." Maar als het werkt, werkt het. "Er is geen sprake van productiviteitsverlies. En mocht dat wel zo zijn, dan zijn er altijd wel een of twee collega's die aan de bel trekken." ←

Onderzoeksrapport

Een pdf van het onderzoek 'Methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp van Werkprocessen' ontwikkeld door UWV en de Universiteit Maastricht kan worden opgevraagd via advise@arbeidsdeskundigen.nl

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. Beatrijke van der Heijden
ISBN 9789462150973
Prijs € 46,95 (exclusief btw)

**WWW.VAKMEDIANETSHOP.NL/
EENLEVENLANGINZETBAAR**



Arbeids
Psychologie
Amsterdam

Arbeidspsychologisch onderzoek
Belastbaarheidsonderzoek
Neuropsychologisch onderzoek
Loopbaanassessment

Stadhouderskade 133
1074 AW Amsterdam
tel 020 - 676 0 676
www.arbeidspsychologie.nl
info@arbeidspsychologie.nl

Uitgevoerd door klinisch- en GZ (BIG) en Arbeid en Gezondheid psychologen NIP

Jong geleerd... niet geaccepteerd

Het verhaal is bekend: Nederland heeft te maken met vergrijzing, oudere werknemers gaan in de komende jaren met pensioen. Daarom zijn bedrijven op zoek naar jong personeel met frisse ideeën. Maar krijgen die jeugdige medewerkers wel de kans die frisse ideeën in de praktijk te ventileren?

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

De korpschef heeft een probleem. De laatste jaren is hij erin geslaagd veel jonge rechercheurs aan te trekken, maar die voelen zich niet helemaal op hun plaats. “De werknemers op die afdeling ontleenden hun zeggenschap aan hun ervaring”, zegt Edna Walhain. “Je mocht daar pas wat zeggen als je minstens twintig blauwe broeken had versleten. Ook had de gevestigde orde een heel duidelijk beeld van wat een rechercheur moest doen: boeven vangen. Maar voor de generatie jongeren was dat te oppervlakkig: die legde meer de nadruk op analyse van een delict. En ze wilden samenwerking zoeken met andere partijen, bijvoorbeeld met de fiscus of woningbouwcorporaties. Helaas, naar hun mening werd niet geluisterd. En dus dachten ze erover om weer te vertrekken. Tot groot verdriet van de korpschef.”

Bovenstaand probleem lijkt op maat gemaakt voor Walhain. Want als coach generatieleren bij adviesbureau Koffie en Bubbels adviseert zij werkgevers hoe verschillende generaties te laten samenwerken. Of beter gezegd: hoe deze generaties samen kunnen leren, onder

andere van elkaar om vernieuwingen te bewerkstelligen. “Je moet namelijk weten: ieder van die generaties volgt zijn eigen normen en waarden. Om elkaar te begrijpen, moet je die eerst naar boven krijgen.”

Vier generaties

Voor dat goede begrip dus eerst een overzicht van die generaties. Walhain onderscheidt er vier, in navolging van de socioloog Henk Becker, de bedenker van het zogenoemde ‘generatiedenken’:

- De Protestgeneratie. Dit zijn de mensen geboren tussen 1940 en 1955. Zij stroomden de arbeidsmarkt op in het begin van de jaren zestig – en dat veroorzaakte aanzienlijke veranderingen. “De normen en waarden tot dan toe werden bepaald door kerk en staat”, zegt Walhain. “Maar voor deze nieuwe generatie voldeden die niet meer; diezelfde normen hadden immers de Tweede Wereldoorlog veroorzaakt. Dus kwamen die mensen met nieuwe waarden: consensus, het polderen, inspraak. En

Meer informatie over generatieleren vindt u op www.koffie-bubbels.nl. Vanaf 1 november kunt u voor een toolbox inter-generatieleren terecht op: www.intergenerationallearning.eu.





Donald Ropes

dat vertaalde zich in nieuwe bedrijfsstructuren: wel hiërarchisch, maar met medezeggenschap. Dat is belangrijk, want dat is wat de protestgeneratie bezighoudt: de bedrijfsstructuren.”

- Generatie X of de verloren generatie. Hier gaat het om mensen geboren tussen 1955 en 1970, die hun eerste baan kregen in het midden van de jaren zeventig. Dat was het begin van een economische recessie, en volgens Walhain heeft die hen gevormd. “Het ging deze mensen niet om werkplezier. Er moest brood op de plank komen, en dus schikten ze zich naar de wensen van de organisatie. Aan de andere kant: opgegroeid in de multiculturele samenleving, stelden zij de mens centraal. Ook in de organisatie. Juist die generatie X besteedt aandacht aan kwaliteitprocessen en HRM.”

Burnout

Walhain bespeurt niet alleen fricties tussen de ouderen en nieuwkomers. Ook de Pragmatische generatie heeft het moeilijk. “Zoals ik al zei, zijn die mensen opgegroeid met het idee van de maakbare wereld, maar dat werkt soms in hun nadeel. Want zij lopen op tegen de rubberen structuren van de protestgeneratie. Het aantal burnout-gevallen bij 30- tot 40-jarigen is dan ook onrustbarend hoog.”

- De Pragmatische generatie, geboren tussen 1970 en 1985. “Deze generatie is opgevoed door de protestgeneratie”, zegt Walhain, “maar in tegenstelling tot hun ouders hoefden deze mensen geen heilige huisjes omver te gooien. In plaats daarvan zie je bij hen een gevolg van de economische opleving: een enorm idee van maakbaarheid. Wat je bereiken wilt, ligt ook binnen bereik. Wat voor hen telde was het resultaat en de eigen ontwikkeling.”
- De Screenagers, geboren na 1985. “Deze mensen laten zich leiden door heel andere waarden, zegt Walhain. “Voor hen moeten zaken echt zijn, authentiek, open, eerlijk. Je ziet bij hen een verschuiving ten opzichte van de drie vorige generaties. Die legden de nadruk op geld of ontwikkeling. Nu zie je dat jonge mensen werk willen doen dat ze leuk vinden.”

Voor werkgevers is dit belangrijke informatie, zegt Walhain. “Die zien zich geconfronteerd met de gevolgen van de vergrijzing. Opeens beseffen ze dat ze dadelijk afscheid moeten nemen van hun ervaren krachten. En dus gaan ze op zoek naar jonge mensen, naar vernieuwing, naar frisse ideeën: alles om hun organisatie up to date te houden. Maar als die jonge mensen eenmaal binnen zijn, botsen hun frisse ideeën vaak met de normen en waarden van het gevestigde kader.”

Interactie

En daarmee zijn we terug bij het voorbeeld van de onderzoekers. Want het was aan Walhain om de kwaliteiten van de ouderen en jongeren met elkaar te verbinden. En dat deed ze door die twee groepen te laten luisteren naar elkaars ideeën. “Een aantal van de jongeren heeft vernieuwingsideeën gepresenteerd, waarin ze aangaven hoe de zaken volgens hen beter konden worden geregeld”, zegt ze. “Bijvoorbeeld door niet alleen de criminelen achter slot en grendel te krijgen, maar te kijken naar het grote geheel. Naar cijfers, trends en ontwikkelingen.”

Die interactie leiden tot succes. “Die ouderen hadden de opdracht gekregen om alles niet meteen van tafel te vegen. Ja, ze mochten vragen stellen, zaken aanvullen, maar ze mochten niet roepen dat het allemaal onzin was. Het resultaat? Die partijen begonnen elkaar te begrijpen. Nu is het acht maanden later, en je ziet dat ze

elkaar advies geven. De ouderen hebben geleerd om verder te kijken dan de zaken waar ze mee bezig zijn. En jongeren blijven niet hangen in eindeloze analyses.”

Gemeente

Een soortgelijke aanpak hanteerde Walhain bij een middelgrote Nederlandse gemeente. “Bij die gemeentes is natuurlijk veel aan de hand”, zegt ze. “Ze krijgen te maken met bezuinigingen, de WMO, de opdracht om van een leidende naar participerende overheid te gaan, enzovoort. Je ziet dat medewerkers moeten wennen aan een nieuwe identiteit: die van een wendbare gemeente. Maar hoe doe je dat?”

Die vraag werd verschillend beantwoord, en dat verschil zat hem alweer tussen de generaties. “De oudere generaties zijn geneigd zich oplossingen te zoeken vanuit de bestaande taak- en werkverdeling. Maar bij de Screenagers zag je een totaal andere denkwijze. Die herkennen de tijdgeest en vonden het van groot belang dat de burgers konden participeren. De huidige structuur, de regels, procedures en protocollen werkten volgens hen belemmerend. Zij pleitten voor zelfsturende teams, tijdelijke netwerken om een bepaald probleem op te lossen. Zo’n netwerk heeft een kleine kern, en als er behoefte bestaat aan meer kennis, wordt die ingevlogen. Uiteindelijk hebben we de jongste generatie een voorstel laten maken en die andere generaties daarop laten schieten. Toen kreeg je een combinatie van frisse ideeën en ervaring. Want die ouderen brachten de langetermijnvisie. Dat is het waar het de jongeren vaak aan ontbreekt.”

Vooroordelen

Lector Intellectual Capital Donald Ropes van Hogeschool Inholland, spreekt niet van generatieleren maar van inter-generatieleren. En het SILVER project waar hij aan verbonden is, richt zich niet alleen op het gezamenlijk leren van generaties in Nederland, maar ook in Duitsland, Griekenland, Schotland, Roemenië en Finland. Maar de problemen die hij ziet tussen generaties, zijn vergelijkbaar aan die van Walhain. En volgens hem worden die voor een groot deel veroorzaakt door vooroordelen.

“De verschillende generaties leren niet op dezelfde manier. Ouderen willen vaak veel kennis opdoen voordat ze met iets beginnen. Jongeren vergaren die kennis al doende. Toen wij onderzoek deden bij een ziekenhuis,

ergerde een oudere teamleider zich aan de jongeren met hun iPhone. Zouden die niet eens aan het werk gaan? Wat ze niet wist, was dat die jongeren die iPhone niet gebruikten om te sms’en, maar om informatie te vergaren die ze op het moment nodig hadden. En dat zie je vaker. Ouderen hebben het over de jeugd van tegenwoordig die geen degelijke opleiding heeft gehad. De jongeren stellen op hun beurt dat kennis niet per se in je hoofd hoeft te zitten: die zit al in de cloud.”

Pijn

Het SILVER project wil intergeneratieleren op gang brengen door kleine interventies. “Mensen moeten zich eerst bewust worden van hun vooroordelen”, zegt Ropes. “Dus geven we bijvoorbeeld een workshop over stereotypen. Of over samen leren. Dan zie je vanzelf dat de verschillende generaties met elkaar in gesprek raken. En dat mensen beseffen dat ze elkaar nodig hebben. Want die jongeren mogen dan kennis inbrengen van de nieuwe techniek, de ouderen hebben diepgaander ervaring met mensen. Zij zien bijvoorbeeld wanneer een patiënt pijn heeft, en dat is iets wat jongeren nog moeten leren. Inter-generatieleren helpt beide generaties met leren en innoveren.” ←



Leeftijd of generatie?

Je kunt je afvragen of je inderdaad een hele generatie een aantal eigenschappen kunt opplakken. In hoeverre is dit wetenschappelijk onderbouwd? Worden de verschillen tussen leeftijdsgroepen niet veroorzaakt door... leeftijd? Nee, zegt Walhain. “Bij die jongeren van vroeger zag je die Screenage-eigenschappen veel minder. Het gaat dus niet zozeer om eigenschappen van een leeftijdsgroep, maar van de generatie. En wat die onderbouwing betreft: natuurlijk zijn er altijd mensen die afwijken, maar de theorie geldt voor ongeveer 75% van de cohortgroep.”

Volgens Ropes zit het probleem in dat laatste woord. “Het onderzoek naar generaties maakte gebruik van de cohorttheorie, en die moet nog beter onderzocht worden. Het zekerst kun je nog uitspraken doen over de mensen in het midden van elke groep. Bij de Protestgeneratie, geboren tussen 1940 en 1955, gaat het dan om mensen geboren in 1947 of 1948.”

Eerste evaluatie van de Werkscan positief

In september 2012 lanceerde het AKC samen met de NVvA een nieuw online instrument: de Werkscan (www.uwwerkscan.nl). Een jaar later, in september 2013, verscheen een tussenevaluatie, en de resultaten zijn positief. De Werkscan zet werkenden aan tot actie om hun werkvermogen op peil te houden.

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

Slechter werkvermogen

In vergelijking met de workability index signaleert de Werkscan vaker een slecht of matig werkvermogen. Volgens Van Leeuwenkamp is dat wel te verklaren: "Mensen die de WAI invullen, vormen een dwarsdoorsnee van de bevolking. Maar de Werkscan wordt meestal ingevuld door mensen die ergens mee tobben – al dan niet op aandrang van de werkgever. Er is dus sprake van een voorselectie."

Als het aan Bets van Leeuwenkamp ligt, maakt de Werkscan over enkele jaren deel uit van ons dagelijks leven. En dat begint al tijdens onze middelbare schooltijd. "Ik denk dat hij prima geschikt is voor de lessen maatschappijleer. Leerlingen moeten weten dat ze wat waard zijn op de arbeidsmarkt, en hoe ze dat zo kunnen houden. En hun ouders zouden hem gewoon als app moeten kunnen downloaden. Eens in de paar jaar kunnen ze dan de vragenlijst invullen, en zien hoe het staat met hun duurzame inzetbaarheid."

Dat Van Leeuwenkamp een grote toekomst ziet, is logisch. Want zij is ambassadrice van de Werkscan, en stond mede aan de basis van de ontwikkeling ervan. Aan de andere kant lijkt haar toekomstvisie realistisch. Want in september verscheen de eerste tussenevaluatie van een Werkscan-pilot, en die was positief. Van de 1901 mensen die de vragenlijst via www.uwwerkscan.nl invulden, geeft bijna 80% de scan een voldoende tot uitstekende beoordeling. De vragen zijn eenvoudig en duidelijk, en volgens de respondenten geven ze inzicht in de eigen situatie.



Jaap van der Zwan

Signaalgebieden

De Werkscan biedt dan ook iets extra's ten opzichte van andere instrumenten. Waar bijvoorbeeld de bekende workability index (WAI) het werkvermogen alleen een cijfer toekent, geeft de Werkscan-vragenlijst en het werkscanrapport de werkende inzicht in de situaties op acht signaalgebieden:

- Gezondheid,
- Leefstijl,
- Werk,
- Werkprivé balans,
- Scholing en opleiding,
- Loopbaanontwikkeling,
- Loopbaanmobiliteit,
- Zelfredzaamheid.

De vragenlijst wordt over het algemeen goed beoordeeld: 39% van de werkenden geeft hem een voldoende en 41% vindt hem goed. Hetzelfde geldt voor het werkscanrapport, dat de werkenden na het invullen van de vragen wordt toegezonden: 42 procent van hen vindt dat rapport voldoende, 28 procent goed. Van Leeuwenkamp is niet verbaasd. "Die vragenlijst en dat rapport houden mensen een spiegel voor. Stel dat jij al een hele tijd vindt dat je te dik bent. Dan is dat misschien niet genoeg stimulans om daar iets aan te gaan doen. Maar als een vriend of vriendin daar dan ook een opmerking over maakt, krijg je misschien net dat duwtje naar de sportschool. Die vragenlijst moet je zien als die extra stimulans, als die vriend of vriendin. Het blijkt dat 37% van degenen die de vragen hebben ingevuld, inderdaad in actie komt."

Gesprek

Maar die vragenlijst en dat rapport staan niet op zichzelf. De deelnemers kunnen vervolgens een gesprek aanvragen met een getrainde en gecertificeerde werkscandeskundige. Bijvoorbeeld met arbeidsdeskundige Jaap van der Zwan. De kracht van de Werkscan zit hem volgens hem vooral in de combinatie van vragenlijst en gesprek. "Ik zou me als werkende niet tot die vragenlijst beperken, want het rapport dat je na het invullen ontvangt, laat vooral zien hoe je tegen je huidige inzetbaarheid aankijkt. Je moet nog aan de slag om acties te bedenken die helpen die inzetbaarheid te verbeteren of op het goede niveau te houden. Dan is er het Werkscan-gesprek. Alleen een gesprek is ook niet optimaal, want dat gesprek verloopt weer beter na het invullen van die vragenlijst. Het grote voordeel is dat mensen alvast over hun inzetbaarheid hebben nagedacht."

Die werkscangesprekken worden nog beter beoordeeld dan de vragenlijst. In de eerste plaats door de



Bets van Leeuwenkamp

werkscandeskundigen zelf: een grote meerderheid geeft aan dat de Werkscan hun voldoende handvatten geeft om het gesprek met de werkende aan te gaan (93%). Ook de werkenden zijn heel tevreden: 8% geeft de gesprekken een voldoende, 60% vindt ze goed en 20% uitstekend. Ruim 80% zegt dat het gesprek hen aan het denken heeft gezet.

Motivational interviewing

Geen wonder, zegt Albert van der Burg, bestuurslid NVvA met de portefeuille Werkscan, die de training tot werkscandeskundige heeft gevolgd. "Die Werkscangesprekken zijn gebaseerd op het zogenoemde motivational interviewing, een evidence based gesprekstechniek. Je kunt tegen iemand zeggen dat hij moet stoppen met roken omdat dat slecht is, maar dat sorteert in de meeste gevallen geen effect. Veel beter is het om zelf

→

Pilot

De pilot van de Werkscan loopt van september 2012 tot het einde van 2013. In die tijd wordt de Werkscan op drie manieren ingezet.

1. Werkenden kunnen hem zelf op internet vinden (www.uwwerkscan.nl) en een afspraak maken, indien gewenst, met een werkscandeskundige.
2. Ook kunnen de werkscandeskundigen hun cliënten vragen de Werkscan in te vullen via hun persoonlijke url.
3. Ten slotte kunnen werkscandeskundigen een contract aangaan met een bedrijf, waarna de medewerkers een bedrijfs-url krijgen om de Werkscan in te vullen.



Albert van der Burg

helemaal geen oordeel uit te spreken, niet tegenover je gesprekspartner te gaan staan, maar ernaast. Je kunt iemand zelf laten vertellen wat de nadelen zijn van stoppen, en hem daar de voordelen tegenover laten zetten. In de meeste gevallen zullen mensen dan zien dat die voordelen groter zijn.”

Volgens Van der Burg, moet een werkscandeskundige deze non-directieve benadering strikt toepassen. “Soms heb je zo’n gesprek met iemand die heel laag scoort op

gezondheid en leefstijl – maar die toch alleen wil praten over loopbaanontwikkeling. Objectief gezien is zijn gezondheid dan misschien belangrijker, maar het heeft geen enkele zin om dat onderwerp toch op de agenda te zetten. Als de ander daar niet over wil praten, zal hij zijn leven op dit gebied ook niet willen veranderen.”

Veilig

Ook Van der Zwan is niet verbaasd door de hoge waardering van de gesprekken. Een groot voordeel zit volgens hem in de veilige omgeving. “De werkenden krijgen de gelegenheid te filosoferen over zaken die ze niet zo snel zouden bespreken met hun werkgever. Ga maar na: als ze tegen hem zouden zeggen dat ze eigenlijk wel genoeg hebben van wat kantoorbaantje en liever een carrière willen als chef-kok, staan ze in hun huidige baan al op een zijspoor. Maar tijdens een gesprek met de werkscandeskundige zijn ze er zeker van dat ze vrijuit kunnen praten. De baas zal er niets van horen.”

Dat het werkscangesprek een waardevolle aanvulling biedt op de vragenlijst, blijkt ook uit de resultaten van de evaluatie. Van de werkenden die alleen de vragenlijst invulden, kwam 37% in actie om de eigen duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Bij degenen die ook een werkscangesprek achter de rug hadden lag dat percentage aanzienlijk hoger: op 72%. Sterker nog, die acties waren in dat laatste geval ook succesvoller. De werkenden die zich beperkten tot de vragenlijst, scoorden met hun acties een succespercentage van 65%. Maar bij degenen die de vragenlijst combineerden met een gesprek, steeg dat percentage naar 77%.

Onderzoeksverantwoording

Deze tussenevaluatie van de Werkscan is uitgevoerd in het voorjaar van 2013. De evaluatie bestaat uit vier onderdelen:

- een internetenquête onder alle werkscandeskundigen die deelnemen aan de pilot,
- een internetenquête onder alle werkscangebruikers (werkenden),
- een kwantitatieve analyse van de werkscandata,
- telefonische interviews met werkscandeskundigen, werkenden en werkgevers.

Aan de internetenquête hebben 53 van de 99 getrainde werkscandeskundigen meegedaan. Daarnaast zijn 221 werkenden uitgenodigd voor het onderzoek. Er zijn 15 telefonische diepte-interviews gehouden met werkscandeskundigen, werkenden en werkgevers. Deze gesprekken komen terug in de vorm van herkenbare citaten in het rapport.

Werkscangesprek

Uit de evaluatie blijkt dat van alle serieuze invullers van de vragenlijst 10% ook een werkscangesprek aanvraagt. Focussen wij ons op de groep werknemers die via een persoonlijk aanbod van de arbeidsdeskundige of via een actie vanuit het bedrijf de Werkscan invullen, dan ligt dit percentage gesprekken hoger, namelijk op 22%.

Degene die geen gesprek hadden aangevraagd, noemden als reden dat ze dat niet nodig vonden of dat ze er geen behoefte aan hadden. Maar de evaluatie geeft ook een andere mogelijke oorzaak. De werkenden lijken soms te denken dat zij dat gesprek hebben aangevraagd op het moment dat zij de vragenlijst volledig hebben ingevuld, en dat is niet het geval. Ze moeten ook nog een naam, e-mailadres en telefoonnummer achterlaten.

Van der Burg maakt zich over bovenstaande percentages overigens geen zorgen. "Die zijn redelijk gangbaar; je ziet ze bijvoorbeeld ook bij de workability index. Bovendien valt de score waarschijnlijk wel te verbeteren. Nu krijgen de deelnemers na afloop van het invullen van de vragenlijst vaak het advies om geen werkscangesprek aan te gaan omdat hun WAI-score hoog genoeg is. Die tekst zouden we kunnen weglaten. Want vaak blijkt dat ook iemand met een hoge totaal-score, wel laag scoort op bepaalde signaalgebieden. En dan is het nuttig om die toch in een gesprek aan de orde te stellen."

Lager opgeleiden

Volgens de meeste werkscandeskundigen is de Werkscan geschikt voor alle soorten bedrijven. Maar van Leeuwenkamp is het daar niet helemaal mee eens. Zij ziet vooral een meerwaarde voor mensen met een relatief laag opleidingsniveau. "Ten eerste verrichten die werkenden vaker fysiek zwaar werk, werk dat je meestal niet langer dan 30 jaar volhoudt. Ook zie je dat lager opgeleiden in hun werk niet altijd beschikken over een helder toekomstperspectief. Vaak zien ze niet tijdig dat ze al tot de nek in het moeras staan."

Volgens haar hoort de Werkscan niet perse in bedrijven thuis. "Invullen moet iedereen die aan het werk is kunnen doen, dus ook bijvoorbeeld zzp'ers. Ik sluit zelfs niet uit je de scan binnen een paar jaar terugziet op tv-spots van de overheid. Je kunt dan als kijker een app downloaden, je betaalt één euro voor de vragenlijst, en het werkscangesprek is gratis. Hoogstens betaal je € 25 als eigen risico van je zorgverzekering."

Toch wijst de evaluatie uit dat door een gericht aanbod van de Werkscan door de arbeidsdeskundige of vanuit een bedrijf, werknemers vaker het gesprek aan gaan en vaker in actie komen dan werknemers die dat aanbod niet krijgen. Deze aanpak lijkt zeker bij gedragen te hebben aan het succes van de pilot. ←



COLUMN

Social Media Stress (SMS)

Eerlijk is eerlijk: social media zijn handig en leuk. De digitale wereld is ook een vrolijke wereld. Foto's van feestjes, vakanties of gekke familiefoto's. Iedereen staat goed op foto's, lijkt constant blij en gelukkig te zijn. Het perfecte leven te hebben met alleen maar blije momenten op een dag. Natuurlijk weten we beter. Het zijn momentopnamen en niet representatief voor het leven dat je leidt. Prima, ware het niet dat zo langzamerhand ook de nadelen van Facebook, Twitter, LinkedIn en andere social media boven komen drijven. Zo kunnen mensen er onzeker van worden als ze even geen leuke, vrolijke foto's of gebeurtenissen hebben om te delen. En sommige social media gebruikers ervaren een bijzondere vorm van stress: FOMO, wat staat voor 'Fear Of Missing Out', bang om dingen te missen of buitengesloten te worden omdat je niet online bent.

Ook het aantal ontslagen vanwege berichten op online profielen neemt toe. Statusupdates worden met iedereen gedeeld, inclusief collega's en werkgever. 'What goes online, stays online'. Doe je iets verkeerd, dan heb je kans dat dat ook breeduit wordt besproken door anderen op internet. Ook berichten die je deelt en waar je nu geen kwaad in ziet, kunnen later tegen je gebruikt worden, bijvoorbeeld bij sollicitaties.

En dan kost het bijhouden van social media ook nog eens veel, heel veel tijd. Van sommige twitteraars of LinkedIn-gebruikers zie je zoveel berichten voorbij komen dat je je afvraagt of ze nog wel tijd hebben om normale dingen te beleven.

Ben ik dan tegen social media? Nee natuurlijk niet. Ze zijn er en blijven ook. Bovendien zijn ze ook efficiënt voor klantcontact en marketing. Je moet er alleen verstandig mee omgaan. Doe je dat niet, dan ligt SMS (social media stress) op de loer. Ik ben benieuwd of social media uiteindelijk zal leiden tot nieuwe beroepsziekten...

Agnes Kroes

Redactielid van AD Visie en register arbeidsdeskundige bij Arbitrea

Nachtwerk: NATO Air Base Geilenkirchen (D)

De **AWACS** radarspecialist

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 radarspecialist.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

FOTO'S **Nato, Diederik Wieman** | Oblomov Media



We treffen Adjudant Onderofficier Eric Hultink (52) op zijn een na laatste werkdag. Hij heeft nog één vlucht in een AWACS radarvliegtuig te gaan. Dan heeft hij er vijf jaar opzitten en rouleert hij naar een ander luchtmachtonderdeel. Na zijn laatste landing zullen zijn collega's hem met champagne en een brandweerwagen opwachten en vervolgens proberen hem uit zijn vliegerspak te spuiten. Een 'hose down' bij wijze van afscheid.

Het werk van radarspecialist vergt veel. Maar toch neemt Eric met pijn in zijn hart afscheid van de Nato Early Warning & Control Force. Het onderdeel waarvoor hij verkenningsvluchten boven alle brandhaarden en gevaarlijke gebieden uitvoerde. Maar ook opsporingsmissies deed, een oogje in het zeil hield tijdens topbijeenkomsten van regeringsleiders of grote evenementen als het EK Voetbal of Koninginnedag. Maar altijd vanaf ongeveer tien kilometer hoogte vanuit één van de zeventien omgebouwde Boeing 707's, met bovenop de kenmerkende radar.

Het is lichamelijk inspannend werk, maar ook geestelijk. "Als je eerst zes uur naar Afghanistan vliegt en daarna meteen een missie van acht uur doet, wordt er toch van je verwacht dat je scherpt bent." De werkdagen zijn eigenlijk nooit hetzelfde. Uitzendingen van een week, twee weken of zes weken zoals naar Afghanistan zijn eerder regel dan uitzondering. "Ik heb een week lang nachtvluchten boven Libië gedaan. En als je boven de Middellandse Zee vliegt, wisselen dag- en nachtdiensten elkaar af. Dan moet je snel omschakelen." Maar dag of nacht: je merkt er niet veel van, vindt Hultink. "Een Awacs heeft maar drie kleine raampjes bij de nooduitgangen. Je zit dus in TL-licht en bekijkt de radarschermen. In feite hou je je lichaam continu voor de gek."

Naast de uitzendingen zijn er ook 'gewone' werkdagen. Maar ook die zijn lang. "We beginnen om 06.30 uur met de weerbriefing, dan een uur tijd om je apparatuur en je werkplek te checken, vervolgens ga je *air-born* en is het anderhalf uur vliegen voordat je missie begint. Daarna weer anderhalf uur terug naar de basis voor de debriefing. Als ik 's avonds thuiskom val ik op de bank in slaap en word ik alleen wakker om naar bed te gaan. Je leert door dit werk om gemakkelijk en heel snel in te slapen."



Alert zijn, dat is essentieel in zijn functie. En dat vergt oefening. "Je hebt bijvoorbeeld een koptelefoon op waarop negen frequenties binnenkomen. Aan jou de taak om informatie eruit te filteren die van belang is." Alert blijven valt niet altijd mee. "Je zit altijd op tien kilometer hoogte, altijd in een drukcabine. Je hebt meer stikstof in je bloed. Het is allemaal belastend voor het lichaam. Rusten of slapen tijdens een vlucht is er niet bij. Ja, als we in de lucht worden bijgetankt moeten de radars uit. Dan heb je een uurtje en zet ik mijn stoel achterover voor een hazenslaapje. Maar dat doe ik ook om *motion sickness* tijdens het tanken tegen te gaan." Los van alle belasting is er ook nog een stress component. Immers, vaak vliegen Awacs boven probleemgebieden en dreigt luchtafweergeschut. "Dat maakt het wel extra spannend, alhoewel we in principe pas een land binnenvliegen als de luchtmacht de grondafweer heeft uitgeschakeld."

Het is allemaal kwestie van wennen, vindt Hultink. "En hoe jonger je bent hoe beter dat gaat. Het vreet aan je, je merkt het fysiek. De tijd haalt je vanzelf in. Ik merk dat ik het werk goed kan doen, maar dat mijn herstel langer duurt dan vroeger. Ik heb de afgelopen vijf jaar de leukste en meest dynamische baan gehad, maar ook de meest vermoeiende." ←

Het instrument, dat ben je zelf

In AD Visie van juli jongstleden wordt de introductie van een inzetbaarheidslijst aangekondigd. De inzetbaarheidslijst zou het gebruik van de FML als beoordelingshulp bij re-integratieaangelegenheden moeten vervangen. De vraag is of een dergelijk instrument wel wenselijk is.

TEKST Wim Otto en Rineke Hoetmer*

“Bedrijfsartsen zijn niet opgeleid om een FML op te stellen”, stelt Anja Mud, stafarbeidsdeskundige bij ArboNed in het betreffende artikel. “Zij zijn opgeleid om medische beperkingen zodanig te vertalen dat werkgever en werknemer er verder mee kunnen. Ook arbeidsdeskundigen hebben een andere insteek. Mijn opdracht als arbeidsdeskundige binnen de poortwachterjaren is niet om een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling te doen, maar om te adviseren in het kader van re-integratie.”

Goed verhaal

Over één ding zijn we het – gelukkig – eens: er kleven bezwaren aan het opstellen van een FML als onderdeel van het re-integratieverslag (RIV). Maar wat dan? De ene lijst vervangen door een andere, terwijl die lijsten in onze beleving als twee druppels water op elkaar lijken?

Niet de FML moet terug naar de basis, maar de professional

De vraag die niet is gesteld is of het nodig is om in de vorm van een lijst met mogelijkheden en beperkingen verantwoording af te leggen

over de re-integratie inspanningen. Want dat is waar het om gaat: werkgever en werknemer spannen zich in de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid maxi-

maal in voor de re-integratie van de werknemer. Zij doen daarvan verslag in het RIV en onderbouwen waarom het gerapporteerde resultaat het maximaal haalbare was. Een overzicht van de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer zegt in dit verband niets. Het gaat om een goed verhaal.

Het citaat hierboven lijkt het zelfde te willen zeggen. Vrij geïnterpreteerd: bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen die zich met re-integratie bezighouden moeten een goed onderbouwd en uitvoerbaar re-integratieadvies geven. Werkgever en werknemer moeten daarmee verder. Met dat advies – niet met een standaard lijst of opsomming van beoordelingspunten. Zij moeten zich vooral kunnen herkennen in wat er op het gebied van werk mogelijk is. De onderbouwing daarvan vind je ten dele terug in de relevante belastbaarheidsaspecten – dat zijn er heel wat minder dan op een FML. Niet relevante belastbaarheidsaspecten zijn dus overbodig, kunnen het beeld vertroebelen of zelfs ongewenste drempels opwerpen bij de re-integratie. Zeker als de opsteller van de lijst niet degene is die er ook mee aan de slag gaat.

Bedrijfsarts en arbeidsdeskundige hebben dus helemaal geen lijst nodig. Het instrument dat zij moeten gebruiken zijn zij zelf! Zij moeten een goede analyse ma-



ken en die vertalen in een advies. En aan de poort uit kunnen leggen waarom dat tot het behaalde resultaat heeft geleid – of waarom re-integratie in het geheel niet mogelijk was. Niet de FML moet terug naar de basis, maar de professional, namelijk naar de basis van zijn professioneel handelen.

Afleiding

De nu gepresenteerde inzetbaarheidslijst zien wij dus niet zitten, omdat die afleidt van waar het werkelijk om gaat. Ook als de kwantitatieve insteek van de FML plaatsmaakt voor een meer kwalitatieve beschrijving.

Een aantal misverstanden lijken bij het voorstel voor de inzetbaarheidslijst een rol te spelen:

- UWV stimuleert het gebruik van de FML als informatiedrager en beoordelingshulp – onjuist, niemand heeft ons kunnen vertellen waar die opvatting vandaan komt en wij hebben hem niet verkondigd.
- Het juiste gebruik van de FML is cruciaal voor goed- of afkeuring van het RIV – onjuist, en als bij de toetsing van het RIV het gebruik van de FML doorslaggevend is geweest is dat niet goed, het gaat om een goed onderbouwd verslag van de re-integratie inspanningen – zie hiervoor. Omdat voor

de inzetbaarheidslijst het zelfde geldt als voor de FML schieten we met dit alternatief niet op.

- De belastbaarheid van de werknemer is iets anders bij een beoordeling in het kader van een verzekeringskwestie dan in het kader van de re-integratie – onjuist, het gebruik van twee verschillende instrumenten voor het zelfde doel wekt verwarring op, in ieder geval voor de werknemer, temeer als die twee instrumenten heel erg op elkaar lijken.

Misverstanden ruimen we dus niet uit de weg met een (net iets anders ingerichte) lijst, maar met een goed verhaal. Dat geldt niet alleen voor bedrijfsarts en arbeidsdeskundige werkzaam in de re-integratie, maar ook voor de verzekeringsarts: zijn rapportage is de basis voor de beoordeling van de arbeidsmogelijkheden. De arbeidsdeskundige bij UWV kan niet zonder die rapportage om geschikte functies aan te wijzen. Dat we toch een FML gebruiken is om op zeer efficiënte wijze werk dat niet geschikt is uit te sluiten tijdens het beoordelingsproces. Niet meer en niet minder. ←

Noot van de redactie: de discussie over de FML in AD Visie is hiermee afgesloten. Verder praten? Open dan een discussie op LinkedIn AD Netwerk

* Wim Otto is verzekeringsge-neeskundig beleidsmedewerker. Rineke Hoetmer is arbeidsdeskundig beleidsmedewerker. Beiden werken bij het Centraal Expertise Centrum van UWV

MMM-mensen met mogelijkheden krijgt vervolg

Professionals uit acht beroepsgroepen, waaronder arbeidsdeskundigen, hebben geleerd van het inspirerende verhaal van Wajong'ers in het project MMM-mensen met mogelijkheden. De professionals leerden van de Wajong'ers maar ook over hun eigen houding en gedrag. Gezien het succes krijgt het project op verzoek van de ministeries van SZW en VWS een vervolg voor mensen met een psychische beperking.

Doel is om de participatie van deze groep mensen aanzienlijk te verbeteren. Inmiddels hebben twintig beroepsgroepen ingetekend om mee te doen. Daaronder artsen, psychiaters, verpleegkundigen, jobcoaches, psychologen, HRM'ers. Zij gaan luisteren naar en leren van ervaringsdeskundigen én werkgevers. Wil je als arbeidsdeskundige ook meedoen aan dit unieke en inspirerende project en tijd vrij maken voor drie bijeenkomsten en opdrachten

in jouw regio? Kijk dan op de site mmm-mensenmetmogelijkheden.nl of arbeidsdeskundigen.nl en meld je aan bij één van de regio's (zuid, noord, oost, west, midden NL). Wees er snel bij want vol=vol!



NVvA najaarscongres

Arbeidsdeskundige weging: Black Box of Glashelder?

Over twee weken, op 7 november, wordt in de Buitenvacht in Zwolle het NVvA najaarscongres gehouden. Thema die dag is 'Arbeidsdeskundige weging: Black Box of Glashelder?'. De thematiek wordt benaderd vanuit juridische, psychologische, filosofische en sociologische invalshoeken.

Het is een interactief congres: naast een keur aan sprekers die hun dilemma's met de zaal delen, worden de bezoekers nadrukkelijk uitgenodigd om mee te denken en mee te praten.

Dagvoorzitter is Margreeth Kloppenburg. Zij doceert



De Buitensocieteit in Zwolle

aan Nyenrode, adviseert grote ondernemingen over professionele normen in de zakelijke dienstverlening. Als promovenda aan de TU Eindhoven onderzoekt ze de nieuwe professionele norm van zakelijk Nederland. Tijdens het congres zal een panel (ervarings)deskundigen onder haar leiding discussiëren over wegingdilemma's uit de praktijk. Onder meer Fred Paling, UWV Raad van Bestuurslid, zal aan de discussie deelnemen. Daarnaast zal volksfilosoof Bas Haring zijn licht laten schijnen over het onderwerp professionele weging. Romke van der Veen spreekt vervolgens over dilemma's van een professionele beoordeling in een activerende verzorgingsstaat. Romke is hoogleraar Sociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, SER kroonlid en (o.a.) voorzitter van het Kennisplatform Werk en Inkomen. Tijdens het congres wordt ook de Arbeidsdeskunde Award uitgereikt en is er natuurlijk ruimte voor netwerken en gezelligheid tijdens de afsluitende borrel. Met het oog op de participatiewet is dit congres ook interessant voor met name beleidsmedewerkers van gemeenten, ministeries en HR-professionals.

CADO+ leeft!

De oproep om te reageren op het conceptrapport "Op-
leiding tot Arbeidsdeskundige" is niet voor niets ge-
weest. Een groot aantal arbeidsdeskundigen, 23 OT-
groepen, opleidingsinstituten en andere stakeholders
gaf hun mening op het voorgenomen opleidingscurricu-
lum. De vele reactie onderstrepen de betrokkenheid.
Cado+ leeft!

De reacties waren zeer divers en liepen uiteen van
tekst- en formuleringswijzigingen en aanvullingen tot
complimenten en positieve kritiek. Om een indruk te ge-
ven plaatsen we hier een aantal van de commentaren.

"Wat mij betreft is er een mooi product geleverd door de
betrokkenen. Ik weet hoeveel werk erin gaat zitten.
Compliment daarvoor."

"In het geheel komt innovatie nauwelijks voor. Wat mij
betreft moet een arbeidsdeskundige al bij de start van
z'n loopbaan meekrijgen dat innovatie binnen de aan-
pak van casuïstiek dan wel rond grotere thema's van
groot belang is. Het is een mindset die er vanaf het be-
gin moet zijn."

"In de eerste plaats wil ik graag laten weten dat ik het
meegezonden stuk CADO+ een inhoudelijk een prachtig
resultaat vind van, zichtbaar hard werken in co-creac-
tie. Met volle overtuiging kan ik aansluiten bij het groot-
ste deel van de inhoud. Wat mij betreft wordt op deze
wijze inderdaad een solide en kwalitatief hoogwaardige
basis gelegd om het vak als AD te kunnen gaan en blij-
ven uitoefenen."

"Ik ben zeer content met de inhoud van jullie opzet
voor CADO+. Tegelijk heb ik enige scepsis."

"Mijn dank en respect voor alle mensen die de tijd en de
moeite hebben genomen CADO+ vorm te gaan geven.
Geweldig werk!"

"De studie-uren belasting, 600 uur is echt te weinig...
dat maakt ons totaal niet geloofwaardig!!"

"Wat nog mist is een uitspraak over de invoeringster-
mijn: per wanneer kan of moet een AD-opleider het

CADO hebben geïmplementeerd? Hoeveel tijd denken
de opleiders (die zitten hier aan tafel) nodig te hebben?
En hoe gaan we om met reeds lopende cohorten of co-
horten die al op de startstreep staan?"

"Het onderdeel Arbeid en Organisatie lijkt eerder een
samenraapsel van alle genoemde onderwerpen. Het
verdient een verbeterlag. Veel is niet smart genoeg,
we missen o.a. de complexiteit van wat men moet ken-
nen of herkennen, en we missen ook de context. Items
kunnen worden geclusterd, duidelijker worden opge-
schreven, soms moet er een kleine toelichting of een
voorbeeld bij."

"Wij vinden de kennis op het gebied van inclusieve ar-
beidsorganisaties te specialistisch voor een AD in oplei-
ding. Is luxe en niet specifiek benodigd voor een begin-
nend AD."

"Allereerst onze complimenten aan de leden van de
werkgroep(en) die dit hebben gemaakt. Over het alge-
meen zit het stuk prima in elkaar. Het is herkenbaar
voor ons als arbeidsdeskundigen."

"Goed dat er een gedegen en vooral uitgebreide HBO-
AD-opleiding komt. De toelatingseisen gaan mij echter
te ver. Het zal in de praktijk tijdens de opleiding toch al
blijken of iemand dit aankan en de markt selecteert dan
vervolgens o.b.v. de diploma-eis toch zelf wel uit welke
AD men aan zich wil binden. Nu lijkt het erop of met de
voorstellen die er nu liggen een soort 100%-garantie
afgegeven kan worden voor het predicaat "goede AD".
Laat dat aan de markt en het (hopelijk) zelfreinigend
karakter van een beroepsgroep over."

"Goed en volledig stuk, goed onderbouwd!"

"Alle aanwezigen staan positief ten aanzien van het ini-
tiatief van het bestuur van de Nvva om minimale eisen
te formuleren ten aanzien van de opleiding tot arbeids-
deskundige." ←

“Mensen met een beperking? Die komen hier nooit!”

Voor mensen met een beperking zijn publieke gebouwen niet altijd toegankelijk. Hoe kom je als rolstoelgebruiker bijvoorbeeld die drie trappen op naar de ingang? Om onaangename ervaringen voor te zijn, is er nu de site ongehinderd.nl.

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

Gerard de Nooij neemt niemand iets kwalijk. “Nederlandse gebouwen zijn voor mensen met een beperking slecht toegankelijk, maar de meeste exploitanten zullen zich dat gewoon niet realiseren. En dat kan ik me goed voorstellen. Als valide jongere liep ik ook gewoon alle trappen op naar de ingang; zo’n hoge drempel zag ik niet eens. Vroeger stond ik daar helemaal niet bij stil.”

Vroeger, dat was vóór 2005. Want toen kreeg De Nooij een ernstig motorongeluk. De revalidatie verliep voor spoedig, maar de schade was blijvend: de Eindhovenenaar belandde met een dwarslaesie in een rolstoel. En volgens hem werden toen zijn ogen geopend. “Nu zag ik die hindernissen wel. Bijvoorbeeld als ik met mijn vrienden op een terras zat, en naar het toilet moest.

Want wc’s in cafés zijn vaak niet rolstoeltoegankelijk. Dan gingen mijn vrienden alle verschillende windrichtingen op, tot er één terugkwam die een aangepast toilet had gevonden in bijvoorbeeld een warenhuis of een hotel.”

Dit soort ervaringen stond aan de basis van een nieuw initiatief. Samen met Michael Verhees, die ook door een ongeval in een rolstoel was beland, startte De Nooij de site ongehinderd.nl. Mensen met een beperking die van plan zijn een publieke locatie te bezoeken, kunnen zich van tevoren inlezen. Zo komen ze er achter of het gebouw beschikt over een invalidentoilet, of hulphonden zijn toegestaan, en het belangrijkste: of zichzelf überhaupt naar binnen kunnen.

Grondwet

Nederlandse publieke gebouwen scoren wat dit betreft laag. "We lopen hier ver achter op andere landen", zegt De Nooij. "Kijk bijvoorbeeld naar de Verenigde Staten. Daar is de algemene toegankelijkheid van gebouwen sinds 1991 in de grondwet vastgelegd. Maar in ons land stuit je op allerlei barrières. De top drie bestaat uit: trappen voor de ingang, een niet-aangepast toilet en zware deuren waar je met een rolstoel of rollator niet doorkomt."

Nogmaals, De Nooij neemt dat de exploitanten niet kwalijk. "Ik heb er caféhouders wel eens op aangesproken, en dan reageren ze meestal verrast. Sommigen zijn blij met je opmerking, en vragen advies. Anderen schieten in de verdediging. Een van die mannen riep iets als: 'Mensen met een beperking, die komen hier nooit!' Maar vervolgens maakten wij hem erop attent

dat die mensen eerst drie trappen op moesten om überhaupt binnen te komen. Veel ondernemers staan daar gewoon niet bij stil."

Tips & Trucs

In de toekomst hoopt De Nooij deze ondernemers tegemoet te komen. Want zijn site is niet alleen bedoeld voor mensen met een beperking, hij dient ook een opvoedkundig doel. "Mensen met een functiebeperking maken ruim tien procent uit van de bevolking", zegt De Nooij. "Dus als je hen de toegang verspert, mis je omzet. Daarom kunnen exploitanten zich binnenkort op onze community abonneren. Dan krijgen ze tips en trucs voor een toegankelijker gebouw."

Dat betekent niet dat ze dat gebouw moeten afbreken en weer opbouwen. Volgens De Nooij zou het al veel schelen als ze een paar kleine verbeteringen zouden doorvoeren:



Initiatiefnemers Michael Verhees en Gerard de Nooij (r)

Zorg dat je voorbereid bent op vragen. De Nooij: "Het gebeurt mij wel eens dat ik een restaurant bel over de toegankelijkheid en iemand aan de lijn krijg die echt geen flauw idee heeft. Maak dus een lijst met veelgestelde vragen en antwoorden."

Zorg dat je afspraken maakt met exploitanten van naburige gebouwen. "Een ondernemer in een oud gebouw, kan moeilijk een invalidentoilet inrichten", zegt de Nooij. "Maar misschien is er in de buurt wel een geschikt toilet te vinden."

Besteed hier aandacht aan bij een renovatie of verbouwing. Hier ziet de Nooij het vaak mis gaan. "De architect heeft dan wel de regels van het Bouwbesluit en de brandweer opgevolgd, maar niet gedacht aan de toegankelijkheid."

Tot slot: Ongehinderd.nl richt zich niet alleen op rolstoelgebruikers of mensen met een rollator. De site is ook heel nuttig voor auditief en visueel beperkten. "Het is voor restaurants bijvoorbeeld een goed idee om de menukaart op de site te zetten", zegt de Nooij. "Iemand met een visuele beperking kan dat menu dan met een smartphone laten voorlezen."



Nieuwe methodische aanpak voor stimuleren arbeidsparticipatie

Het AKC hoopt dat iedereen heeft genoten van de mooie Nederlandse zomer. Juli en augustus waren niet alleen productief qua zonuren. Ook het AKC kende een hoge mate van productiviteit: van diverse AKC-onderzoeken werden conceptrapporten afgerond.

TEKST Tjeerd Hulsman | AKC

Een van de onderzoeken waarvan het conceptrapport in de zomermaanden het licht zag, is het onderzoek naar het methodisch vaststellen van secundaire factoren bij re-integratie. Diverse bouwstenen van AKC-onderzoeken zijn in dit onderzoek gebundeld tot een scherpe analyse van secundaire belemmerende factoren, inzicht in zelfwerkzaamheid (self-efficacy), werkzoekgedrag en werkvermogen met focus op eigen kracht en positieve factoren.

Versterkend

Uit het AKC-onderzoek Van arbeidsgeschied naar Werk (Meershoek e.a., 2011) blijkt dat secundaire beperkingen van cliënten vaak een belangrijke (belemmerende) rol spelen bij re-integratie en daarmee de kans op een succesvol traject (negatief) beïnvloeden. In dit onderzoek geven arbeidsdeskundigen aan grote behoefte te hebben aan methodieken en instrumenten om deze secundaire beperkingen al in de diagnosefase systematisch en methodisch in kaart te kunnen brengen, zodat zij de gevolgen ervan kunnen meenemen in het re-integratieplan en de eventuele eigen ondersteuning en interventies. Regioplan, TNO en WhatWorks zijn daarom op verzoek van het AKC het project Methodisch vaststellen van secundaire factoren voor het bepalen van de gevolgen voor arbeidsmogelijkheden gestart. Dit project focust niet alleen op de factoren die belemmerend werken bij re-integratie (de secundaire beperkingen uit het onderzoek van Meershoek e.a.), maar juist ook op de secundaire factoren die versterkend kunnen werken.

Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Gedurende het project werd de Scan Werkvermogen Werkzoekenden afgerond (AKC-onderzoekscapier 10, 2012). Deze scan geeft werkzoekenden inzicht in de belemmerende factoren die van invloed zijn op hun werkzoekgedrag en werkvermogen. De Scan

Tussenevaluatie na een jaar Werkscan

Werkscandeskundigen zijn van mening dat de Werkscan de gebruikers aan het denken zet over hun eigen duurzame inzetbaarheid. Met name wanneer werkenden een Werkscan-gesprek hebben gehad oordelen de Werkscandeskundigen positief over het effect. Werkenden zijn zelf ook positief over de Werkscan: bijna 80 procent noemt scan 'voldoende' tot 'uitstekend'. De Werkscan zorgt volgens werkenden voor bewustwording, is eenvoudig en duidelijk en geeft inzicht in de eigen situatie.

Implementatie en evaluatie van de bruikbaarheid van het Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen

Alle resultaten in ogenschouw nemend, kunnen we concluderen dat het handboek en de training voldoende handvatten bieden om de methode Inclusief Herontwerp van Werkprocessen (IHW) in de praktijk toe te passen. De kennis en vaardigheden van de deelnemers zijn na afloop van de training significant toegenomen. Ook zijn er interessante ontwikkelpunten geconstateerd voor de professionalisering van arbeidsdeskundigen. Deze hebben enerzijds te maken met noodzakelijke theoretische verdieping (vooral ten aanzien van de analyse van werkprocessen) en anderzijds met het adviseren en ondersteunen van bedrijven gedurende het gehele traject (inclusief voor- en na-traject).

Werken met autisme

In het julinumnummer van AD Visie werd aandacht besteed aan het zeer interessante onderzoek naar autisme: Werken met autisme: Succes- en faalfactoren voor arbeidsparticipatie van normaal begaafde Wajong'ers met autisme.

Ontwikkeling training en effectmeting gebruik Praktijkgids

Conclusie van dit onderzoek is dat met de training een deel van de beoogde effecten is bereikt. Het onderzoek laat echter niet op robuuste en overtuigende wijze zien dat de getrainde arbeidsdeskundigen gerichter te werk gaan. Het onderzoek levert dan ook aandachtspunten op voor de verdere aanpak van de professionalisering van arbeidsdeskundigen.

Werkvermogen Werkzoekenden geeft zowel de cliënt als de arbeidsdeskundige inzicht in de zaken die belemmerend werken voor het passeren van de drempel naar de arbeidsmarkt. Op basis daarvan voert de arbeidsdeskundige een Scangesprek met de cliënt. Hij gebruikt daarbij de techniek van motiverende gespreksvoering. Deze gesprekstechniek stimuleert de cliënt tot het noemen van gespreksonderwerpen, knelpunten richting werk en oplossingen die hiervoor kunnen worden bedacht. Daarmee krijgt de cliënt een actieve(re) rol in en invloed op zijn eigen traject. De Scan Werkvermogen Werkzoekenden besteedde echter weinig aandacht aan (het ontdekken en mobiliseren van) versterkende factoren (individueel en sociaal kapitaal). Daarom is de scan in het kader van het project Methodisch vaststellen van secundaire factoren voor het bepalen van de gevolgen voor arbeidsmogelijkheden uitgebreid met deze factoren. Ook is de scan aangevuld met een andere manier van gespreksvoering – te weten: oplossingsgericht coachen – en zijn instrumenten ontwikkeld die arbeidsdeskundigen helpen het gesprek voor te bereiden en te structureren.

Positieve richting

Oplossingsgericht coachen is gericht op hoe een cliënt kan veranderen en welke stappen hij hiervoor kan ondernemen, terwijl motiverende gespreksvoering meer gericht is op de motivatie, het waarom van veranderen. Aan de hand van wat de cliënt zegt over zijn verandering – verandertaal en vertrouwenstaal – maakt de arbeidsdeskundige een inschatting van de fase van verandering waarin de cliënt zich bevindt. Dit bepaalt vervolgens welke arbeidsdeskundige acties op dat moment relevant zijn. Beide technieken – motiverende gespreksvoering en oplossingsgericht coachen – sluiten goed op elkaar aan en zijn complementair. Zo vertrekken ze allebei vanuit

dezelfde basishouding, die is gericht op samenwerking, ontlocking (van drijfveren en kracht), respect voor de autonomie van de cliënt en constructieve zelfconfrontatie. Het verschil komt met name tot uiting in de manier waarop de professional omgaat met de verkenning van de eigen kracht van de cliënt. De belangrijkste taak van de professional is om de cliënt te helpen zijn intrinsiek gedreven oplossingen te ontdekken en hem in een positieve richting te leiden, die de cliënt samen met de professional definieert. Het is voor de oplossing niet nodig om het probleem tot op de bodem uit te diepen. Met deze benadering voegt het AKC een interessante methodiek toe aan het arbeidsdeskundig repertoire. Dat blijkt ook uit het feit dat Divosa voor de groep klantmanagers al interesse heeft getoond in de Scan Werkvermogen Werkzoekenden en besloten heeft de scan op te nemen in de Werkwijzer. ←

6



vragen aan

Marthy van Haperen (61 jaar), arbeidsdeskundige bij ArboVitale/Margolin, Breda.

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Altijd een iPad om informatie op te zoeken. Maar ook een schrijfblok en pen, want ik ben nog steeds van het tijdperk 'wie schrijft, die blijft'. Verder neem ik altijd mijn inbreng, mijn kennis, een goed humeur en een open mind mee."t

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

"Wat' is simpel: een volle e-reader en een iPad voor de muziek of om een berichtje te sturen: 'kom me maar halen, want ik ben uitgelezen'. Als het om 'wie' gaat, dan neem ik mijn familie mee, want dan hoef ik me gegarandeerd niet te vervelen."

3 Waar krijg je energie van?

"Van mijn kinderen en kleinkinderen. Ik heb twee dochters en vier kleinkinderen. Het is prachtig om te zien en mee te maken hoe zij zich ontwikkelen. Naast mijn familie haal ik nog steeds energie uit het oplossen van problemen. Als je weg kunt gaan bij een bedrijf en weet dat je het goed voor elkaar hebt en iedereen tevreden is. Dat is kicken"

4 Welke tips heb je voor collega arbeidsdeskundigen?

"Houd balans in je leven en werk. Niet alleen weten wat je hebt en wat je kan, maar ook weten dat je dat niet alleen hoeft te doen. Mijn tweede tip is dat je niet moet afwachten tot dingen komen, maar altijd zelf actief op zoek moet gaan. Ook naar jezelf."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Mijn laatste 100 euro zou ik uitgeven aan kaartjes voor het aanstaande concert van Anouk. Ik vind haar een geweldige zangeres."

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

"Aan Sytse de Boer, ook van ArboVitale. Hij heeft mij destijds ingewerkt en ik kan nog steeds altijd bij hem aankloppen als ik ergens mee zit. Hij staat bij mij erg hoog aangeschreven." *

Trending Topics

Discussie gemist? Doe ook mee aan meningsuitwisseling en het delen van kennis. De afgelopen weken waren op LinkedIn/AD-netwerk o.a. de volgende onderwerpen aan de orde:

- Arbeidsdeskundige Yvette van Woerkom (UWV) vraagt naar de mening van collega's over de inzetbaarheidslijst. Deze lijst beschrijft de belastbaarheid en volgt daarbij de indeling van de FML. Zeven collega deskundigen gaan in discussie over wat zij goed vinden, wat zij missen en wat zij van de lijst gebruiken.
- Welke dilemma's kom je tegen in je uitvoeringspraktijk? Specifieker vraagt zij: wat zijn lastige wegingsvraagstukken waar het gaat om arbeidsparticipatie? Hoe balanceer jij tussen de diverse belangen? Welk dilemma zou je verder uitgediept willen zien? Interessante vragen wederom van Yvette, waar collega's graag op willen reageren.
- Bert Flokstra (BrinQer) legt zijn collega's een interessante casus voor over een werknemer die bezig is met re-integreren, maar hierbij voor inlener ongewenst gedrag vertoont. Daardoor zal hem waarschijnlijk geen arbeidscontract worden aangeboden. Bert stelt hier vier vragen over, waar zeven collega's uitgebreid op antwoorden. *

AppSoluut

Naam App: Evernote

Prijs: Gratis

Voor: iPhone, iPod, iPad, Android.



Evernote is de moeder aller productiviteit apps. Het is een app waarin je naast het plaatsen van To Do-lijsten ook nog al je hersenspinsels kunt noteren, van afbeeldingen tot tekstflarden, tekeningetjes, url's en zovoort. Ook kun je bestanden delen en bewaren en audioberichten opnemen. De app synchroniseert met de site, waardoor je zowel mobiel als op je desktop altijd al je notities bij de hand hebt. Kortom: alles in één ten behoeve van de arbeidsproductiviteit.



PROFESSIONELE ETHIEK



Auteur: Rob van Es

Uitgever: Kluwer

ISBN: 9789013077186

314 pagina's: € 55,50

Professionele Ethiek

Tegenwoordig gniffel ik als iemand roept dat hij een 'moreel dilemma' heeft. Hoogst zelden zal het namelijk een dilemma zijn, mogelijk een 'morele kwestie', maar soms gewoon een vraag.

In het boek *Professionele Ethiek* legt Rob van Es een stevige basis van begripsvorming voor ethiek in organisaties en professies. Hoewel het onderwerp anders kan doen vermoeden, leest het boek als een trein.

De kern van het boek is het door Rob van Es ontwikkelde model van Morele Besluitvorming, voor inmiddels 200 arbeidsdeskundigen een bekende titel door de gelijknamige cursus van de SRA. Een moreel besluit is volgens dit model goed te onderzoeken. De te nemen stappen in de drie fasen beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming kunnen worden uitgeplozen en dit is wat mij betreft voor iedere professional die zich met oordeelsvorming bezighoudt een noodzakelijke verdieping van zijn of haar professie. In het boek gaat het over deugden, normen, waarden en worden talloze complexe besluiten uitgelegd aan de hand van voorbeelden uit de kunst. Ethische

kwesties worden zo vertaald naar het dagelijks leven. Deze relatie met de dagelijkse praktijk maakt dat je tijdens het lezen voortdurend aan het denken wordt gezet over morele kwesties die zich vanuit de eigen (professionele) praktijk aandienen.

Niet zomaar kiest Van Es voor kunst om zijn uitleg te verdiepen. Van oudsher komen morele dilemma's en kwesties aan de orde in film, schilderkunst, mythen en sagen, toneel, romans en gedichten. De wijze waarop hij dit doet maakt *Professionele Ethiek* een prachtig boek, een ruim 300 pagina's dik college over de hoofdlijnen, bijzaken en details. Met soms bloemrijke dialogen of tot nadenken stemmende tekst. Wat dacht u van: 'Er zijn vier niet-morele redenen om moreel verantwoord te handelen.'?

Een boek, aldus, voor de Nederlandse salontafel in het algemeen.

(CB)



Baanbrekend

Met deze Signcall kunnen doven, slechthorenden, mensen met een spraakbeperking en horenden met elkaar bellen en spreken in beeld, tekst en geluid. Signcall



bood voor deze doelgroep eerst alleen een digitale bemiddelingsdienst die een telefoongesprek kon omzetten in tekst. Total Conversation echter, is volledig digitaal en voegt ook beeld en audio toe. Dit betekent dat gesprekken omgezet kunnen worden in gebarentaal door een tolk. De dienst werkt op tablets, computers en smartphones. Door deze digitale dienst wordt het voeren van telefoongesprekken voor doven en slechthorenden thuis en op de werkvloer een stuk eenvoudiger. Diverse zorgverzekeraars vergoeden de benodigde software. Informatie: www.signcall.nl.

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



Premiekorting door mobiliteitsbonus



Met ingang van 1 januari 2013 kan de werkgever een mobiliteitsbonus aanvragen als hij iemand in dienst neemt van vijftig jaar of ouder met een uitkering of iemand met een ziekte of handicap.

TEKST Hans van der Holst | SMZ UWV

Duur en hoogte mobiliteitsbonus

De mobiliteitsbonus is voor maximaal drie jaar. De premiekorting die kan worden ontvangen is:

- € 7.000 per jaar voor de persoon die in dienst wordt genomen en die 50 jaar of ouder is en een uitkering heeft
- € 7.000 per jaar voor de persoon die in dienst wordt genomen met een ziekte of handicap, en als deze werknemer minimaal het minimumloon verdient
- € 3.500 per jaar voor de persoon die in dienst wordt genomen met een ziekte of handicap, en als deze werknemer met loondispensatie bij de werkgever aan de slag gaat

Welke uitkeringen vallen onder deze regeling?

Een werkgever mag de Mobiliteitsbonus toepassen als de werknemer op het moment van indiensttreding vijftig jaar of ouder is en onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang van de dienstbetrekking recht had op een uitkering op grond van de WW, WAO, Wet Wia, Wajong, WAZ, Wamil, WWB, IOW, IOAW, IOAZ, APPA, Wachtgeld overheids-

werknemer, Recht op inkomensondersteuning op grond van Wajong, WIK-uitkering of een uitkering wegens betalingsonmacht. De Ziektewet komt in deze opsomming niet voor. Met andere woorden de werkgever mag bij een vijftigjarige werknemer die in dienst treedt en direct daaraan voorafgaand een Ziektewetuitkering had, de premiekorting niet toepassen.

Doelgroepverklaring

Een bewijs dat de werknemer recht had op een uitkering van UWV is bijvoorbeeld een doelgroepverklaring. Daarin staat dat de werknemer recht had op een uitkering op de dag voordat hij in dienst kwam.

Zelf aanvragen

De werknemer dient zelf doelgroepverklaring aan te vragen via UWV Telefoon Werknemers. Vervolgens geeft hij deze verklaring aan de werkgever. De werknemer kan UWV ook machtigen de verklaring rechtstreeks naar de werkgever te sturen. Krijgt de werknemer een uitkering van een andere organisatie dan UWV, dan moet de werknemer contact opnemen met de organisatie die de uitkering betaalt.

Premiekorting 62-plusser

Deze premiekorting voor het in dienst hebben van een werknemer van 62 jaar of ouder is hiermee komen te vervallen.

Voor meer informatie over de hoogte van de mobiliteitsbonus, de voorwaarden en de verrekening kan de werkgever ook terecht bij de Belastingdienst. UWV voert deze regeling niet uit, dit wordt gedaan door de Belastingdienst. ←

AGH-status of no-risk-polis?

Hoe zit het met de persoon die nog een oude AGH-status heeft of recht heeft op de no-risk-polis? De AGH-status, voortkomend uit de Wet Rea, speelt geen rol. Ook het recht hebben op de no-risk-polis kan niet leiden tot toepassing van de premiekortingsregeling oudere werknemers. Van belang is of de werknemer voor aanvang van de dienstbetrekking een uitkering had zoals hierboven is aangegeven.

PRAKTIJKDAG

» DINSDAG 17 DECEMBER 2013

Aan de slag met de dynamische RI&E



**€100,-
KORTING**
voor abonnees
en LinkedIn
leden

EEN DYNAMISCHE RI&E? ONTDEK DE VOORDELEN!

Een dynamische RI&E is altijd actueel, houdt rekening met de ontwikkelingsfase waarin uw organisatie zich bevindt én geeft inzicht in verbeter- en actiepunten. Ontdek hoe deze nieuwe visie op het uitvoeren en beheren van de RI&E een rol speelt bij een juiste aanpak van veilig en gezond werken.

Ga aan de slag met uw eigen praktijksituatie!

- Laat u inspireren door de visies van diverse professionals
- Analyseer uw eigen RI&E-praktijk
- Doe ideeën op voor het verbeteren en efficiënter maken van bestaande procedures
- Ontdek uw rol bij het beïnvloeden van gedrags- en cultuurverandering rondom veilig en gezond werken.

Combinatie van theorie en praktijk

PLENAIRE SESSIES

Drie visies op de dynamische RI&E

WORKSHOPS

1. Van moeten naar willen
2. Wie is er eigenlijk de baas: de procedure of wijzelf?
3. Van controle naar beheersing



Voor meer informatie en inschrijven ga naar:

www.arbo-online.nl/praktijkdag

arbo

**vak
media
net**
media
voor
professionals



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
Wetenschap voor Arbo en Gezondheid

praktijkblad
veiligheid
Wetenschap voor Arbo en Gezondheid

**vak
media
net**
media
voor
professionals

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



www.overpreventie.nl/nieuwsbrief